



МОСКОВСКАЯ
МЕЖДУНАРОДНАЯ
АКАДЕМИЯ

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ
МАГИСТРАНТОВ ММА**

**ТОМ 6
2025**



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ»

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ МАГИСТРАНТОВ
ММА**

ТОМ 6
2025

МОСКВА – 2025

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”

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 – 6. 2025. – 254 с.

© Коллектив авторов, 2025
© ОЧУ ВО «Московская международная академия», 2025

СОДЕРЖАНИЕ

Агаджанян М.М. Понятие и организационные аспекты местного самоуправления	6
Алиев А. Меры повышения эффективности управления человеческими ресурсами	11
Банзаргашиева А.А. Эффективность дистанционных команд: вызовы и решения в управлении	15
Беляева И.Р. Экономическая реальность и менеджмент: современные тренды и проблемы	21
Вершинин Р.Д. Подготовка и реализация стратегии экономического развития	23
Губеев А. Управление финансовыми рисками на предприятии	26
Донскова В.А. Проблемы и перспективы развития образования в России	31
Ефимов М.В. Формы и методы мотивации и стимулирования труда работников	36
Зверев А.В. Полномочия органов местного самоуправления	41
Золотарев И.Э. Рейтинг инновационного развития и управления социально-экономическим развитием субъектов РФ	47
Ильинов Д.Д. Основные черты технологии отбора и найма персонала на современном этапе	54
Исмаилов А.Ф. Этапы и инструменты проведения адаптации персонала в организации	58
Кадиева А.К. Анализ прибыли и направления ее повышения	62
Карабельская Я.Ю. Кадровый резерв как инструмент повышения уровня вовлеченности персонала организации	68
Комарова К.А. Процесс формирования финансовой стратегии	71
Коханый И.И. Понятие, цели и задачи управленческого учета	77
Кочугаев А.Р. Стратегия и реализация приоритетов социально-экономического развития региона	81
Куватова А.К. Аудит затрат на оплату труда и социальное обеспечение	86

Лимарченко Ж.Ж. Перспективы развития современного международного рынка образовательных услуг	90
Марин С.А. Основные принципы формирования финансовых ресурсов	95
Марченко А.Ю. Понятие и типы организационной культуры	99
Минишева Д.А. Аудит выпуска готовой продукции и ее продажи	104
Митичкин А.Э. Общая классификация и функциональность систем электронного документооборота	107
Мишенин А.Ю. Государственное регулирование и контроль в сфере предпринимательской деятельности	111
Назин И.А. Реформирование и развитие жилищно-коммунального комплекса	115
Овчинникова И.С. Кадровый аудит как инструмент диагностики кадрового управления	120
Остапчук Э.А. Разработка рекомендаций по совершенствованию организационной культуры в ООО СК «Неолит»	125
Остапчук Э.А. Кадровая политика содержание и элементы	129
Пискунова Е.В. Ведение учетных регистров и особенности организации внутреннего контроля и аудита	133
Ромашевская Е.Г. Комплексные центры социального обслуживания населения в системе государственных социальных служб	138
Рябов Д.Е. Государственные меры поддержки малого предпринимательства	143
Самарский М.Д. Моделирование инвестиционных проектов	149
Семенова М.Ю. Управление развитием муниципального образования	155
Семенова С.А. Система организации местного самоуправления	160
Скрипников АА. Основные этапы разработки стратегического плана	163
Соколова Е.В. Правила расчета с покупателями и заказчиками в организациях торговли	169

Солодов Е.А. Современные формы и системы оплаты труда	174
Ступина М.А. Социально-экономическое положение регионов РФ	178
Фадеев А.А. Изменения в законодательстве РФ по вопросам социальной защиты граждан	183
Хайрулина Л.В. Методические подходы к проведению оценки эффективности управления персоналом	188
Хисматуллина Э.В. Эффективное финансовое планирование в условиях неопределенности	192
Хохлов М.М. Программа адаптации персонала	197
Царькова А.П. Содержание обучения персонала организации и его роль в управлении персоналом	201
Чанышев Д.А. Государственное управление инвестиционными процессами	206
Чернигов А.С. Инструменты и методы государственного регулирования бизнеса	
Черных А.Р. Оптимизация процессов управления проектами с учетом государственного регулирования на примере ооо «глоубайт аналитические решения	215
Чугунов И.А. Планирование карьеры работника	218
Шилова К.В. Деятельность кадровой службы в сфере кадрового документооборота	222
Широкова А.А. Обзор и анализ методик управления персоналом в новой реальности	228
Щеблыкин А.А. Место финансового анализа в системе управления организацией	234
Щегарцов Н.В. Факторы, определяющие условия труда персонала	239
Эльдиев Б.В. Направления по совершенствованию развития ЖКХ	243
Яковенко А.В. Государственная инвестиционная политика понятие, значение	249

Агаджанян М.М.
Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПОНЯТИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье отражается сущность органов местного самоуправления РФ. Рассматриваются два аспекта, с помощью которых раскрывается сущность местного самоуправления. Также в статье описываются правовые нормы, регулирующие общие принципы организации местного самоуправления РФ.

Ключевые слова: муниципальная власть, местное самоуправление, принципы, социально-экономическое развитие.

Aghajanyan M.M.
Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE CONCEPT AND ORGANIZATIONAL ASPECTS OF LOCAL SELF-GOVERNMENT

Abstract. The article reflects the essence of local self-government bodies of the Russian Federation. Two aspects are considered, with the help of which the essence of local self-government is revealed. The article also describes the legal norms regulating the general principles of the organization of local self-government of the Russian Federation.

Keywords: municipal authority, local self-government, principles, socio-economic development.

Принадлежность муниципальных образований к единому экономическому, политическому, правовому пространству страны, подчинение общенациональной социально-экономической стратегии развития не исключают, нормального диалога муниципального образования с региональной администрацией и с федеральным центром в межбюджетных отношениях, необходимости представлять и защищать экономические интересы города, а также конкуренции между городами за привлечение инвестиций и налогоплательщиков на свою территорию.

В этой связи первым условием состоятельности муниципального образования и эффективности стратегического планирования социально-экономического его развития служат осмысление и проекция применительно к местной специфике общей стратегии развития региона, реального состояния его экономики, его краткосрочной и среднесрочной экономической политики, а также (что очень важно) ее долгосрочных стратегических ориентиров [1, с.250].

Суть новой социально-экономической стратегии и стержень концепции реформирования муниципальных образований состоит в ее постепенном,

поэтапном движении к российскому варианту общества постиндустриального типа с современными характеристиками качества жизни народа, созданием благоприятной среды его обитания, на основе формирования нового технологического способа производства и многоукладной, социально ориентированной, динамичной рыночной экономики при значительной роли как государства так и местного самоуправления в ее трансформации и регулировании.

Главным ориентиром выбора приоритетов социально-экономического развития муниципального образования является качество жизни населения или отдельного человека.

Именно поэтому данный показатель интерпретируется нами как целевая функция стратегии развития. Ограниченность экономических ресурсов в развитии города - это фактор, который определяет взаимосвязь отдельных аспектов качества жизни населения, поскольку основные составляющие «конкурируют» друг с другом за выделение ресурсов. Вместе с тем, институциональные ограничения не ставят в конкурентное положение отдельные параметры качества жизни населения. Этот аспект особенно важен для современных транзитивных (неопределенных) условий экономического и социально-политического развития муниципальных образований, регионов и России в целом. Поэтому необходим системный подход к разработке законодательных и других нормативных актов, адекватных рыночной экономике и охватывающих все секторы экономики [2]. Понятие местного самоуправления можно раскрывать в двух основных аспектах.

1. Местное самоуправление – это право граждан, местного сообщества на самостоятельное управление местными делами.

2. Местное самоуправление – одна из основ конституционного строя, самостоятельная форма организации публичной власти в стране. Наиболее значительным представляется второй аспект. Местное самоуправление во всех развитых странах признается и закрепляется в качестве института, который играет важную роль в жизни государства.

Российское МСУ находится в пределах различных аспектов трактовки самого понятия «местное самоуправление». В институциональном аспекте внимание фокусируется на местном самоуправлении как социальном институте, в рамках которого население непосредственно или через создаваемые им органы участвует в решении вопросов местного значения.

Речь идет об исторически сложившейся форме организации и регулирования общественной жизни, обеспечивающей выполнение жизненно важных для общества функций и включающей совокупность определенных связей, норм и ролей, которые на практике проявляются в деятельности органов местного самоуправления, должностных лиц местного самоуправления, добровольных объединений граждан формального и неформального характера.

В функциональном аспекте акцентируется внимание на ролях, выполняемых местным самоуправлением как субъектом социальной системы в ее организации как целого, в достижении целей и удовлетворении потребностей индивидов и их групп.

В социальном же аспекте главным является вопрос о субъекте местного самоуправления. Речь здесь в первую очередь должна идти о проблемах формирования социальной базы местного самоуправления, считая идеалом таковой всех жителей конкретного муниципального образования, реализующих право на участие в решении вопросов местного значения или, по крайней мере, ориентированных на это [3].

Федеральный закон от 06 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» относит к полномочиям органов местного самоуправления принятие и организацию выполнения планов и программ комплексного социально-экономического развития муниципального образования. К вопросам местного значения муниципальных образований разных типов закон относит планирование застройки территорий, установление правил землепользования и застройки, территориальное зонирование земель, контроль за использованием земель, экологический контроль и другие функции, необходимые для реализации планов и программ комплексного социально-экономического развития. Однако само понятие «комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования» Федеральным законом не определено.

Муниципальное образование как сложная социально-экономическая система должно одновременно обладать и устойчивостью к неблагоприятным внешним воздействиям, и нацеленностью на благоприятные изменения, т. е. на устойчивое развитие [4, с.48].

Под комплексным социально-экономическим развитием муниципального образования следует понимать управляемый процесс изменений в различных сферах жизни муниципального образования, направленный на достижение определенного уровня развития социальной (включая духовную) и экономической сфер на территории муниципального образования, с наименьшим ущербом для природных ресурсов и наибольшим уровнем удовлетворения коллективных потребностей населения и интересов государства. В данном направлении осуществляются следующие действия: утверждаются и реализуются местные целевые программы, даются муниципальные заказы, согласовываются формы участия предприятий и организаций в развитии муниципального образования, заключаются договоры и т. д.

В каждом муниципальном образовании управление развитием может быть организовано по-разному (в зависимости от ресурсов и сложности решаемых задач), но некоторые особенности процесса управления развитием муниципальным образованием присущи всем муниципальным образованиям. Каким бы непрерывным не казался процесс развития и управления развитием, общей принципиальной особенностью процесса управления развитием муниципальных образований является его цикличность. В вопросе управления развитием муниципального образования предлагается рассмотреть два подхода (или две стратегии) [5, с.235].

В первом случае цикл управления развитием имеет достаточно четкие границы: есть начало цикла управления развитием и есть его конец. В этом случае

полный цикл управления комплексным социально-экономическим развитием относительно условно, но достаточно определенно можно разбить на два периода: период разработки программы комплексного социально-экономического развития и период реализации этой программы.

Этот подход достаточно удобен, так как позволяет наладить эффективное управление и контроль за результатами. Преимущество также состоит в том, что относительно просто и наглядно можно представить результаты деятельности по управлению.

Такой подход можно рекомендовать для относительно небольших муниципальных образований или для решения отдельных проблем, а также и при разработке программ по отдельным направлениям жизнедеятельности муниципального образования.

В крупных муниципальных образованиях программа комплексного социально-экономического развития может быть настолько сложной, что возникнет необходимость весь процесс управления развитием рассматривать как совокупность двух относительно самостоятельных процессов управления: процесс разработки программы и процесс ее реализации. Очевидно, что эти два процесса, развиваясь относительно самостоятельно, должны быть достаточно жестко состыкованы по срокам. Эти два процесса в принципе могут развиваться относительно параллельно. Это надо понимать таким образом, что одновременно существует две программы развития: программа комплексного социально-экономического развития, рассчитанная на реализацию в ближайший бюджетный период, и основные направления развития муниципального образования на более дальнюю перспективу (например, на срок полномочий или более длительный).

Эта перспективная программа развития постоянно дорабатывается и в определенные периоды времени, связанные с циклом бюджетного процесса в муниципальном образовании, готовые к этому моменту фрагменты программы развития передаются на рассмотрение для формирования комплексной социально-экономической программы развития муниципального образования на определенный период (например, на год).

Таким образом, процесс управления развитием в последнем случае существенно сложнее и требует более высокого уровня управления, и, прежде всего, совершенно очевидным становится в этом случае применение современных средств работы с информацией. Если при этом в сферу внимания включить инвестиционные проекты и программы, источниками средств которых могут быть и иные финансовые источники (не только местный бюджет), то тогда процесс управления развитием еще более усложняется и требует стыковать уже не только циклы бюджетного процесса, но и инвестиционные циклы.

Список использованных источников

Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом [Текст] / под общей ред. В.П. Иванова. - М.: Известия, 2020. - 307 с.

Баталова, Ю. В. Государственное и муниципальное управление : учебник для вузов / Ю. В. Баталова ; под общей редакцией Н. А. Омельченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02741-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468755> (дата обращения: 08.02.2025).

Об утверждении региональной программы развития муниципальной службы в Оренбургской области на 2020-2024 годы [Электронный ресурс]: постановление правительства Оренбургской области от 27.04.2020 г. № 332-пп. - URL: <https://publication.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 10.05.2024).

Пищулин, В. Н. Современные тенденции развития государственного и муниципального управления / В. Н. Пищулин // Вопросы отраслевой экономики. - 2023. - №1(1). - С. 44-50.

Шмарова, Г. М. Современные тенденции развития муниципальной службы / Г. М. Шмарова // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. - 2021. - №3. - С. 229-240.

Алиев А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

МЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация. В статье отражаются подходы в области управления человеческими ресурсами. Рассматриваются ошибки в управление человеческими ресурсами. Также в статье описываются меры повышения эффективности управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, методики, эффективность, мотивация.

Aliyev A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

MEASURES TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Abstract. The article reflects approaches in the field of human resource management. Errors in human resource management are considered. The article also describes measures to improve the efficiency of human resource management.

Keywords: human resources, methods, efficiency, motivation.

Управление человеческими ресурсами включает:

- стратегический аспект, необходимый для решения принципиально новых или глобальных задач;
- типичные функции планирования;
- развитие индивидуальных способностей с учетом повышения квалификации;
- затраты в соответствии с бюджетом организации.

Экономический подход.

Внимание уделяется технической подготовке. В рамках единой системы управления человеческими ресурсами строго соблюдаются управленческие вертикали. Производится подразделение всех структур организации. Достигается баланс между системой управления и степенью ответственности.

Организационный подход.

Формируется новый взгляд на персонал организации. Сотрудники считаются не трудовым ресурсом, а человеческим. Уделяется особое внимание социокультурным и социопсихологическим аспектам. Реакция людей на внешнее и внутреннее управление эмоционально-ответственная. Человеческие ресурсы обладают интеллектом, способностью к систематическому совершенствованию

профессионализма. А значит, являются самым важным и долговременным источником стабильного развития организации [1, с.118].

Гуманистический подход.

Направлен на создание в организации культурного феномена. Совместная деятельность людей осуществляется с учетом основных ценностей компании. Уделяется особое внимание развитию корпоративной культуры. Функции управления человеческими ресурсами заключаются в практической основе принятия кадровых решений. Необходимо ставить четкие цели и задачи, учитывать все критерии и анализировать перспективы развития. Нельзя в качестве основы управления применять практику волевых решений или интуицию. Предварительно рекомендуется проводить оценку эффективности всех принимаемых решений, осуществлять стратегическое планирование, основываясь осмысленной миссией организации [2, с.20].

Распространенные ошибки в управление человеческими ресурсами заключаются в следующем:

- руководство компании уделяет повышенное внимание решению текущих оперативных вопросов, не сосредотачиваясь на программах долговременного планирования;
- в отношении занятости ориентация направлена на заключение бессрочных трудовых договоров, что может привести к низкой степени трудовой мобильности;
- не разрабатывается собственная политика в сфере подборе персонала, решение о приеме соискателя часто принимается на основе интуитивного восприятия руководителя;
- не разработаны основы и принципы планирования карьеры, персонал не стремится получить повышение;
- не доработаны системы оценки персонала и методики стимулирования;
- нет единой системы взаимодействия, развитию корпоративной культуры уделяется недостаточное внимание;
- не организован процесс обмена информацией;
- не развита структура наставничества, когда более опытные специалисты берут шефство над новичками.

Все это приводит к неэффективности управления человеческими ресурсами. В компании продолжается высокая текучесть кадров. Тратятся немалые средства на поиск и подбор персонала, обучение и повышение квалификации [3, с.102].

Методики управления человеческими ресурсами предприятия направлены на создание всех условий и социальных предпосылок на обеспечение эффективной работы всех специалистов, правильность аттестации и подбора персонала. В основе таких решений заложены процессы:

- создания материальных, социальных предпосылок для стабильности обеспечения эффективной управленческой деятельности;
- стратегическая и инновационная деятельность, позволяющая осуществить развитие всей управленческой системы;

- переход от системы оперативного управления к методике, направленной на развитие и решение стратегических задач;
- применения систем и основ социоинженерной практики;
- активизацию ресурсов технико-технологического, финансового, информационного, материального направления.

Процессы администрирования не рассматриваются в качестве активных инструментов управления человеческими ресурсами. Основная работа переходит на менеджеров в сфере управления.

Полноценная деятельность основана на:

- сканировании рынка труда;
- применении кадрового маркетинга;
- внешней и внутренней работе PR-службы;
- формировании стратегии в области кадровых решений;
- организации проектирования и реконструкции политики компании;
- налаживании всех основных систем коммуникации в пределах организации;
- наборе, подборе, расстановке персонала, создании кадрового резерва; продвижении кадров;
- эффективной системе оценки и аттестации; процессах адаптации;
- формировании управленческих и рабочих команд, работающих слаженно;
- изменении состава целевых групп; стимулировании процессов саморегуляции;
- пересмотре системы мотивации; создании условий для обучения и развития;
- формировании корпоративной культуры;
- работе по обеспечению идентификации сотрудника с организацией;
- организации систем оптимизации и стабильности продвижения кадров;
- психологической и социальной адаптации молодых специалистов;
- снятии социальной напряженности в коллективе;
- устранении психологических и производственных конфликтов.

Поскольку современный подход к эффективному управлению предприятием подразумевает важную роль персонала в достижении стратегических целей, поставленных руководством, управление сотрудниками является одной из главных задач кадровой службы. Она решается с помощью системы управления персоналом, внедренной на предприятии с учетом специфики его деятельности и организационной структуры.

Человеческие ресурсы должны рассматриваться в качестве основ развития и продвижения. Только тогда можно создать эффективную систему управления, которая поможет быстро достичь стратегических целей. Уделяя недостаточно внимания процессу развития и управления, ведет к негативным последствиям.

В первую очередь в организации сразу активизируется процесс текучести кадров. А это приводит к необходимости дополнительных экономических затрат для решения кадрового вопроса. В концепцию управления человеческим ресурсами стоит включить самые эффективные методики [4, с.79].

Для эффективности использования стоит воспользоваться следующими способами: усилением системы мотивации; систематическим пересмотром оплаты труда.

Управление человеческими ресурсами – это непрерывный процесс, ориентированный на целевое изменение мотивации сотрудников с целью получения от них максимальной отдачи (наибольших конечных результатов при наименьших затратах). Важную роль в управлении человеческими ресурсами занимает корпоративная культура.

Список использованных источников

Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Т. Ю. Базаров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 390 с.

Беляцкий, Н. П. Управление персоналом : учебник / Н. П. Беляцкий. – Минск : Вышэйшая школа, 2023. – 463 с.

Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учебное пособие / М.И. Бухалков. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 191 с.

Бычков, В. П. Управление персоналом : учебное пособие / под ред. В. П. Бычкова. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 237 с.

Банзаргашиева А.А.

Студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДИСТАНЦИОННЫХ КОМАНД: ВЫЗОВЫ И РЕШЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме эффективности дистанционных (удалённых) команд, а также вопросам, связанным с управлением персоналом в условиях удалённой работы. В работе акцентируется внимание на проблемах, возникающих при организации взаимодействия сотрудников, работающих вне офиса, а также на поиске решений для повышения продуктивности таких команд. Проблемы касаются особенностей коммуникации, контроля, мотивации, вовлечённости работников, а также влияния удалённого формата работы на общую эффективность команды и результативность деятельности организации в целом.

Ключевые слова: дистанционные команды, удалённая работа, управление персоналом, эффективность, коммуникация, мотивация, HR-менеджмент.

Banzargashieva A.A.

Master's degree student «Moscow
International Academy», Moscow

EFFECTIVENESS OF REMOTE TEAMS: CHALLENGES AND SOLUTIONS IN HUMAN RESOURCE

Abstract. The article is devoted to the currently relevant topic of the effectiveness of remote teams, as well as issues related to human resource management in the context of remote work. The focus of the study is on the challenges that arise in organizing the interaction of employees working outside the office, as well as on finding solutions to improve the productivity of such teams. These challenges relate to communication, control, motivation, employee engagement, and the impact of remote work on overall team effectiveness and the performance of the organization as a whole.

Keywords: remote teams, telecommuting, human resource management, effectiveness, communication, motivation, HR management.

Актуальность настоящего исследования соотносится с необходимостью эффективного управления дистанционными командами в условиях стремительно развивающихся технологий и меняющихся требований рынка труда. В связи с глобальными вызовами, такими как пандемия COVID-19 и переход к гибким формам занятости, организация работы удалённых команд стала важнейшим элементом устойчивости и продуктивности многих компаний. Эффективное управление такими командами требует особых подходов и инструментов, которые помогут преодолеть барьеры, возникающие в связи с дистанционным форматом работы,

и обеспечат высокую производительность сотрудников, несмотря на их физическую удалённость.

Теоретическая база исследования представлена рядом научных разработок, исследующих различные аспекты управления удалёнными командами, проблемы взаимодействия, мотивации, а также особенности построения командной культуры и вовлечённости в онлайн-среде. Вопросы управления дистанционными командами стали особенно актуальными в последние годы, когда удалённая работа перестала быть исключением, а стала нормой для множества отраслей, таких как информационные технологии, маркетинг, консалтинг и образование.

Теория удалённой работы и управления дистанционными командами включает различные подходы и концепции, разработанные исследователями, такими как Д. Кук, С. Гибсон, П. Латуч и другие.

Джон Кук (John Cook), исследователь в области организации труда, в своих работах акцентирует внимание на вопросах доверия в дистанционных командах. Кук утверждает, что для эффективной работы удалённой команды ключевым аспектом является создание доверительных отношений между сотрудниками, несмотря на отсутствие личных встреч.

В своей теории Кук выделяет несколько факторов, которые способствуют укреплению доверия в виртуальных командах:

Прозрачность общения: Использование цифровых инструментов для постоянной обратной связи между сотрудниками помогает уменьшить недоразумения и повысить уровень доверия.

Открытость и доступность: Менеджеры и члены команды должны быть доступны для общения в удобное время, чтобы избежать чувства изоляции.

Четкость ожиданий: Ясное понимание задач, ролей и целей помогает минимизировать возможные конфликты и недоразумения.

Сара Гибсон (Sara Gibson) изучала мотивирование сотрудников и поддержание их вовлеченности в условиях удаленной работы. Гибсон подчеркивает, что в удалённых командах возникают специфические трудности в области мотивации, такие как:

Отсутствие немедленной обратной связи: В традиционных офисах сотрудники получают постоянную обратную связь от коллег и руководителей, что стимулирует их к улучшению результатов. В дистанционном формате важным элементом становится использование регулярных отчетов и планерок, чтобы сотрудники могли получать обратную связь на постоянной основе.

Неудовлетворенность из-за недостатка социального взаимодействия: Социальные связи и командный дух играют важную роль в мотивации сотрудников. Для удалённых команд Гибсон рекомендует устраивать виртуальные встречи и онлайн-мероприятия, которые помогут укрепить связи между членами команды.

Нехватка внешних стимулов: В офисе сотрудники могут быть мотивированы физическими стимулами (например, конкурентные условия труда, работа в коллективе), в то время как на удалёнке мотивация должна быть более внутренней — через поддержку личных целей, развитие и карьерный рост.

Питер Латуч (Peter Lattuch) в своих исследованиях рассматривал влияние информационных технологий на управление удалёнными командами. Латуч акцентирует внимание на важности правильного выбора и использования цифровых инструментов для повышения продуктивности и упрощения коммуникации в виртуальных командах.

Некоторые из ключевых идей Латуча:

Инструменты для управления проектами: Для эффективной работы удалённой команды важны такие инструменты, как Trello, Asana, Basecamp и другие, которые помогают отслеживать прогресс, назначать задачи и получать отчетность.

Использование видеоконференций: Латуч утверждает, что видеоконференции являются не просто инструментом для встреч, но и средством для поддержания психологического контакта и улучшения коммуникации в команде.

Интеграция технологий и рабочих процессов: Латуч подчеркивает, что для успешной работы удалённых команд необходимо интегрировать технологии с бизнес-процессами, что позволяет сделать взаимодействие сотрудников более гибким и эффективным.

Общий вклад теории: Работы этих исследователей дают ключевое понимание того, как эффективно управлять удалёнными командами. Основные выводы из теоретической базы заключаются в следующем:

Доверие и коммуникация — два основополагающих компонента успешной работы дистанционных команд, которые должны быть построены через правильные цифровые инструменты.

Мотивация и вовлеченность удалённых сотрудников требуют индивидуальных подходов и постоянного взаимодействия с руководителями.

Технологии играют важнейшую роль в поддержании продуктивности, а правильный выбор инструментов помогает обеспечивать ясность в задачах и коммуникации.

После рассмотрения теоретических основ удалённой работы и различных подходов, предложенных исследователями, становится очевидным, что даже самые лучшие стратегии и методы управления не могут полностью преодолеть вызовы, которые стоят перед организациями при работе с удалёнными командами. Одной из ключевых проблем, с которой сталкиваются компании в условиях удалённой работы, является эффективная коммуникация и взаимодействие между членами команды. Несмотря на наличие различных технологий и платформ для общения, возникают сложности, которые требуют внимания и разработки новых решений.

Таким образом, хотя теоретические исследования дают нам общее представление о структуре и подходах к управлению дистанционными командами, реальная практика показывает, что проблемами остаются именно вопросы взаимодействия и коммуникации между сотрудниками, работающими удалённо. Важно рассмотреть, какие именно проблемы возникают в процессе коммуникации и как их можно эффективно решать.

Одним из основных вызовов для организаций, которые работают с удалёнными командами, является проблема коммуникации. В традиционной офисной среде сотрудники имеют возможность общаться с коллегами и руководителями лицом к

лицу, что способствует лучшему пониманию и быстрому разрешению вопросов. Однако в условиях удалённой работы коммуникация сталкивается с рядом сложностей, которые требуют от компании разработки новых подходов и стратегий.

1. Ограничение личных встреч и прямого общения

Одной из главных проблем при управлении удалёнными командами является ограничение личных встреч. В традиционном офисе сотрудники могут легко подойти к своему коллеге для обсуждения текущих задач или разрешения вопросов. Однако в удалённой среде такие «случайные» и неформальные общения становятся невозможными.

Отсутствие живого общения может привести к неполному пониманию задач и целей. Недостаток «неформальных» разговоров, которые часто происходят в офисе, может привести к изолированности сотрудников и снижению морального духа. Появляется риск недоразумений и недооценки важности задач, если коммуникация происходит только через электронные средства.

Для преодоления этой проблемы компании могут внедрить регулярные видеоконференции, где сотрудники могут обсудить не только рабочие вопросы, но и поделиться личными новостями, что создаст атмосферу более тесного взаимодействия. Использование мгновенных сообщений и платформ для обмена сообщениями, таких как Slack или Microsoft Teams, помогает поддерживать регулярную коммуникацию. Применение каналов для неформального общения, например, создание отдельных групп для обсуждения внерабочих тем, что может стать важным фактором укрепления командного духа.

2. Проблемы синхронизации и временных зон

В случае с распределёнными командами сотрудники могут находиться в различных временных зонах, что усложняет процесс синхронизации и обмена информацией. Например, если один сотрудник работает в Европе, а другой — в Азии или Америке, то организация встреч или быстрый обмен информацией становится проблемой.

Команды могут испытывать трудности при согласовании времени для встреч или обсуждений. Быстрая реакция на вопросы может стать невозможной, особенно если важная информация не была передана вовремя. Появляется риск несоответствия в сроках выполнения задач и недооценка времени, необходимого для обработки запросов.

Для обеспечения гибкости можно использовать асинхронную коммуникацию: видеозаписи, голосовые сообщения или информационные доски, на которых сотрудники могут оставить сообщения, на которые другие ответят, когда это будет удобно. Внедрение платформ для планирования времени, например, программы вроде World Time Buddy, может помочь с планированием встреч и учётом временных зон. Разработка гибких расписаний, которые бы учитывали различные временные зоны, что позволит устраивать встречи в удобное для всех время.

3. Ограниченные каналы для взаимодействия

При удалённой работе основным каналом для коммуникации остаются цифровые средства общения, такие как электронная почта, мессенджеры, видеоконференции. Однако их использование имеет свои ограничения. Например, элек-

тронная почта не всегда позволяет быстро реагировать на вопросы, а мгновенные сообщения могут создать перегрузку информацией и привести к потере важной информации.

Проблемы с пониманием и интерпретацией информации. В удалённой среде трудно оценить эмоции или невербальные сигналы собеседника, что может привести к недопониманию. Перегрузка информацией. Избыточное количество сообщений и уведомлений может отвлекать от выполнения задач и снижать продуктивность.

Разработка чёткой политики по использованию коммуникационных инструментов, например, для рабочих обсуждений следует использовать Slack, а для обмена длинными текстами или отчетами — электронную почту. Использование видеоконференций для более глубоких обсуждений, чтобы увидеть собеседника и лучше понять его точку зрения. Организация регулярных встреч (например, еженедельных или ежемесячных) с возможностью обсудить важные вопросы и уточнить недоразумения.

4. Культурные различия и барьеры

При работе с международными дистанционными командами существует проблема культурных различий, которые могут стать причиной недопонимания и даже конфликтов. Сотрудники, представляющие разные страны, могут иметь различные подходы к коммуникации, принципы работы и восприятие времени, что увеличивает вероятность ошибок.

В некоторых культурах соблюдение строгих временных рамок может быть важным, в то время как в других странах это может быть не так критично. В некоторых странах предпочитают прямолинейность и быстрое принятие решений, в других — более осторожный подход и длительные обсуждения. Возможные недопонимания из-за различий в языке и невербальных сигналах, которые важны в процессе коммуникации.

Разработка стратегии межкультурной компетенции может включать обучение различиям в культурах и коммуникации. Использование четких и простых выражений в письмах и сообщениях, избегая сложных выражений или фраз, которые могут быть неправильно поняты. Организация тренингов по эффективному общению в многонациональных командах и регулярное обсуждение культурных различий, чтобы уменьшить вероятность недоразумений.

Таким образом, основной проблемой в удалённой работе является проблемы коммуникации и взаимодействия. В традиционной офисной среде сотрудники могут легко общаться друг с другом и с руководителями, что способствует лучшему пониманию задач и быстрой передаче информации. Однако в условиях удалённой работы возникают серьёзные трудности, связанные с ограничением личных встреч, синхронизацией действий между различными временными зонами и другими барьерами в коммуникации. Эти проблемы требуют от организаций разработки новых подходов к управлению командами и налаживанию эффективного взаимодействия на расстоянии. При этом остаётся открытым ряд проблем, связанных с управлением удалёнными командами, таких как отсутствие личных встреч, сложности в коммуникации, недостаток контроля, а также вызовы в поддержании

высокого уровня вовлеченности сотрудников и обеспечения их лояльности. Важно отметить, что успешное управление дистанционными командами напрямую влияет на результаты деятельности компаний, поскольку от качества взаимодействия между сотрудниками зависит не только их личная производительность, но и эффективность работы всей команды в целом.

Список использованных источников

Кук, Д. (2018). Теория удаленной работы: стратегии и подходы управления командой в условиях дистанционной работы. М.: Издательство «Экономика и управление».

Гибсон, С., & Латуч, П. (2019). Управление удаленными командами: преодоление барьеров коммуникации и взаимодействия. Лондон: Sage Publications.

Беккер, Х. (2020). Коммуникация в удалённых командах: лучшие практики для эффективного взаимодействия. М.: Проспект.

Летич, В. (2017). Трудности взаимодействия в распределённых командах: психологические и организационные аспекты. Москва: Вершина.

Лин, М. (2018). Проблемы синхронизации в международных удалённых командах. Журнал современных технологий и бизнеса, 45(3), 52-59.

Майкл, Р. (2021). Культурные различия в удалённых командах и их влияние на эффективность работы. Международный журнал по вопросам межкультурной коммуникации, 29(2), 78-85

Чейз, М. (2017). Методы управления временем в многозональных удалённых командах. Нью-Йорк: McGraw-Hill.

Кляйн, Л. (2018). Асинхронная коммуникация в удалённых коллективах: теория и практика. Вопросы менеджмента, 61(6), 23-28.

Руководство по эффективному использованию инструментов для удалённой работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.remoteworktools.com>

Глобальные тренды удалённой работы: отчёт 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.globalworktrends.com>

Беляева И.Р.
Студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕАЛЬНОСТЬ И МЕНЕДЖМЕНТ: СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ И ПРОБЛЕМЫ

Аннотация. В данном материале анализируются ключевые тенденции современной экономики, влияние цифровизации на управление и важность устойчивого развития. Рассматриваются примеры успешных управленческих практик и даются рекомендации для организаций, стремящихся адаптироваться к новым реалиям.

Ключевые слова: бизнес-тенденции, инновации современная экономика, управление, устойчивое развитие, цифровизация.

Belyaeva I.R.

Master's degree student «Moscow International Academy», Moscow

ECONOMIC REALITY AND MANAGEMENT: MODERN TRENDS AND PROBLEMS

Abstract. This article analyzes key trends in the modern economy, the impact of digitalization on management and the importance of sustainable development. Examples of successful management practices are considered and recommendations are given for organizations seeking to adapt to new realities.

Keywords: Business trends, innovation modern economy, management, sustainable development, digitalization.

Глобальные процессы оказывают заметное воздействие на экономический рост различных государств и территорий. Они предоставляют доступ к новым торговым площадкам, стимулируют расширение предпринимательской деятельности и рост доходов. Вместе с тем, глобализация обостряет конкурентную борьбу, требует соответствия международным нормам. Цифровая трансформация выступает одним из определяющих факторов, преобразующих экономическую структуру. Внедрение цифровых технологий позволяет предприятиям совершенствовать свои рабочие процессы, улучшать коммуникацию с потребителями и усиливать результативность. Инновационные технологии, такие как большие данные, искусственный интеллект и автоматизация, превращаются в ключевые инструменты для управления. Концепция устойчивого развития становится все более актуальной в современной экономике. Компании все чаще стремятся учитывать экологические, социальные и экономические факторы в своей деятельности. Это не только отвечает ожиданиям общества, но и способствует долгосрочной стабильности бизнеса.

Компании, такие как Tesla и Amazon, проявляют, как инновации и грамотное управление могут обеспечить процветание бизнеса. Tesla внедряет передовые технологии в производство электрокаров, а Amazon совершенствует логистику и сервис для покупателей за счет анализа данных и автоматизации. Бренды Patagonia и Unilever интегрируют экологичные принципы в свою деятельность, что не только оказывает положительное воздействие на природу, но и привлекает преданных клиентов. Эти организации активно пропагандируют идеи устойчивого развития, повышая свою конкурентоспособность на рынке. Включение принципов устойчивого развития в корпоративную стратегию позволит не только минимизировать риски, связанные с экологическими и социальными проблемами, но и привлечь потребителей, отдающих предпочтение экологически сознательным брендам.

Современная экономика – это сложная и многогранная система, требующая от компаний эффективного управления. Цифровые технологии и устойчивое развитие становятся определяющими факторами успеха. Способность адаптироваться к изменениям и внедрять новые технологии поможет компаниям не только оставаться на плаву, но и добиваться значительных результатов в условиях динамичной внешней среды. В сложившихся обстоятельствах организации сталкиваются с новыми трудностями и перспективами. Эффективное управление становится решающим фактором успеха в условиях нестабильной внешней среды.

Список использованных источников

1.Анохина М.Е., Балаханова Д.К., Великороссов В.В. [и др.]. Особенности управления отечественными компаниями на основе ESG-стандартов // Общество с ограниченной ответственностью «Русайнс».- 2023. -119 с.

2.Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Эффективность предприятия как эффективность входящих в него малых рабочих и организационных групп // Проблемы теории и практики управления. - 2020. - № 4 - С. 46-71.

3.Колесников А.В., М. Е. Анохина, М. И. Максимов, П. Я. Лейковская Типология организаций в современной российской практике и США // Экономика и управление: проблемы, решения. - 2023. Т. 1, - № 12. - С. 118-127.

4.Котлер Ф. Маркетинг 5.0: технологии для людей. // Санкт-Петербург: Питер. ООО Издательство «Эксмо». - 2022. – С.244.

5.Портер М. Конкурентное преимущество. // Москва: Альпина Паблишер. -2020. – С.1012.

Вершинин Р.Д.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПОДГОТОВКА И РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье отражается важность разработки стратегии городского развития. Также в статье описываются источники информации разработки стратегии социально-экономического развития города.

Ключевые слова: стратегия, экономическое развитие, городское развитие.

Vershinin R.D.,

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

PREPARATION AND IMPLEMENTATION OF THE ECONOMIC DEVELOPMENT STRATEGY

Abstract. The article reflects the importance of developing an urban development strategy. The article also describes the sources of information for developing a strategy for the socio-economic development of the city.

Keywords: strategy, economic development, urban development.

Разработка стратегии городского развития имеет высокий приоритет для органов местного самоуправления. В процессе разработки стратегии на президиуме городского Совета неоднократно заслушивалась информация о ходе работы по стратегическому планированию.

Текущий контроль за ходом разработки стратегии со стороны городского Совета народных депутатов осуществлял комитет по экономической и промышленной политике, имущественному комплексу, развитию предпринимательства и потребительского рынка [1, с.250].

Источниками информации для разработки являются:

- результаты групповой работы руководителей органов местного самоуправления, а также предприятий, учреждений и организаций по выявлению проблем развития города;
- официальные статистические и аналитические данные;
- отчеты о финансово - хозяйственной деятельности муниципальных предприятий и учреждений;
- информация о деятельности организаций, учреждений и предприятий иных форм собственности.

При разработке стратегии широко применялись методы групповой работы.

Стратегия имеет иерархическую пирамидальную структуру. На вершине пирамиды находится видение и цели, определяющие философию развития муниципального образования [2, с.70].

Философия развития трансформируется в практическую часть стратегии: в политики (функциональные стратегии), стратегические программы и проекты.

Системное построение стратегии позволяет связать будущее видение развития города с целями конкретных программ, которые в свою очередь конкретизируются в проекты и мероприятия.

Таким образом, достигается высокая связность стратегического и оперативного управления и обеспечивается проникновение стратегических решений на уровень исполнения [3, с.140].

Стратегия развития – это документ нового типа, он отражает стратегическое видение перспективы и на основе комплексного анализа и оценки ресурсов, возможностей и угроз формулирует основные цели и задачи развития города.

Целью стратегического планирования является придание устойчивости городскому развитию на долговременную перспективу, активизация экономической и общественной деятельности на территории.

Реализация стратегии развития придаст городу новый импульс для экономического роста, усилит его конкурентные преимущества, повысит качество жизни горожан.

Реализация стратегии существенно повысит эффективность управления территорией, система управления городом станет более результативной, способной адаптироваться к изменениям городской и внешней среды. При этом значительно возрастет роль органов местного самоуправления – они станут ядром, организующим социально-экономическое развитие города.

Понимание городским сообществом, того, что усилия органов местного самоуправления направлены не только на решение текущих задач, но и на формирование будущего города, позволит создать открытый и доверительный диалог с населением, объединить усилия власти и горожан для достижения совместных целей, повысит доверие горожан к власти и привлечет их к решению городских проблем.

Стратегия обеспечит концентрацию усилий городского сообщества на самых главных направлениях развития, которые являются наиболее перспективными для города [4, с.118].

Стратегия развития является стимулом для городского сообщества вести поиск новых, нетривиальных подходов и решений, изучения лучшего опыта других городов, развития творчества, обогащения знаниями. Город выражает готовность инициировать разработку и участвовать в реализации федеральных и областных программ, содействующих его развитию [15, стр. 92].

Список использованных источников

Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом [Текст] / под общей ред. В.П. Иванова. - М.: Известия, 2020. - 307 с.

Блануца В. И. Контрастность границ между российскими регионами по траекториям достижения национальных целей развития // Вестник Забайкальского государственного университета. 2023. Т. 29, № 1. С. 63-73.

Мусатова И. В. Формирование стратегии социально-экономического развития региона // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. Т. 11-3, № 62. – С. 136-142.

Парфенова К. В., Баранова О. А. Роль территорий опережающего развития в контексте институционального анализа экономико-географического положения Забайкальского края // Вестник Забайкальского государственного университета. 2021. Т. 27, № 1. С. 112-121.

Губеев А.И.

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫМИ РИСКАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные аспекты управления финансовыми рисками на предприятии. Анализируются методы и инструменты, применяемые для идентификации, оценки и минимизации рисков. Также рассматривается влияние внешних и внутренних факторов на финансовую устойчивость организации.

Ключевые слова: финансовый риск, управление рисками, оценка рисков, минимизация рисков, финансовая устойчивость

Gubeev A.I.

Master's degree student «Moscow
International Academy», Moscow

FINANCIAL RISK MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

Abstract. This article examines the main aspects of financial risk management in an enterprise. It analyzes methods and tools used for identifying, assessing, and minimizing risks. The influence of external and internal factors on the financial stability of an organization is also considered.

Keywords: financial risk, risk management, risk assessment, risk minimization, financial stability

Актуальность настоящего исследования обусловлена возрастающей сложностью и динамикой финансовых рынков, что требует от предприятий высокой гибкости и эффективности в управлении финансовыми рисками. В условиях глобализации экономики, усиления конкурентной борьбы и нестабильности внешней среды, умение своевременно выявлять, оценивать и минимизировать финансовые риски становится ключевым фактором успешного функционирования предприятий. Управление финансовыми рисками напрямую связано с обеспечением финансовой устойчивости и долгосрочной конкурентоспособности компании.

Теоретическая база исследования представлена значительным количеством научных разработок, рассматривающих различные аспекты управления финансовыми рисками. Важность данной темы подчеркивается трудами известных экономистов и исследователей, таких как М. Миллер и Ф. Модильяни, предложивших теорию структуры капитала, Дж. Хикс, изучавший влияние процентных ставок на инвестиции, и Г. Марковиц, разработавший портфельную теорию, которая стала основой для управления инвестиционными рисками.

В современных условиях рыночной экономики финансовая деятельность предприятий сопряжена с различными видами рисков. Финансовые риски пред-

ставляют собой угрозы потерять доход или понести убытки в результате изменения внешних и внутренних факторов. Основной задачей управления финансовыми рисками является их своевременное выявление, оценка и минимизация. Для эффективного управления рисками необходимо разработать систему мер, направленных на предотвращение или снижение возможных негативных последствий.

Финансовые риски можно классифицировать на следующие основные виды:

1. Кредитный риск - вероятность невозврата заемных средств.
2. Рыночный риск - риск изменения рыночной стоимости финансовых инструментов.
3. Ликвидный риск - риск невозможности своевременно выполнить финансовые обязательства.
4. Операционный риск - риск потерь в результате сбоев в операционной деятельности.

Каждый из этих видов рисков требует особого подхода к управлению и применения специфических методов и инструментов.

Методы и инструменты управления финансовыми рисками

Идентификация рисков

Первым этапом управления финансовыми рисками является их идентификация. Для этого используются различные методы, такие как анализ финансовых отчетов, проведение аудитов, анализ внешней среды и внутренней деятельности предприятия. Регулярный мониторинг финансового состояния и внешней среды позволяет своевременно выявлять потенциальные угрозы.

Оценка рисков

После идентификации рисков необходимо провести их оценку. Оценка рисков включает в себя количественное и качественное измерение вероятности наступления рискового события и возможных последствий. Основными методами оценки рисков являются:

- Статистические методы: анализ вероятностных распределений, сценарный анализ. Эти методы позволяют количественно оценить риски на основе исторических данных и вероятностных моделей.

- Экспертные методы: метод Делфи, SWOT-анализ. Экспертные методы основаны на мнениях специалистов и позволяют учитывать факторы, которые трудно формализовать.

- Финансовые модели: модель Value at Risk (VaR), моделирование денежных потоков. Эти модели позволяют прогнозировать возможные финансовые потери и их вероятность на основе математических и эконометрических методов.

Методы оценки кредитного риска

Кредитный риск является одним из наиболее значимых для предприятий. Оценка кредитного риска включает в себя анализ кредитоспособности контрагентов, мониторинг состояния дебиторской задолженности и прогнозирование вероятности дефолта. Основными инструментами оценки кредитного риска являются:

- Кредитный скоринг: количественная оценка кредитоспособности заемщиков на основе статистических моделей.

- Финансовый анализ: анализ финансовой отчетности контрагентов для оценки их платежеспособности.

- Мониторинг кредитного портфеля: регулярное отслеживание состояния задолженности и проведение мероприятий по ее сокращению.

Методы оценки рыночного риска

Рыночный риск связан с изменением рыночных условий и стоимости финансовых инструментов. Оценка рыночного риска включает в себя анализ волатильности рыночных цен, прогнозирование изменения процентных ставок и курсов валют. Основными инструментами оценки рыночного риска являются:

- Анализ временных рядов: использование статистических методов для анализа и прогнозирования динамики рыночных цен.

- Валютные и процентные свопы: финансовые инструменты, позволяющие хеджировать риски изменения курсов валют и процентных ставок.

- VaR-модели: модели, позволяющие оценить возможные финансовые потери при неблагоприятных рыночных условиях.

Методы оценки ликвидного риска

Ликвидный риск связан с невозможностью предприятия своевременно выполнить свои финансовые обязательства. Оценка ликвидного риска включает в себя анализ ликвидности активов, прогнозирование денежных потоков и управление обязательствами. Основными инструментами оценки ликвидного риска являются:

- Анализ ликвидности баланса: оценка соотношения ликвидных активов и краткосрочных обязательств.

- Кэш-флоу анализ: прогнозирование поступлений и оттоков денежных средств для оценки способности предприятия выполнять свои финансовые обязательства.

- Ликвидные резервы: создание резервов ликвидных активов для покрытия возможных дефицитов денежных средств.

Методы оценки операционного риска

Операционный риск связан с возможными сбоями в операционной деятельности предприятия, которые могут привести к финансовым потерям. Оценка операционного риска включает в себя анализ бизнес-процессов, контроль за соблюдением регламентов и стандартов, а также мониторинг выполнения операционных процедур. Основными инструментами оценки операционного риска являются:

- Аудит бизнес-процессов: регулярная проверка и анализ эффективности бизнес-процессов предприятия.

- Мониторинг соблюдения регламентов: контроль за выполнением установленных процедур и стандартов.

- Системы внутреннего контроля: внедрение автоматизированных систем контроля за операционной деятельностью предприятия.

Минимизация рисков

На этапе минимизации рисков разрабатываются и внедряются меры, направленные на снижение вероятности наступления рисков событий и минимизацию их последствий. К таким мерам относятся:

- Диверсификация активов: распределение инвестиций между различными видами активов для снижения рисков.

- Хеджирование: использование производных финансовых инструментов, таких как опционы и фьючерсы, для защиты от неблагоприятных изменений рыночных условий.

- Страхование: заключение договоров страхования для покрытия возможных убытков.

- Создание резервных фондов: формирование резервов для покрытия непредвиденных расходов и убытков.

- Внедрение системы внутреннего контроля и аудита: регулярный контроль за финансовыми и операционными процессами предприятия для своевременного выявления и устранения рисков.

На уровень финансовых рисков оказывают влияние как внешние, так и внутренние факторы. К внешним факторам относятся изменения в экономической и политической ситуации, колебания валютных курсов, изменение процентных ставок и т.д. Внутренние факторы включают в себя структуру управления предприятием, состояние его финансовой отчетности, эффективность внутреннего контроля и другие аспекты внутренней деятельности.

Внешние факторы, такие как экономическая нестабильность, изменения в законодательстве, колебания валютных курсов и рыночных цен, оказывают значительное влияние на уровень финансовых рисков. Для минимизации влияния внешних факторов предприятия используют различные стратегии, такие как хеджирование валютных рисков, мониторинг законодательных изменений и адаптация к новым рыночным условиям.

Макроэкономическая среда включает в себя такие факторы, как уровень инфляции, экономический рост, уровень безработицы и состояние финансовых рынков. Изменения в макроэкономической среде могут существенно повлиять на финансовое состояние предприятия и уровень его рисков. Например, повышение уровня инфляции может привести к увеличению затрат и снижению прибыльности предприятия. Для управления макроэкономическими рисками предприятия используют методы макроэкономического анализа и прогнозирования, а также разрабатывают стратегии адаптации к изменениям экономической среды.

Политическая нестабильность, такая как изменения в законодательстве, политические кризисы и международные санкции, также оказывает значительное влияние на уровень финансовых рисков. Для минимизации политических рисков предприятия проводят мониторинг политической ситуации, анализируют возможные сценарии развития событий и разрабатывают планы действий в случае возникновения политических кризисов. Кроме того, предприятия могут заключать договоры страхования политических рисков и использовать методы хеджирования для защиты от неблагоприятных изменений политической среды.

Внутренние факторы включают в себя управленческую структуру, качество финансового планирования, уровень автоматизации бизнес-процессов и другие аспекты внутренней деятельности предприятия. Для управления внутренними рисками предприятия внедряют системы внутреннего контроля и аудита, проводят регулярный анализ финансовой отчетности и оптимизируют управленческие процессы.

Структура управления предприятия играет ключевую роль в управлении финансовыми рисками. Эффективная структура управления обеспечивает своевременное принятие решений, контроль за выполнением стратегических задач и оперативное реагирование на изменения внешней и внутренней среды. Для улучшения структуры управления предприятия внедряют современные методы корпоративного управления, такие как системы управления по целям (MBO) и системы сбалансированных показателей (BSC).

Управление финансовыми рисками является важным аспектом деятельности любого предприятия. Эффективное управление рисками позволяет предприятиям минимизировать возможные убытки и обеспечить финансовую устойчивость в долгосрочной перспективе. Важно проводить регулярную идентификацию и оценку рисков, а также разрабатывать и внедрять меры по их минимизации. В условиях постоянно меняющейся внешней среды предприятия должны быть готовы адаптироваться к новым вызовам и своевременно реагировать на возникающие угрозы.

Список использованных источников

1. Иванов А.А. Управление финансовыми рисками в современных условиях. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 256 с.
2. Петров И.И. Финансовый менеджмент: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2018. – 384 с.
3. Сидоров Б.Б. Основы управления рисками. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 320 с.
4. Ковалев В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры. – М.: Финансы и статистика, 2021. – 432 с.
5. Журнал «Финансы». Управление финансовыми рисками. – № 4, 2022. – С. 45-58.
6. URL: <http://www.finmanagement.ru> (дата обращения: 25.06.2024).

Донскова В.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Аннотация. В статье отражаются проблемы, которые характерны для системы образования. Также в статье описываются проблемы в системе образования в ряде субъектов РФ. Приводятся перспективные направления развития системы образования.

Ключевые слова: система образования, проблемы, меры оптимизации.

Donskova V.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

PROBLEMS AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF EDUCATION IN RUSSIA

Abstract. The article reflects the problems that are characteristic of the education system. The article also describes the problems in the education system in a number of subjects of the Russian Federation. Prospective directions for the development of the education system are given.

Keywords: education system, problems, optimization measures.

Развитие образования происходит в очень сложной ситуации. Деятельность образовательных учреждений дестабилизируется факторами, среди которых основными являются: социально-экономическая нестабильность в обществе, острая нехватка финансовых ресурсов в связи с кризисной ситуацией в экономике; несовершенство нормативно-правовой базы в сфере образования; систематическое несоблюдение законодательства в сфере образования [1, с. 105].

Недостаточное финансирование является одной из основных причин кризисных ситуаций в системе образования. Острая нехватка финансовых ресурсов создала опасность потери лучшего из того, что было и есть в системе образования Российской Федерации. Кризисные тенденции в системе образования, способные нанести серьезный ущерб безопасности государства, продолжают угрожать углублением.

Государственные образовательные учреждения и иные организации системы образования отключаются от систем жизнеобеспечения в связи с отсутствием бюджетных средств на оплату отопления, электроэнергии и других коммунальных услуг, в нарушение решений Правительства Российской Федерации.

Не все положения законодательства в сфере образования отражены в соответствующих нормативных правовых актах органов исполнительной власти, что создает трудности в реализации этих положений. Особой проблемой является со-

здание эффективных механизмов контроля за исполнением законодательства, защитой прав субъектов образовательного процесса, соблюдением государственных гарантий в сфере образования.

Одной из задач обеспечения деятельности высших учебных заведений и средних специальных учебных заведений является усиление координации деятельности отраслевых систем высшего и среднего профессионального образования на федеральном уровне, как в масштабах Российской Федерации, так и субъектов Российской Федерации [2, с.122].

Поддержание вертикальных связей между отдельными уровнями управления образованием осуществляется посредством договоров и соглашений о разграничении предметов компетенции и полномочий. Вместе с тем практика реализации данных соглашений и соглашений свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования всей системы взаимодействия органов управления государственным и муниципальным образованием.

Достижение современного уровня содержания общего образования, гуманизация, ориентация на личностное развитие, формирование системы жизненных ценностей, социальных норм и других элементов культуры являются важнейшей задачей. Растет угроза нарушения единства образовательного пространства в части преподавания русского языка как государственного. Все больше расхождений наблюдается между федеральным и национально-региональным компонентами стандартов гуманитарных дисциплин [3, с.23].

Проблемами остаются отсутствие необходимой преемственности уровней дошкольного образования и начального общего образования, а также начального общего и основного общего образования, появление многопредметности в начальной школе. Усугубляются проблемы разрыва между уровнями общего и высшего профессионального образования. С годами количество выпускников вузов, способных сдать вступительные экзамены в высшие учебные заведения без дополнительной подготовки, сокращается.

В ряде случаев в нарушение закона плата за обучение взимается в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в рамках государственных образовательных стандартов. Наблюдается рост выпуска вариативных учебников, зачастую некачественных, не регулируемых государством, хотя в ряде субъектов Российской Федерации многие школы не обеспечены учебниками по предметам основного учебного плана.

В ряде субъектов Российской Федерации существуют трудности с подготовкой и изданием учебников на языках народов Российской Федерации.

В целом кадровое обеспечение образовательных учреждений остается проблемой. Отмечается устойчивая тенденция старения профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений всех типов и видов, недостаточное количество молодых специалистов из-за низкого уровня оплаты труда и социального престижа педагогической профессии, слабой социальной защищенности педагогических и научно-педагогических работников образовательных учреждений.

«Утечка мозгов» в ряде случаев является проблемой для кадрового обеспечения образовательных учреждений различных уровней системы образования. Ухудшается ситуация с подготовкой кадров для образовательных учреждений,

расположенных в сельской местности, на Крайнем Севере, на Дальнем Востоке и в Сибири. Особенно большой проблемой является обеспечение прав граждан, проживающих в сельской местности, на получение качественного образования [4, с.13].

Увеличение количества негосударственных образовательных учреждений всех уровней образования создало проблему необходимости усиления государственного и общественного контроля за их деятельностью, качеством предлагаемого образования. Особую озабоченность вызывает значительное увеличение числа негосударственных вузов, их филиалов, не имеющих необходимой учебной базы и профессорско-преподавательского состава.

Органы управления образованием в субъектах Российской Федерации по ряду причин мало влияют на ситуацию в этих образовательных учреждениях. Периодичность проведения аттестации образовательных учреждений каждые пять лет не обеспечивает достаточных гарантий качества образования.

Важнейшей задачей является восстановление единства систем образования и воспитания, тем более что российская система образования всегда характеризовалась единством образования и воспитания, которое достигается за счет реализации программ дополнительного образования в школах, функционирования детских и молодежных общественных организаций, удовлетворяющих естественное стремление молодежи к общению, а судьба подрастающего поколения во многом зависит от восстановления и устойчивого функционирования системы образования, определяющей нравственные ориентиры, дает мощную духовную опору подлинным, а не мнимым жизненным ценностям, формирует гражданственность и патриотизм [5, с.80].

Актуальной проблемой остается устранение неравномерности, обусловленной социально-экономическими условиями, мобильности обучающихся и выравнивание возможностей доступа представителей различных групп населения к качественному образованию на всех уровнях в избранных образовательных учреждениях.

Большая часть трудоспособной молодежи не обучается в профессиональных учебных заведениях, что приводит к снижению профессионального уровня рабочей силы. По общим показателям доступа молодежи к профессиональному образованию и получению такого образования Россия значительно отстает от многих стран мира. Более того, в последние годы наметилась тенденция к снижению уровня образования всего населения.

Ухудшается взаимодействие высших учебных заведений с промышленными организациями, экспериментальными и экспериментальными базами, что приводит к снижению качества учебного процесса, особенно к свертыванию энергоемких лабораторных работ и практической подготовки будущих специалистов.

Перспективным направлением развития общего образования в России является обновление образования.

Для достижения минимального эффективного уровня необходимо увеличить финансирование образовательных программ в три раза.

Социальный аспект. Обеспечить равный доступ к образованию на основе способностей, а не денег. Содержание образования. У нас была одна из лучших си-

стем образования в мире, включая школьное образование. Но в целом российское образование нуждается не в радикальной реформе, а в быстрой модернизации, когда ресурсы и «социальные сигналы» приходят извне, а система развивается во многом на основе своих внутренних сил.

В России готовится реформа высшего образования. Изменения коснутся прежде всего бакалавриата и магистратуры - их заменят на «высшее образование» и «специализированное высшее образование».

Дело в том, что полностью интегрироваться в Болонский процесс у России так и не получилось:

Поток иностранных студентов и преподавателей в Россию оставался ограниченным.

Часть российских вузов так и не начали выдавать приложение европейского образца вместе с дипломом.

Не все европейские работодатели были готовы брать на работу специалистов с российскими дипломами по упрощенной схеме.

В 2019 году президент В.В. Путин предложил вернуть специалитет на программы подготовки учителей русского языка. В 2020 году впервые прозвучала идея предоставлять возможность студентам после второго курса обучения выбирать новое направление, включая смежные профессии. То есть привести систему образования к схеме «2+2+2», где два года студенты учат общие основы профессии, следующие два - получают узкую специализацию и последние два - учатся в магистратуре.

Весной 2022 года Россия заявила о выходе из Болонского процесса. Тогда же Минобрнауки поделился планами реформировать систему высшего образования, а дискуссия о судьбе бакалавриата и магистратуры усилилась. Меньше чем через год в рамках послания президента Федеральному собранию прозвучало предложение изменить систему высшего образования в пользу советских традиций специалитета.

В мае 2023 года стартовал пилотный проект реформы, который устанавливает два уровня высшего образования: базовое, которое соответствует бакалавриату, и специализированное, соответствующее программам магистратуры. Также проектом вводится «профессиональное образование» - на основе программ аспирантуры.

В проекте участвуют шесть федеральных вузов:

- Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта;
- Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет);
- Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»;
- Московский педагогический государственный университет;
- Санкт-Петербургский горный университет;
- Национальный исследовательский Томский государственный университет.

Информации о том, как конкретно будет выглядеть высшее образование в России к 2026 году, не так много. Скорее всего, многие детали будут зависеть от результатов пилотного проекта. При этом есть общие сведения о будущих изменениях.

Вот основные предложенные изменения:

Отказ от старых терминов. Первое и главное нововведение - отказ от терминов «бакалавриат», «специалитет» и «магистратура». Выданные дипломы по первым двум будут приравнены к дипломам базового высшего образования. Их обладатели, также как и выпускники обновленных программ, смогут получить специализированное высшее образование (нынешняя магистратура) в том числе на бюджетной основе.

Изменение сроков обучения. Сами образовательные программы базового высшего образования будут сильнее различаться по срокам. Так, по некоторым специальностям срок будет достигать пяти с половиной лет вместо установленных четырех. Это может произойти в том числе за счет увеличения часов практики и добавления части магистерских дисциплин на последних курсах обучения. По задумке Минобрнауки, усиление базовых программ позволит сделать поступление в магистратуру необязательным продолжением освоения профессии. К разработке учебных планов в министерстве предлагают привлекать отраслевых лидеров - потенциальных работодателей.

Изменение диплома. В дипломе вместо направления подготовки и степени бакалавра или магистра вузы начнут указывать специальность выпускника, например, «учитель географии». Задумано это для удобства работодателей.

Больше всего грядущая реформа образования волнует тех, кто сейчас учится на программах бакалавриата или планирует поступление в ближайшие несколько лет. Важно помнить, что изменения вступят в силу не сразу. Перестроить систему целиком за один год не получится, поэтому стоит ожидать постепенного перехода к новым образовательным стандартам. Пилотный проект продлится до 2026 года, а в 2025-м остальные вузы начнут переход к новой системе. Закончить реформу министерство образования и науки планирует только в 2026 году.

Список использованных источников

Винник А.Е. Оценка эффективности управления системой высшего образования // Вестник Астраханского государственного технического университета. Сер.: Экономика. 2020. № 1. С. 101-106.

Рукавишников С. М. Механизм административно-правового регулирования в сфере высшего образования // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2021. № 6 (143). С. 120-125.

Свечникова В.В., Шауро И.Г. Нормативное регулирование и методическое обеспечение дошкольного образования в советский период // Вопросы экономики и права. 2020. № 142. С. 20-24.

Щукина Т.В., Забайкалов А. П., Зуева В.В. Деятельность Минобрнауки в формировании новых институтов технологического суверенитета в промышленности: Архипелаг и НТИ // Вопросы экономики и права. 2022. № 171. С. 11-14.

Щукина Т.В., Мазейн А.В. Формы управленческой деятельности в современной системе государственного управления: новые форматы и правовое регулирование // Вестник Академии права и управления. 2021. № 4 (65). С. 74-82.

Ефимов М.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ФОРМЫ И МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Аннотация. В статье отражается сущность системы мотивации труда персонала на предприятии. Рассматриваются формы мотивации персонала, элементы немонетарной мотивации, методы стимулирования трудовой деятельности. В заключение статьи формируются выводы.

Ключевые слова: мотивация, персонал, методы, психологические методы, моральные методы, социальные методы.

Efimov M.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

FORMS AND METHODS OF MOTIVATION AND STIMULATION OF LABOR OF EMPLOYEES

Abstract. The article reflects the essence of the system of motivation of personnel at the enterprise. The forms of personnel motivation, elements of non-monetary motivation, methods of stimulation of labor activity are considered. In conclusion of the article, conclusions are formed.

Keywords: motivation, personnel, methods, psychological methods, moral methods, social methods.

Правильно разработанная система мотивации труда позволяет управлять поведением работников, создавать условия для перспективного развития организации. Система мотивации труда - это один из наиболее действенных инструментов управления, позволяющих влиять на эффективность деятельности сотрудников и организации в целом.

Настроенная в соответствии со стратегическими и тактическими целями компании система мотивации труда позволит менеджерам формировать необходимое поведение сотрудников, повысить производительность и заинтересованность персонала [1, с.76].

Система мотивации труда состоит из:

- материального стимулирования;
- нематериального стимулирования.

На рисунке 1 представлены формы мотивации, она может быть:

Материальная, которая в свою очередь подразделяется на:

- монетарную (денежная мотивация, связанная с оплатой труда);
- немонетарную (компания вкладывает определенное количество средств

на улучшение условий труда рабочего, но данные выплаты не будут носить прямого характера и не увеличивают заработную плату работника); Нематериальная (внеэкономическая).

Материальная мотивация разделяется на монетарную и немонетарную. Монетарная мотивация - это стабильный доход. К ней относят среднерыночную заработную плату, а также дополнительные начисления.

Основным источником дохода для большинства людей является заработная плата. Данный способ мотивации является наиболее эффективным, потому что сотрудники никогда не откажутся от дополнительных денег». Для создания эффективной системы мотивации нужно делать упор на одни функции и ослаблять другие.

Также «помимо системы материального стимулирования на предприятии обязана быть разработана дополнительная система нематериальной мотивации персонала, которая будет ориентироваться на удовлетворение их психологических, внеэкономических потребностей.

Немонетарная мотивация - это выплаты, которые не носят прямого характера и не увеличивают доходы работника, компания выделяет отдельный бюджет для улучшения условий труда своего персонала [2, с.136].



Рисунок 1 - Формы мотивации персонала

Элементами немонетарной мотивации могут быть:

- предоставление добровольного медицинского страхования;
- различные абонементы от спонсоров компании;
- оплата дополнительного отпуска;
- организация досуга для детей персонала;
- поздравление на различные праздники.

Все руководители очень часто возлагают свои надежды именно на нематериальную мотивацию, они пытаются стимулировать свой персонал и удерживать в компании ценных сотрудников. Нематериальная мотивация не основывается на получении материальной выгоды, а делает упор на психологические моменты.

Для того чтобы система стимулирования персонала работала эффективно, необходимо воспользоваться нематериальной мотивацией. Ведь именно данное поощрение закрывает высшие уровни потребности человека, такие как самореализация, уважение и развитие в обществе [3, с.186].

Сотрудников компании нужно стимулировать нематериальной мотивацией. Как показывает практика, для того чтобы подчиненные приходили на работу с неподдельным желанием работать на максимум, недостаточно давать лишь материальную мотивацию (хорошая зарплата, премии и бонусы).

Нематериальная мотивация - это комплекс поощрений работников без использования материальных способов, она учитывает психологические особенности коллектива в целом и отдельных работников внутри него. Она требуется для повышения лояльности сотрудников, повышения эффективности труда, поднятие корпоративного духа, любви к своему делу».

Нематериальная мотивация, прежде всего необходима для анализа эмоционально-психологической составляющей коллектива в целом и конкретных сотрудников, необходимого для повышения уровня сопричастности и личного признания достигнутых результатов.

Следовательно, в системе нематериальной мотивации важен индивидуальный подход в выборе стимулов, естественно оказывающих влияния на трудовую деятельность организации. Данная система мотивации включает в себя огромное количество инструментов и методов, воздействующего характера, и напрямую зависит от профиля политика организации в сфере управления персоналом.

Зачастую, система нематериальной мотивации не связана с конкретным достижением, её целью является вовлечение в работу и участие сотрудников персонала в новых интересных проектах, благодаря созданию условий. При этом особое внимание отдается: ценностями и миссиям организации, построению корпоративной культуры, поддержании благоприятной и доброжелательной атмосферы коммуникации и взаимодействия, а также создание системы обучения для развития потенциала и повышения квалификации каждого конкретного сотрудника [4, с.93].

Вследствие систематического проведения данных мероприятий, в итоге происходит повышение эффективности работы сотрудников, что отражается на показателях деятельности всей компании в целом.

Итак, мотивация, безусловно, занимает центральное место в процессе управ-

ления персоналом, оказывая непосредственно влияния на эффективность и результативность деятельности организации, путем правильного применения системы стимулирования, удовлетворяющей потребности конкретного сотрудника.

Существует три наиболее популярных метода стимулирования трудовой деятельности.

Таблица 1 - Методы стимулирования трудовой деятельности

№ п/п	Группа методов	Характеристика
1	Социальные	Напрямую связанные с желанием сотрудника в самоутверждении и самовыражении, а также с потребностями занять определенное общественное положение, наделенное конкретными властными полномочиями. Данный метод возможно применять и реализовывать, путем активного вовлечения сотрудников в процесс принятий решений и управления организацией. Зачастую, большую часть сотрудников, в данном случае, привлекает перспектива получения повышения в должности и перспектива участия в интересных проектах, где возможно реализовать ранее полученные знания и опыт
2	Моральные	Представляют собой, потребность сотрудника в уважении и одобрении со стороны коллектива и управленческого персонала. Личное и публичное признание достижений сотрудников, чувство сопричастности, интерес к работе, а также похвала и критика - всё это является составляющими элементами морального нематериального стимулирования. В свою очередь, следует отметить тот факт, что похвала должна осуществляться на постоянной основе, в дозированной и корректной форме, в то время как критика должна быть строго конфиденциальной, аргументированной и всецело направленной на устранение недостатков и готовности менеджера оказать необходимую помощь

3	Психологические	Берут свои истоки из коренной потребности, необходимой для нормальной жизнедеятельности сотрудника, такой как - общение. Именно поэтому создания всех необходимых условий для формирования благоприятного и приятного микроклимата внутри коллектива, где каждый сотрудник может свободно коммуницировать и взаимодействовать друг с другом, является неотъемлемой частью повышения уровня удовлетворённости персонала трудовой деятельностью в целом
---	-----------------	---

Отсюда следует вывод о том, что для повышения эффективности управления персоналом, следовательно, и всей деятельности организации, менеджеру необходимо определять специфические условия каждой конкретной ситуации и применять соответствующие данным условиям методы нематериального стимулирования и мотивации. Нематериальная мотивация базируется, в первую очередь, на заботе и защищенности сотрудников персонала, которые стремятся реализовать в полной мере свой потенциал в комфортных социально-психологических условиях внутри организации. Профессиональный подход к организации системы мотивации труда создает предпосылки для заинтересованности работников и обеспечивает достижение высоких результатов и стратегических целей организации.

Список использованных источников

- Завертаная Е. И. Управление качеством в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний. — М.: Юрайт. 2023. - 308 с.
- Захарова Л. Н. Психология управления. Учебник для вузов. — М.: Лань. 2023. - 396 с.
- Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами. / Под ред. А. П. Панфиловой, Л. С. Кисилевой. — М.: Юрайт. 2023. - 314 с.
- Исаева О. М., Припорова Е. А. Управление персоналом. — М.: Юрайт. 2024. - 169 с.

Зверев А.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПОЛНОМОЧИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье отражается сущность полномочий органов местного самоуправления. Также в статье описываются отдельные государственные полномочия, осуществляемые органами местного самоуправления (делегированные полномочия), подразделяются на 3 группы. Приводятся два правила защиты интересов муниципалитетов в рамках делегирования полномочий.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, полномочия, делегирование.

Zverev A.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

POWERS OF LOCAL GOVERNMENT BODIES

Abstract. The article reflects the essence of the powers of local government bodies. The article also describes individual state powers exercised by local government bodies (delegated powers), divided into 3 groups. Two rules for protecting the interests of municipalities within the framework of delegation of powers are given.

Keywords: local government bodies, powers, delegation.

Законы, предусматривающие повсеместное перераспределение значительного массива полномочий органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения сразу в нескольких сферах деятельности.

Наиболее распространенной практикой является перераспределение группы полномочий в одной или нескольких смежных сферах, затрагивающие все муниципальные образования определенного вида (типа). Так или иначе перераспределение полномочий не является массовым явлением и как инструмент регулирования применяется весьма локально. Принципиально иная ситуация сложилась с механизмом наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями (делегирование полномочий) с предоставлением органам местного самоуправления субвенций на их осуществление, предусмотренным Конституцией Российской Федерации и статьей 19 Федерального закона №131-ФЗ.

Законы о наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями приняты в 84 из 85 субъектов Российской Федерации (за исключением города федерального значения Севастополя). Адресатом делегированных государственных полномочий являются органы государственной власти всех без исключения муниципальных районов и городских округов, около 75

процентов городских и 90 процентов сельских поселений, а в городах федерального значения Москве и Санкт-Петербурге – всех внутригородских муниципальных образований [1, с.250].

Нередкой является ситуация осуществления органами местного самоуправления нескольких десятков делегированных государственных полномочий. Отдельные государственные полномочия, осуществляемые органами местного самоуправления (делегированные полномочия), подразделяются на 3 группы:

полномочия Российской Федерации, делегированные напрямую органам местного самоуправления;

полномочия Российской Федерации, делегированные органам государственной власти субъекта Российской Федерации с правом их частичного или полного делегирования органам местного самоуправления (субделегирующие);

полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам совместного ведения Российской Федерации либо ее субъектов, делегированные органам местного самоуправления.

Напрямую органам местного самоуправления делегированы два вида федеральных государственных полномочий – составление списков присяжных заседателей и осуществление первичного воинского учета в поселениях, в которых отсутствуют военные комиссариаты. Еще 30 федеральных государственных полномочий в соответствии с 15 федеральными законами переданы органам государственной власти субъектов Российской Федерации с правом дальнейшей передачи органам местного самоуправления (субделегирующие). К этой группе относятся полномочия по осуществлению регистрации актов гражданского состояния, по проведению Всероссийской переписи населения и Всероссийской сельскохозяйственной переписи, по обеспечению жильем и компенсационными выплатами отдельных категорий граждан – ветеранов, бывших военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов, пострадавших в результате Чернобыльской аварии, аварии на производственном объединении «Маяк» и испытаний на Семипалатинском полигоне [2, с.70].

Наиболее часто в числе делегируемых органам местного самоуправления полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации оказываются полномочия в сфере опеки и попечительства, а также полномочия по созданию и обеспечению деятельности административных комиссий, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, по профилактике безнадзорности несовершеннолетних, по отлову и содержанию безнадзорных домашних животных, а также делегируемые муниципальным районам полномочия по предоставлению дотаций на выравнивание бюджетной обеспеченности поселений [3, с.140].

Несколько реже передаются органам местного самоуправления полномочия в сфере жилищно-коммунального хозяйства (включая регулирование тарифов на услуги организаций коммунального хозяйства), здравоохранения, социальной защиты и транспортного обслуживания населения, поддержки сельскохозяйственного производства.

Местное самоуправление станет эффективным, когда отстоит право на автономию. В Федеральный закон №131-ФЗ внесены изменения. Поправки устранили противоречия: переписана часть третья статьи 37, которая закрепляет за местными депутатами право устанавливать условия контракта для главы местной администрации. Всего с момента принятия Федерального закона №131-ФЗ в него внесено более сотни поправок, кроме того принято около 50 нормативных актов, так или иначе затрагивающих сферу местного самоуправления. Задача - повысить эффективность муниципального управления. Но зачастую обновление законодательства происходит так быстро, что муниципалы не успевают вносить изменения в свои акты. При этом многие коррективы, инициируемые различными ведомствами, хаотичны: одни нормативные акты противоречат другим. А главное, эти изменения не всегда вписываются в те цели, которые необходимо достигнуть, реформируя сферу местного самоуправления. А раз не вписываются, нет и результатов.

Одних законодательных инициатив недостаточно, чтобы муниципалитет смог в полной мере реализовать свои полномочия. Эффективность местной власти сегодня невысока из-за несбалансированности между ресурсами и обязанностями. Органы местного самоуправления лишены самостоятельности, в том числе финансовой (по статистике, лишь 2% муниципальных образований в России обходятся без дотаций). Значительную долю в доходах местной казны составляют межбюджетные трансферты, что ставит их в зависимость от размеров вливаний из бюджетов вышестоящего уровня [4, с.118].

Органы местного самоуправления по определению автономны от других центров принятия решений, их работа прежде всего должна быть направлена на создание на территории условий для экономической и гражданской активности населения. Поэтому, говоря о повышении эффективности, имеется в виду сотрудничество с местным сообществом.

Даже безупречное управление муниципалитетом вне зависимости от выбранной модели без финансовых возможностей к процветанию не приведет. А муниципалитетам сегодня сложно самостоятельно и зарабатывать, и тратить с трудом добытое на собственные нужды. Это происходит в первую очередь из-за принципов построения муниципальной системы.

Большинство заработанных в поселке, городе и районе средств уходит «наверх» в виде налоговых отчислений, муниципалитету остаются сущие крохи. Часть средств потом возвращается в район в виде дотаций и субсидий, которых зачастую хватает только на зарплаты бюджетникам да на оплату услуг ЖКХ.

Как бы эффективно ни работало местное самоуправление, оно не способно в полной мере решить проблемы финансового обеспечения собственных расходных обязательств: и в силу крайней ограниченности перечня местных налогов, и в силу слабости их администрирования.

Вместе с тем муниципалитеты стали ответственны за вопросы, которые должны решаться на федеральном государственном уровне: образование, медицину, пожарную охрану и пр. При этом МО не обладают для решения этих государственных вопросов средствами и не имеют юридического права самостоятельно

принимать решения. Местное самоуправление никогда не станет эффективным, если не будет способствовать тому, чтобы в решении местных вопросов участвовало население. Увы, но местное самоуправление и гражданское общество развиваются изолированно. Экспертные исследования показывают, что население и органы местного самоуправления все больше отдаляются друг от друга: на одни и те же проблемы развития территорий и местных сообществ они смотрят совершенно по-разному.

Включение местного самоуправления в единую систему публичной власти обуславливает необходимость выравнивания уровней социальных гарантий и пенсионного обеспечения государственных и муниципальных служащих.

Количество и качество муниципальных кадров напрямую обуславливает исполнение полномочий органов местного самоуправления. Ранее указанная высокая нагрузка на муниципальные кадры является отражением общей ситуации с разграничением полномочий внутри единой системы публичной власти. Сохраняется тенденция по делегированию государственных полномочий органам местного самоуправления. По данным Минюста России, наделение органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями является широко распространенной практикой, которая охватывает все 85 субъектов Российской Федерации. При этом адресатами делегированных полномочий в том или ином объеме являются около 96% муниципалитетов, а также все без исключения муниципальные районы, муниципальные и городские округа.

На муниципальные образования ложится нагрузка по исполнению полномочий всех уровней публичной власти – федеральных, региональных и муниципальных (собственных) полномочий.

Ключевой проблемой является не столько само делегирование полномочий как управленческий процесс, сколько учет реальных затрат органов местного самоуправления на их реализацию.

Защитить интересы муниципалитетов в рамках делегирования полномочий может законодательное введение на федеральном уровне двух правил. Во-первых, наделение регионального совета муниципальных образований правом экспертизы проектов правовых актов о делегировании полномочий, и во-вторых, – распространение вступающих в силу с 1 января 2022 года новых положений оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов, затрагивающих полномочия органов местного самоуправления, также и на нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации.

Другой проблемой реализации полномочий органов местного самоуправления является отсутствие методик расчета затрат на реализацию собственных полномочий органов местного самоуправления, что существенно хуже, чем недостаточность методик по делегированным полномочиям. В результате невозможно оценить реальный объем бюджетных средств, необходимых для исполнения полномочий, что, помимо прочего, ведет к несбалансированности местных бюджетов.

Целесообразно создание автоматизированного реестра полномочий всех уровней публичной власти, с присвоением индивидуального кода каждому полномо-

цию. Это позволит распределять все расходы бюджетов бюджетной системы Российской Федерации в разрезе полномочий как на этапе формирования бюджетов, так и в процессе их исполнения на любую отчетную дату.

Целесообразно сформировать особый подход к контрольно-надзорной деятельности в отношении органов местного самоуправления, учитывая особенности бюджетного процесса, организации закупок, перераспределения полномочий. Необходимо развивать и поддерживать профилактическое направление в деятельности прокуратуры и иных органов государственного контроля и надзора, в том числе введение в широкую практику применение таких инструментов, как разъяснения органов контроля, предупреждения, профилактические беседы и другие меры.

Необходимо проведение с участием органов прокуратуры и иных контрольно-надзорных органов, органов государственной власти субъектов Российской Федерации регулярной инвентаризации чрезвычайных расходных обязательств муниципальных образований, возникших из судебных решений и требований контрольно-надзорных органов. По ее результатам нужно составлять реестры чрезвычайных расходных обязательств муниципальных образований и принимать планы по реализации предписаний (выполнению требований) с учетом необходимых затрат либо по обеспечению отмены предписаний (требований) как в судебном, так и в досудебном порядке.

Стоит также рассмотреть возможность использования потенциала советов муниципальных образований субъектов Российской Федерации как отраслевого независимого защитника органов местного самоуправления при проведении контрольно-надзорных мероприятий, фактически сделав их своеобразным аналогом уполномоченных по защите прав предпринимателей и бизнес-ассоциаций, которые имеют право защищать интересы подконтрольных лиц, а также участвовать в механизме планирования контрольно-надзорных мероприятий.

Региональные советы муниципальных образований имеют достаточный потенциал для ведения аналогичной работы, взаимодействия с органами прокуратуры и контрольно-надзорными органами. Вполне возможно закрепить такое право в федеральном законодательстве. В свою очередь, если рассматривать органы местного самоуправления как контрольные органы, то важно наделить их полномочиями по применению мер ответственности по результатам выявленных ими нарушений, а также обеспечить направление части или полного объема взысканных штрафных средств в местные бюджеты.

Список использованных источников

Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом [Текст] / под общей ред. В.П. Иванова. - М.: Известия, 2020. - 307 с.

Блануца В. И. Контрастность границ между российскими регионами по траекториям достижения национальных целей развития // Вестник Забайкальского государственного университета. 2023. Т. 29, № 1. С. 63-73.

Мусатова И. В. Формирование стратегии социально-экономического развития

региона // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. Т. 11-3, № 62. – С. 136-142.

Парфенова К. В., Баранова О. А. Роль территорий опережающего развития в контексте институционального анализа экономико-географического положения Забайкальского края // Вестник Забайкальского государственного университета. 2021. Т. 27, № 1. С. 112-121.

Золотарев И.Э.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

РЕЙТИНГ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ СУБЪЕКТОВ РФ

Аннотация. В статье отражаются цифровые данные в рамках рейтинга инновационного развития и управления социально-экономическим развитием субъектов РФ. Также в статье описываются регионы-лидеры по индексу промышленного производства. Приводится рейтинг субъектов РФ по значению российского регионального инновационного индекса.

Ключевые слова: инновация, развитие, регионы-лидеры, индекс промышленного производства.

Zolotarev I.E.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

RATING OF INNOVATIVE DEVELOPMENT AND MANAGEMENT OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The article reflects digital data within the framework of the rating of innovative development and management of socio-economic development of the subjects of the Russian Federation. The article also describes the leading regions in terms of the industrial production index. The rating of the subjects of the Russian Federation by the value of the Russian regional innovation index is given.

Keywords: innovation, development, leading regions, industrial production index.

По итогам января-сентября 2024 года большинство макроэкономических показателей продолжили демонстрировать положительную динамику. Рост произошел в промышленной сфере, розничной торговле, строительстве. Кроме этого, отмечается увеличение объема инвестиций в основной капитал, рост реальных денежных доходов населения, снижение безработицы.

По итогам 9 месяцев 2024 года промышленное производство в РФ увеличилось на 4,4%. Положительная динамика отмечалась все девять месяцев, а по итогам сентября рост составил 3,2%.

На региональном уровне произошло снижение числа субъектов РФ с положительной динамикой. Таких регионов стало 66, что на один меньше, чем по итогам девяти месяцев прошлого года.

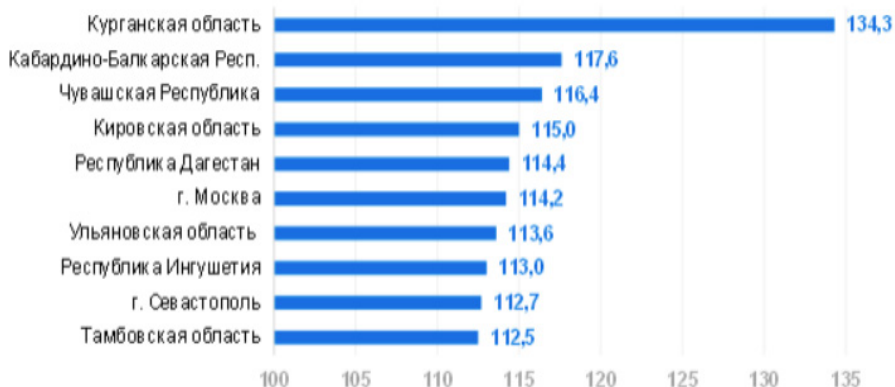
Лидером по росту промышленного производства за январь-сентябрь 2024 года стала Курганская область, где промпроизводство выросло на 34,3%. Это стало возможным за счет существенного роста обрабатывающих производств (+42,2%).

Вторую позицию по росту промышленного производства занимает Кабардино-Балкарская Республика (+17,6%). Здесь также было значительное увеличение в обрабатывающей сфере (+30,6%). Третье место заняла Чувашская Республика.

По итогам 9 месяцев 2024 года промышленное производство здесь выросло на 16,4%, на что повлияло существенное увеличение в сфере обработки (+18,2%).

Регионы-лидеры по индексу промышленного производства за 9 мес. 2024 года

% к аналогичному периоду прошлого года



Источник: Росстат

Рисунок 1 - Регионы-лидеры по индексу промышленного производства по итогам 9 месяцев 2024 года

В 18 субъектах РФ промышленное производство по итогам девяти месяцев 2024 года снизилось. Наиболее значительный спад произошел в Камчатском крае. Индекс промышленного производства здесь составил 81,5% по отношению к 9 месяцам прошлого года. Ощутимое падение произошло в сфере обработки (-26,8%). Помимо Камчатского края наиболее существенный спад промпроизводства отмечается в Республике Тыва (-16,8%) и в Республике Калмыкия (-7,6%). В Мурманской области показатель сохранился на прежнем уровне [1, с. 150].

По итогам девяти месяцев 2024 года в строительной отрасли в целом по стране отмечается рост. Объем работ, выполненных по виду деятельности «Строительство», увеличился на 2,5%.

Среди регионов РФ лидером по темпам роста строительных работ по итогам девяти месяцев 2024 года стала Липецкая область, где объем работ, выполненных по виду деятельности «Строительство», увеличился на 48,4%. Еще в десяти регионах объем строительных работ вырос более чем на 30%. Всего же позитивная динамика строительной отрасли отмечается в 44 субъектах РФ, что на 13 меньше, чем по итогам 9 месяцев 2023 года.

Сократился объем строительных работ в 41 регионе. Наиболее резкое падение произошло в Республике Калмыкия (-50,9% к уровню 9 месяцев 2023 года). Всего же в семи регионах сокращение в строительной сфере превысило 30%.

По итогам 9 месяцев 2024 года объем инвестиций в основной капитал в РФ увеличился по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на 8,6%.

Объем инвестиций в основной капитал вырос в 67 субъектах РФ. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года число регионов с положительной динамикой объема инвестиций увеличилось на восемь. Лидером по темпам роста объема инвестиций стала Республика Тыва, где показатель увеличился на 90,0%. Увеличение связано с реализацией инвестиционных проектов в сфере энергетической и дорожной инфраструктуры. Всего же более чем на 40% показатель вырос в семи регионах [2, с.342].

Падение объема инвестиций в основной капитал произошло в 18 субъектах РФ. Наиболее существенное сокращение отмечается в Камчатском крае (-49,0% к уровню 9 месяцев прошлого года). Еще в пяти регионах падение инвестиций в основной капитал составило более 15%.

По итогам девяти месяцев 2024 года розничная торговля продемонстрировала положительную динамику - рост оборота розничной торговли составил 7,8%. Увеличение показателя произошло в 83 субъектах РФ. Наиболее существенное в:

Республике Адыгея (+21,4%),

Томской области (+17,2%) и в Тульской области (+14,7%).

Снижение оборота розничной торговли произошло только в г. Севастополь (-5,7%). В Архангельской области показатель сохранился на прежнем уровне.

Рост реальных денежных доходов населения произошел во всех субъектах РФ. По итогам девяти месяцев 2024 года реальные денежные доходы населения в РФ по сравнению с аналогичным периодом прошлого года выросли на 8,2%. Положительная динамика определялась высокими темпами роста заработных плат.

Реальные денежные доходы населения увеличились во всех субъектах РФ. Наиболее существенный рост произошел в Республике Калмыкия (+22,7%), Чукотском автономном округе (+14,1%) и в Курганской области (+12,4%). Всего же более чем на 10% реальные денежные доходы увеличились в 21 регионе [3, с.10].

Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ представляет очередной выпуск рейтинга инновационного развития субъектов РФ. В девятом рейтинге наиболее инновационными регионами признаны Москва, Санкт-Петербург и Республика Татарстан. По сравнению с предыдущим рейтингом девять субъектов кардинально (на 10 и более позиций) улучшили свое положение, также с 15 до 19 возросло число регионов - лидеров по качеству инновационной политики.

Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации - 2024 в седьмой раз возглавила Москва. Столица по-прежнему демонстрирует самый высокий уровень образовательного потенциала и цифровизации, лидирует по показателям затрат на инновации и экспорта знаний. Залогом рейтингового успеха Москвы стали также организационное обеспечение научно-технической и инновационной политики и активная вовлеченность в федеральную повестку.

Санкт-Петербург завоевал «серебро», поднявшись в РРИИ-2024 на три позиции - прежде всего за счет перемещения с 26-го на 11-е место в рейтинге по индексу «Качество инновационной политики». Такой результат достигнут, в частности, за счет улучшения ее организационного обеспечения. Республика Татарстан замкнула топ-3; Нижегородская и Новосибирская области, занявшие 4-е и 5-е места соответственно, вошли в состав наиболее инновационной – первой – группы.

Девять субъектов Российской Федерации смогли кардинально (на 10 и более позиций) улучшить свое положение в РРИИ-2024 по сравнению с предыдущим рейтингом. В их числе:

Омская область (+16 позиций),

Республика Адыгея (+15),

Республика Бурятия, Смоленская область и Ханты-Мансийский автономный округ - Югра (+14),

Чеченская Республика и Хабаровский край (+13),

Чувашская Республика (+11) и Костромская область (+10).

Залог успеха «прорывных» регионов - акцент на улучшении социально-экономических условий инновационной деятельности и повышении качества научно-технической и инновационной политики. Например, Омская область поднялась в рейтинге качества научно-технической и инновационной политики на 36 строчек, Хабаровский край - на 33.

В состав первой группы рейтинга по индексу «Социально-экономические условия инновационной деятельности» (ИСЭУ) с большим отрывом от других регионов снова вошли Москва и Санкт-Петербург. Заметно улучшили свои позиции Московская область (4-е место, +10) и Омская область (7-е место, +20) - главным образом за счет положительной динамики показателей, характеризующих потенциал цифровизации.

Первенство в рейтинге по индексу «Научно-технический потенциал» (ИНТП) удерживает Томская область. Максимальная совокупная оценка получена регионом прежде всего благодаря высоким показателям кадровой обеспеченности науки, подготовки кадров высшей научной квалификации, результативности исследований и разработок (ИиР), а также отдельным индикаторам их финансирования.

Помимо Томской области, в первую, наиболее развитую, группу, как и в прошлом выпуске, вошли Ульяновская область, Москва, Новосибирская, Белгородская и Нижегородская области, Республика Марий Эл, а также два новичка - Санкт-Петербург (7-е место) и Московская область (9-е место) [4, с.50].

Лидером по значению индекса «Инновационная деятельность» (ИИД) вновь стала Республика Татарстан благодаря высокому уровню активности и результативности инновационного бизнеса. На 2-е место вышла Москва, укрепившая позиции по индикаторам затрат на инновации. Ряд регионов существенно улучшили свои рейтинговые позиции и перешли в более высокую группу по сравнению с 8-м выпуском рейтинга:

Республика Бурятия (+24 позиции),

Челябинская и Смоленская области (+21 и +10 соответственно).

Также заметно выросли, но остались в рамках своих групп Республика Север-

ная Осетия - Алания (+14), Новосибирская и Мурманская области (+12 и +11 соответственно).

По значению индекса «Экспортная активность» (ИЭА), как и в прошлом году, лидируют Москва, Санкт-Петербург и Нижегородская область, а также новичок группы лидеров - Новгородская область (4-е место, +2 позиции). Существенно сократили отставание и приблизились к лидерам Иркутская (6-е место, +15 позиций), Омская (11-е место, +9) и Тюменская (21-е место, +12) области.

Число регионов - лидеров по качеству инновационной политики (ИКИП) возросло с 15 до 19. В 2024 году в группу лидеров вошли Санкт-Петербург, Ставропольский край, Саратовская область, республики Башкортостан, Чувашия и Мордовия, выбыли Самарская и Ульяновская области. Наиболее заметно качество инновационной политики повысили Орловская (+21 позиция) и Омская (+36) области.

Регион*	Выпуск 9									Выпуск 8	
	Группа по РРИИ	Ранг по РРИИ	РРИИ	Ранг по ИСЗУ	Ранг по ИНТП	Ранг по ИИД	Ранг по ИЗА	Ранг по ИКИП	Изменение ранга по РРИИ	Ранг по РРИИ	Группа по РРИИ
Москва	I	1	0.5795	1	3	2	1	3	0	1	I
Санкт-Петербург	I	2	0.5229	2	7	10	2	11	3	5	I
Республика Татарстан	I	3	0.5123	3	14	1	13	1	-1	2	I
Нижегородская область	I	4	0.5069	13	6	6	3	5	-1	3	I
Новосибирская область	I	5	0.4790	8	4	25	12	2	2	7	I
Московская область	II	6	0.4634	4	9	3	24	19	2	8	I
Томская область	II	7	0.4483	9	1	12	7	40	-3	4	I
Ульяновская область	II	8	0.4477	21	2	13	9	26	-2	6	I
Республика Башкортостан	II	9	0.4251	12	20	30	54	4	4	13	II
Тульская область	II	10	0.4231	24	59	8	15	12	1	11	II
Новгородская область	II	11	0.4218	54	41	39	4	6	8	19	II
Свердловская область	II	12	0.4155	10	12	26	16	21	-2	10	II
Калужская область	II	13	0.4149	19	25	31	26	14	-1	12	II
Самарская область	II	14	0.4124	5	33	23	20	20	-5	9	I
Республика Мордовия	II	15	0.4112	63	17	7	33	16	5	20	II
Челябинская область	II	16	0.4107	14	42	4	30	28	-2	14	II
Омская область	II	17	0.4106	7	36	19	11	27	16	33	II

Рисунок 2 - Рейтинг субъектов РФ по значению российского регионального инновационного индекса

Обзор региональной инвестиционной активности Национального рейтингового агентства (НРА) зафиксировал продолжение ее быстрого роста в первой половине 2024 года. При этом в ряде субъектов РФ авторы зафиксировали нестандартные колебания из-за крупных госпроектов. Оценки многих улучшивших свои позиции в рейтинге регионов также обеспечены государственной активностью.

Конкуренция же регионов за частные капвложения пока умеренная: для лидерства в рейтинге достаточно улучшения показателей трех из семи его метрик. Впрочем, при жестком бюджете и высоких ставках по кредитам такая конкуренция, вероятно, будет усиливаться.

Национальное рейтинговое агентство (НРА) подготовило обзор региональной инвестактивности в РФ по итогам первой половины 2024 года - рост инвестиций составил 10,9% к тому же периоду прошлого года после прироста на 9,8% в 2023 году. В региональной разбивке в 2023 году капвложения выросли в 64 субъектах РФ, а в первой половине 2024 года активность увеличивалась в 71 регионе.

Впрочем, как минимум в 20 регионах динамика инвестиций является неустойчивой и, вероятно, связана с нерыночными факторами - резкие нетипичные колебания вызваны реализацией крупных инфраструктурных проектов и гособоронзаказом.

За полугодие повысили свою инвестпривлекательность сразу 30 субъектов РФ - это максимум за десять лет. Он обусловлен как улучшением инвестклимата, так и ростом активности в госсекторе. Еще 47 регионов сохранили оценки, что де-факто также означает повышение инвестпривлекательности на уровне среднего по стране, - исследование фиксирует относительные изменения положения территорий в рейтинге. Понижена была оценка восьми субъектов РФ, среди причин - и «социально-политические» (Курская область и Дагестан), и «хронические» экономические» (Курганская область и Бурятия).

Лидером исследования 2024 года (группа IC1, высокая инвестпривлекательность) наряду с традиционной в течение десяти лет Москвой впервые стал Санкт-Петербург, догнавший ее «за счет позитивной динамики в промышленном секторе, развития инфраструктуры и улучшения инвестклимата».

Список регионов с высокой привлекательностью в 2024 году пополнили семь субъектов РФ, четыре из которых - дальневосточные (Камчатский, Приморский и Хабаровский края и Амурская область), а также Ростовская, Свердловская и Челябинская области.

Проблемой для муниципальных образований в России является то, что в стране были существенно разрушены традиции осуществления местного самоуправления. На протяжении длительного исторического периода население было отстранено от какого-либо участия от процесса принятия решений. Это в значительной мере повлияло на формирование современного мышления граждан, их восприятия местного самоуправления. Оно зачастую воспринимается как «филиал» центральных властей. Безусловно, можно говорить про искреннюю заинтересованность граждан в общественной жизни своего микрорайона. Но пока что это скорее исключение.

Таким образом, управление развитием территорий муниципальных образований в условиях кризиса требует особого внимания к социальной сфере, потому что без глубокого понимания роли социальной структуры невозможно обеспечить приемлемое качество жизни, которое является необходимым условием для пополнения и рационального использования трудовых ресурсов.

Список использованных источников

Дробот Е.В., Макаров И.Н., Башлыков Т.В., Сухина Ю.В., Володина А.И. Планирование инновационного развития региональных систем на основе цифровизации государственного стратегического управления // Вопросы инновационной экономики. – 2024. – № 1. – с. 139-156. – doi: 10.18334/vines.14.1.120684.

Захаров В.Я., Плехова Ю.О. Сущность и актуальность усиления технологического суверенитета России // Актуальные проблемы управления: Сборник научных статей по итогам X Юбилейной Всероссийской научно-практической конференции. Нижний Новгород, 2024. Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2024. – с. 340-344.

Коляда А.А., Плехова Ю.О. Определение понятия бизнес-модели и требований к нему в целях стратегического менеджмента организации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2024. – № 1. – с. 7-16. – doi: 10.52452/18115942_2024_1_7.

Корнилов Д.А., Шувалова Ю.Н. Анализ и перспективы развития мирового рынка искусственного интеллекта // Развитие и безопасность. – 2024. – № 1. – с. 46–57.

Ильинов Д.Д.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ ТЕХНОЛОГИИ ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Аннотация. В статье отражаются основные черты технологии отбора и найма персонала в современном этапе. Рассматривается расчет коэффициента подбора персонала на предприятии. Также в статье описываются этапы отбора персонала.

Ключевые слова: мотивация, персонал, технологии, коэффициент, подбор персонала.

Ilyinov D.D.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

MAIN FEATURES OF THE TECHNOLOGY OF SELECTION AND HIRING OF PERSONNEL IN THE MODERN STAGE

Abstract. The article reflects the main features of the technology of selection and hiring of personnel in the modern stage. The calculation of the coefficient of personnel selection at the enterprise is considered. The article also describes the stages of personnel selection.

Keywords: motivation, personnel, technologies, coefficient, personnel selection.

Подбор и расстановка кадров могут корректироваться не только на государственном уровне, но и на внутрикорпоративном уровне. Каждая организация имеет свод правил и требований («Положение о подборе и расстановке кадров»), которые необходимы, чтобы управлять трудовыми отношениями в компании и обеспечивать ее бесперебойную и продуктивную работу. Чаще всего, интересы собственной компании являются основными регуляторами процесса отбора и размещения, потому что каждый руководитель заинтересован в прибыльной и продуктивной работе, и только он знает, какой персонал выбрать и как его развернуть, чтобы он органично интегрировался в процесс общего производства.

Для того, чтобы этапы найма и отбора персонала в организации проходили гладко и приносили эффективные результаты, следует учитывать, что вся система управления людскими ресурсами основана на определенных концепциях и является комплексной. Исходя из этого, руководитель или начальник кадровой службы должен иметь правильную методологию отбора кандидатов на вакантную должность и использовать для этого конкретные знания и инструменты [1, с.190].

Получив ответ от заинтересованных кандидатов, можно определить форму, в которой будет указано, какие методы отбора нужно использовать и на каком этапе процесс отбора персонала будет разделен.

Результаты коэффициента:

- если коэффициент выбора равен или близок к 1, то выбор будет простым и быстрым;
- если коэффициент меньше или равен 0,5, это демонстрирует, что процесс выбора становится сложным. Однако в этом случае стоит помнить, что если коэффициент ниже 1 или даже близок к 0, то вероятность найти подходящего сотрудника возрастает, поскольку существует соответствие кандидата требованиям, установленным организацией.

Кроме того, в зависимости от выявленного коэффициента, необходимо определить этапы отбора персонала [2, с.96].

Этап 1: Предварительный отбор.

При любых обстоятельствах и методах поиска кандидата менеджер предложит заочно встречаться с ним через резюме, телефонный разговор и т. д. Поэтому, можно сказать, что это основной этап при подборе персонала, поскольку это свидетельствует о первичном соответствии кандидатов на запланированную должность. Существует несколько форм отбора, которые можно использовать для изучения данных заявителя, выбор которых обычно изначально определяется кандидатом. Однако, организация вправе определить, в каком формате данные будут изучаться на данном этапе отбора персонала.

Основное внимание следует уделить формам этого этапа отбора персонала, основными из которых являются следующие:

Письмо-обращение. Необязательная форма, в которую входит лицо, которое пишет обращение руководителю организации с просьбой рассмотреть его в качестве кандидата на вакансию. Этот документ может быть отправлен в качестве сопроводительного письма к резюме.

Резюме. Форма, которая включает в себя заполнение бесплатной формы с базовой информацией о заявителе, его предыдущей работе, профессиональном опыте, образовании и личных качествах. На основании данного документа заявки, принимается решение о том, следует ли пригласить кандидата в организацию для личного собеседования.

Интервью во время телефонного звонка. Отличная форма отбора, которая позволяет определить уровень общительности, умение вести деловые переговоры и т. д.

Интервью. Эта форма отличный шанс оценить сотрудника, проанализировав его ответы на вопросы, а также невербальную форму общения.

Личный лист для учета персонала. Эта форма обязательна для трудоустройства. Если кандидат на работу является сотрудником, который уже работает в организации, можно изучить информацию о нем, используя этот документ.

Этап 2: заполнение анкеты.

Этот этап процесса отбора персонала позволяет выяснить квалификацию кандидатов на должность и сравнить ее с требованиями, установленными организацией. Список вопросов обычно составляется менеджером по персоналу или руководителем отдела кадров. Генеральный директор компании несет ответственность за утверждение распределения. Заполнение анкеты, а также предварительный отбор является основным этапом при подборе персонала.

Этап 3: предварительная беседа.

Цель этого мероприятия - определить, основываясь на первом внешнем впечатлении и физическом состоянии, подходит ли кандидат на вакантную должность. Предприятия могут прибегать к таким встречам на нейтральной территории, например, в кафе или другом нейтральном учреждении. На этом этапе рекомендуется провести собеседование и ознакомиться с документами кандидата, подтверждающими его уровень образования, профессиональный опыт, справки о посещении дополнительных курсов и т. д. Как правило, предварительное собеседование проводится менеджером по персоналу или начальником отдела кадров.

Этап 4: тестирование [3, с.87].

При выборе профессионального персонала этап тестирования может проводиться во время предварительного собеседования, что экономит время, или назначается на другой день. Тесты могут быть психологическими и типовыми, цель которых - выявить мотив претендента на получение определенной должности, составить психологический портрет и, конечно же, определить профессиональную пригодность.

Этап 5: рекомендации.

Этот этап не является обязательным и необходим в двух случаях:

- если заявитель самостоятельно представил рекомендательные письма с прежних мест работы;
- если необходимо установить достоверность раскрываемой информации о кандидате и выяснить отношение других людей к нему.

Этап рекомендации осуществляется посредством звонка на предыдущее место работы или путем составления официального запроса. Стоит отметить, что к последним прибегают крайне редко и только тогда, когда осуществляется выбор кандидатов на руководящие должности или тех, кто имеет очень конкретную направленность.

Этап 6: подробное собеседование.

Возможно, этот этап подбора и отбора персонала, как правило становится наиболее решающим и показательным, и его абсолютно не рекомендуется исключать. В процессе подробного собеседования можно заполнить всю недостающую информацию о кандидате и определить его актуальность для вакансии.

В практике работы с человеческими ресурсами бывает, что человек может не иметь соответствующей подготовки или необходимого опыта работы, но его природные таланты позволяют ему претендовать на любую должность. Этот этап проводит директор по персоналу, после чего он проводит собеседование с линейным руководителем или общим руководством компании [4, с.92].

Этап 7: экзамен.

Этот этап включает в себя предоставление работы кандидату, аналогично тому, с чем ему придется столкнуться в процессе работы. После экзамена линейный менеджер оценивает результат и дает заключение о профессиональной пригодности человека. Директор по персоналу вместе с линейным руководителем готовит задание для такой проверки.

Заключительный этап: предложение работы.

После того, как неподходящие кандидаты были устранены и организация приняла решение, заявителю предлагается работа. По завершению данного этапа готовится вся документация и лицо официально регистрируется на эту работу. На этом этапе крайне важно предвидеть такой момент - даже если человек хорошо справился с работой на всех этапах отбора персонала для организации, всё равно существует вероятность столкнуться с непрофессионализмом или другими человеческими факторами. Поэтому рекомендуется, чтобы работник прошел запланированный испытательный срок. В процессе отбора персонала на разных этапах его осуществления проводится отбор кандидатов, которые не попали на вакансии в силу различных обстоятельств или причин. Однако, здесь может произойти следующее:

- количество вакансий будет меньше, чем у соответствующих кандидатов;
- среди людей, которые претендуют на определенную работу, будут те, кто не подходит для нее, но абсолютно соответствует должностям, на которые планируется будущая работа.

Чтобы не потерять ценный персонал, который может быть полезен для компании, менеджер по персоналу формирует список резервистов. Этот список должен содержать всю информацию о заявителе, с указанием контактного телефона и адреса. В этом случае заявителю было отказано в приеме, но ему сообщили, что он находится в резервном списке и может быть вызван в случае необходимости.

Список использованных источников

Бычков, В. П. Управление персоналом : учебное пособие / под ред. В. П. Бычкова. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 237 с.

Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. – 2-е изд., стер. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 122 с.

Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 299 с.

Волкова, А. С. Антикризисное управление персоналом : учебник для вузов / А. С. Волкова, М. М. Кудяева. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 170 с.

Исмаилов А.Ф. оглы.,
Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ЭТАПЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ПРОВЕДЕНИЯ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье отражаются этапы и инструменты проведения адаптации персонала в организации. Рассматриваются четыре этапа адаптации персонала на предприятии. Также в статье описываются стадии адаптации персонала предприятия.

Ключевые слова: адаптация, персонал, этапы адаптации, стадии, мотивация.

Ismailov A.F. ogly.,
Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

STAGES AND TOOLS FOR CARRYING OUT PERSONNEL ADAPTATION IN THE ORGANIZATION

Abstract. The article reflects the stages and tools for carrying out personnel adaptation in the organization. Four stages of personnel adaptation at the enterprise are considered. The article also describes the stages of personnel adaptation at the enterprise.

Keywords: adaptation, personnel, stages of adaptation, stages, motivation.

Адаптация персонала - задача HR-отдела организации. Конечно, можно позволить процессу происходить своим чередом, но это крайне неэффективный подход. Во время адаптации новый сотрудник оценивает компанию (точно так же, как и компания оценивает сотрудника), и если этот процесс не контролировать, велик шанс, что человек откажется от должности или потратит слишком много времени на то, чтобы влиться в коллектив.

Отлаженная система адаптационных мероприятий сокращает издержки компании, поскольку дает новичку возможность как можно скорее начать трудиться в полную силу, она также повышает лояльность работников, укрепляет коллектив и в конечном итоге экономит время как исполнителей, так и начальства.

Условно процесс адаптации персонала можно разделить на четыре этапа [1, с.98]:

Оценка уровня подготовленности работника. На этом этапе реализуют комплекс мер по подготовке к процессу адаптации, давая тем самым новому сотруднику понимание о сроках и плане плавного вхождения в работу. Важно понять был ли подобный опыт прохождения адаптации и вновь принятого сотрудника, знаком ли он с процедурой адаптации и работой в аналогичных условиях в другой организации. Эти сведения помогут сократить сроки прохождения адаптации и испытательного срока.

Ориентация. На этом этапе реализуется процесс знакомства нового сотрудника с рабочим местом и условиями работы, включая анализ корпоративной структуры, правил и ценностей, а также традиций и истории организации. Рекомендуют проводить данный этап в первую неделю и в неформальной обстановке, так человек проходящий адаптацию сможет избавиться от чрезмерного волнения и более детально усваивать информацию. Чаще всего у вновь принятого сотрудника возникают вопросы касательно общего представления о компании, её целей и приоритетах, проблем и политике, оплаты труда и дополнительных льгот. Также на этом этапе сотрудника знакомят с его должностными обязанностями, требованиями и нормами выполнения основных работ, правил охраны труда и соблюдении техники безопасности.

Действенная адаптация. На этом этапе реализуется процесс применения на практике полученных ранее знаний касательно выполнения профессиональных задач, сотрудник подключается к работе и взаимодействию с коллективом, приспосабливается к новому статусу. На этом этапе важно производить контролирующие воздействия на процесс и реализовывать сбор обратной связи, что позволит понять верно ли воспринял новый сотрудник предоставленную ему информацию и не испытывает ли он сложностей в выполнении задач и общении с коллегами.

Функционирование. На завершающем этапе адаптации реализуется включение нового сотрудника в полностью самостоятельную работу и выполнение полного объема работ, постепенно преодолевая производственные и межличностные трудности продвигаясь к более качественному выполнению задач и повышению производительности труда.

В процессе адаптации работник проходит следующие стадии [2, с.55]:

- стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения;
- стадия приспособления - на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки;
- стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой;
- идентификация, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации, предприятия, фирмы, акционерного общества, кооператива и т.д.

По характеру идентификации различают три категории работников: безразличные, частично идентифицированные и полностью идентифицированные.

Скорость адаптации зависит от многих факторов. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от года до трех лет. Неумение войти в трудовую организацию, адаптироваться в ней вызывает явление производственной и социальной дезорганизации.

Компании, которые понимают, что основной составляющей успеха является крепкий рабочий коллектив, разрабатывают целые системы для адаптации новых сотрудников. В такую систему входит целый ряд мероприятий. Эти мероприятия,

проводимые ответственными за адаптацию сотрудниками, призваны сформировать заинтересованность у новых сотрудников, замотивировав его.

Чтобы замотивировать сотрудника задержаться на новом месте, стремясь к развитию и повышению своих рабочих показателей, немаловажным элементом является его мотивация, реализовать которую позволят представленные ниже инструменты [3, с.68].

Программа тренингов и обучающих мероприятий для нового сотрудника. Человек быстрее вольется в работу, если ему сразу объяснят, как все устроено, а не предоставят разбираться самостоятельно, методом проб и ошибок.

Контроль индивидуальной коммуникации руководителя с сотрудником. Обязательно нужно отслеживать, как непосредственный руководитель общается с новичком, не оставляет ли работника в неведении насчет того, как тот справляется со своими обязанностями. Но коммуникация должна работать и в обратную сторону: новый сотрудник должен задавать вопросы руководителю, относиться к замечаниям ответственно и внимательно.

Разработка системы поэтапного усложнения заданий для нового сотрудника. Это обеспечит плавное вхождение нового человека в рабочий процесс и снизит адаптационный стресс.

Выполнение общественных поручений для более тесного контакта с коллективом. Какова бы ни была специфика работы, новому сотруднику очень важно познакомиться с коллегами, наладить неформальные связи и влиться в коллектив. Однако если пустить процесс на самотек, новичок может ограничиться лишь очень узким кругом.

Организация тимбилдингов. Такие мероприятия позволяют сотрудникам узнать друг друга лучше и обеспечивают всем, в том числе и новым работникам, комфортную психологическую обстановку.

Корпоративный PR. Он не менее важен, чем внешний PR. Работники, как и клиенты, должны понимать ценности и устремления компании, а компании важно формировать свой образ как надежного работодателя, заинтересованного в каждом сотруднике.

Адаптивность человека в конкретной трудовой среде проявляется в его поведении, в показателях трудовой деятельности:

- рост показателей эффективности и производительности труда;
- полное понимание всей необходимой для работы информации и её успешная практическая реализация в рабочей деятельности
- повышение трудовой активности, рост познавательной функции и социальной адаптации нового сотрудника;
- стремление к развитию и выполнению большего объема работ;
- появление лояльности, удовлетворенности и приверженности к трудовой и корпоративной деятельности.

Прогрессивные результаты адаптации предполагают после завершения периода ознакомления с организацией повышение производительности труда, уровня дисциплины и эффективные социальные коммуникации [4, с.91].

Регрессивные результаты адаптации возникают в случае пассивной адаптации к среде с отрицательным содержанием.

В процессе адаптации следует плавно вводить нового работника в его деятельность и исключать ситуации, которые могли бы отрицательно повлиять на вхождение работника в трудовой ритм коллектива, непредвиденные трудности, связанные с перегрузками, дефицитом информации и т.д.

Второе направление предполагает повышение профессиональных знаний и навыков в аспекте научно-технического прогресса с целью его введения в конкретное производство.

Следует отметить, что деятельность, по подготовке персонала должна быть системной и непрерывной. Последнее обстоятельство требует обеспечения на предприятии различных ее форм, постоянного их обновления и совершенствования.

Список использованных источников

Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 478 с.

Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 695 с.

Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Практикум : учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 365 с.

Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 301 с.

Кадиева А.К.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

АНАЛИЗ ПРИБЫЛИ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

Аннотация. В статье отражается сущность прибыли предприятия как одной из важнейших финансовых категорий. Рассматриваются финансовые коэффициенты рентабельности. Также в статье описываются основные функции прибыли предприятия.

Ключевые слова: прибыль, рентабельность, финансовый результат, функции.

Kadieva A.K.,

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

PROFIT ANALYSIS AND DIRECTIONS FOR INCREASING IT

Abstract. The article reflects the essence of enterprise profit as one of the most important financial categories. Financial profitability ratios are considered. The article also describes the main functions of enterprise profit.

Keywords: profit, profitability, financial result, functions.

Прибыль - одна из важнейших финансовых категорий, отражающая результат финансово-хозяйственной деятельности предприятия, то есть его эффективность. Роль прибыли в полной мере отражает эффективность производства, объем и качество производимой продукции [1, с.147].

Общим критерием экономической эффективности производства является рентабельность. Она отражает использование материальных, трудовых и валютных ресурсов. Прибыльное предприятие - это компания, которая приносит доход. Поскольку приоритетом любого бизнеса является получение прибыли, то основной целью коэффициента является оценка доли выручки к инвестированному капиталу, которая была использована для получения этой выручки.

Под прибылью понимается совокупный доход, полученный предприятием за указанный период времени, а под рентабельностью - операционная эффективность предприятия. Это способность предприятия получать достаточную отдачу от капитала и работников, используемых в хозяйственной деятельности [2, с.135].

Анализ прибыльности - это ключ к пониманию того, на чем организации должны сосредоточиться в будущем. Расчёт рентабельности может быть использован для улучшения положения компании в будущем, путем определения того, какие виды деятельности выгодны для организации, а какие нет.

Коэффициенты рентабельности - это класс финансовых показателей, которые используются для оценки способности бизнеса генерировать прибыль относительно его выручки, операционных расходов, балансовых активов и собственного

капитала с течением времени, используя данные с определенного момента времени. Для большинства коэффициентов рентабельности наличие более высокого значения по сравнению с коэффициентом конкурента или по сравнению с тем же коэффициентом за предыдущий период указывает на то, что компания работает хорошо.

Организация считается прибыльной, если она покрывает все свои расходы и получает прибыль в результате продажи товаров или услуг. Расходы и прибыль обратно пропорциональны: уменьшение расходов приводит к соответствующему увеличению прибыли и наоборот. Снижение расходов обусловлено целым рядом факторов, способствующих повышению эффективности хозяйственной деятельности.

Это важнейший источник роста прибыли организации, соответственно, увеличение средств, выделяемых на расширение, техническое перевооружение производства, разработку и внедрение новых видов продукции, социальное обеспечение членов трудового коллектива и удовлетворение интересов собственника имущества. Кроме того, это дает возможность снизить цены, что является важнейшим условием успешной конкуренции на рынке.

Снижение цен позволяет компании привлекать больше клиентов, занимать большую долю рынка, вытесняя конкурентов и увеличивая общую прибыль за счет увеличения продаж. Также в таких условиях снижается потребность в оборотных средствах, что позволяет увеличить расходы на другие нужды предприятия.

В связи с этим целью экономии затрат и роста прибыли должен быть такой рост выручки, который опережает расходы структурных подразделений или предприятия в целом, что может быть достигнуто как за счет увеличения объемов продаж (реализации услуг), так и за счет изменения ассортимента реализуемой продукции и оказываемых услуг [3, с.88].

Для того, чтобы определить оптимальный метод для любой организации, важно учитывать специфику хозяйственной деятельности, то есть все факторы, влияющие на изменение показателя прибыли.

Факторы, влияющие на прибыль, могут классифицироваться по разным признакам. Так выделяют внешние и внутренние факторы. Внутренние факторы - это факторы, которые зависят от деятельности самой организации и характеризуют различные стороны работы данного коллектива. К внешним факторам относятся факторы, которые не зависят от деятельности самой организации, но некоторые из них могут оказывать существенное влияние на темпы роста прибыли и рентабельности производства.

В свою очередь внутренние факторы подразделяются на: производственные и внепроизводственные. Внепроизводственные факторы связаны в основном с коммерческой, природоохранной и другими аналогичными видами деятельности организации.

Производственные факторы отражают наличие и использование основных элементов производственного процесса, участвующих в формировании прибыли - это средства труда, предметы труда и сам труд [4, с.99].

По каждому из этих элементов выделяются группы экстенсивных факторов, отражающих объем производственных ресурсов, их использование по времени и интенсивных факторов, отражающих эффективность использования ресурсов или способствующих этому.

В процессе осуществления производственной деятельности организации, связанной с производством, реализацией продукции и получением прибыли, эти факторы находятся в тесной взаимосвязи и зависимости.

Таким образом, можно сделать вывод, что одни и те же элементы процесса производства, именно средства труда, предметы труда и труд, рассматриваются, с одной стороны, как основные первичные факторы увеличения объема продукции, а с другой - как основные первичные факторы, определяющие издержки производства. Основными функциями, которые выполняет прибыль предприятия, являются:

Оценочная. Она дает возможность дать оценку эффективности работы предприятия.

Распределительная. Ее сущность заключается в том, что прибыль предприятия является инструментом распределения доходов.

Стимулирующая. Ее сущность заключается в том, что прибыль используется как в интересах предприятия, так и в интересах его работников.

Бизнес-технологии приобретают все большее значение в развитых экономиках, где предприятия демонстрируют повышенную уверенность в своих перспективах и, таким образом, сосредоточены на увеличении своих доходов, а не на снижении своих издержек. Кроме того, растущая потребность в дальнейшем технологическом прогрессе и применении технологий в различных областях также будет способствовать росту этой отрасли.

Деятельность любого предприятия направлена на получение определенных результатов. Залогом успеха компании является хорошее финансовое состояние. Компании необходимо эффективно использовать ресурсы при хорошем финансовом состоянии, оперативно реагировать на обязательства, обладать достаточным количеством собственных средств для устранения высоких рисков и иметь положительные перспективы получения прибыли.

С помощью финансового анализа можно понять, насколько эффективным и рентабельным является текущее финансовое состояние. Целью данного анализа является установление «болевых точек» финансового механизма предприятия, прогнозирование на основе наблюдаемых тенденций возможного развития событий, выработка необходимых управленческих решений по снижению, предотвращению или устранению негативного воздействия.

Целью анализа коэффициента рентабельности является предоставление информации о способности бизнеса генерировать прибыль. Необратимые изменения в экономической, экологической, технологической и социальной сферах нашей жизни формируют сложную картину взаимодействия и влияния на конкретные предприятия. Чтобы выжить и развиваться, необходимо адаптироваться к динамично меняющимся условиям окружающей среды. Для этого важно принимать и реализовывать осознанные экономические решения. Всегда существует

проблема снижения издержек, то есть повышения долгосрочной и краткосрочной эффективности производства.

Для того чтобы максимизировать прибыль, в таблице 1 показаны несколько способов ее реализации.

Таблица 1 - Факторы роста прибыли

Пути реализации	Факторы максимизации прибыли					
	увеличение объемов	повышение цен продажи	снижение затрат	изменения структуры компании	увеличение разницы между ценой и стоимостью	увеличение объема услуг и прибыли
Предоставление новых услуг	-	-	+	+	+	+
Обновление и реконструкция программного обеспечения	+	+	-	+	-	-
Разработка стратегии развития компании	+	+	+	+	+	+

Важным направлением использования факторов увеличения прибыли является снижение себестоимости работ.

Для улучшения финансовых показателей компании необходимо принять следующие меры:

- систематически проводить анализ финансовой деятельности;
- разработать мероприятия по сокращению рабочего времени и организовать комфортные условия труда вне офиса (в период изоляции);
- обеспечить выполнение плана производственных показателей;
- усилить работу по привлечению сторонних заказов, провести маркетинговые исследования с целью привлечения дополнительных заказов;
- увеличить рост производительности труда.

На уровень прибыли компании существенное влияние оказывает динамика рыночного спроса. В то же время она определяется темпами роста граждан, уровнем доходов потребителей, а также величиной цен на продукцию. Продукция компании, пользующаяся быстро растущим спросом, имеет более высокий уровень рентабельности.

К факторам, обеспечивающим снижение себестоимости продаж, относятся использование передовых технологий, рост производительности труда, совершенствование использования программного обеспечения компании и оптимизация затрат на управление.

Для совершенствования организационной деятельности предприятия необходимо решить проблемы в функционировании системы управленческого учета, препятствующие повышению эффективности деятельности предприятия в целом.

Еще одним направлением снижения издержек и увеличения прибыли является создание условий для повышения производительности труда, сокращения потерь рабочего времени (устранение скрытой безработицы), формирование объективной экономической заинтересованности в росте прибыли для сотрудников, совершенствование существующей системы оплаты труда и материального стимулирования работников. В связи с этим особый интерес представляет система оплаты труда, основанная на участии работников в получении прибыли и создании оборотного имущества. Внедрение такой системы приведёт к повышению производительности труда в среднем на 10–15 % в течение двух лет. Это может быть достигнуто путем более тесной привязки сотрудников к результатам работы компании, развития чувства сопричастности и сопричастности, включения резервов мотивации собственника.

Таким образом, приоритетными направлениями экономической деятельности можно назвать совершенствование системы учета затрат компании. Основное внимание должно быть сосредоточено на крупномасштабных мерах по снижению издержек и обеспечению ликвидности. Это включает в себя сокращение рабочего времени и производства, сокращение заработной платы специалистов и менеджеров, а также увеличение сроков инвестирования.

Прибыль используется для финансирования деятельности по научно-техническому и социально-экономическому развитию предприятий, также для увеличения фонда оплаты труда своих работников. Прибыль также приобретает все большее значение в формировании бюджетных ресурсов, внебюджетных и благотворительных фондов. Основной целью управления прибылью является максимизация благосостояния собственников в текущем и будущем периодах.

Таким образом, выявлено, что прибыль является конечным финансовым результатом предприятия. Однако прибыль - очень сложная экономическая категория. Финансовый результат является оценочным показателем и выражает экономическую эффективность деятельности организации.

Рентабельность - это коэффициент, полученный как отношение прибыли к затратам, где в качестве прибыли может быть использована сумма чистой прибыли, прибыли от реализации продукции, а также прибыли от различных видов деятельности предприятия.

Список использованных источников

Боголюбов, В. С. Финансовый менеджмент в туризме и гостиничном хозяйстве : учебник для вузов / В. С. Боголюбов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 293 с.

Бородин, А. И. Финансовый менеджмент: методы и модели : учебное пособие / А. И. Бородин, И. Ю. Выгодчикова, Н. Н. Наточеева. – Москва : Дашков и К, 2022. – 303 с.

Воронина, М. В. Финансовый менеджмент : учебник / М. В. Воронина. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К, 2023. – 384 с.

Вяткин, В. Н. Финансовые решения в управлении бизнесом : учебно-практическое пособие для вузов / В. Н. Вяткин, В. А. Гамза, Д. Д. Хэмптон. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 325 с.

Карабельская Я.Ю.

Студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме повышения уровня вовлеченности персонала организации, которая приобретает перво-степенное значение для эффективного функционирования организаций. Недостаточная степень вовлеченности может привести к снижению производительности труда, росту текучести кадров и ухудшению корпоративной культуры. В связи с этим компании активно ищут эффективные способы и инструменты для повышения уровня вовлеченности сотрудников, что, в свою очередь, способствует укреплению их лояльности. В современных условиях оптимизация системы управления персоналом неразрывно связана с эффективной работой по формированию кадрового резерва. Для каждой организации критически важно разработать и реализовать четкую систему подготовки будущих лидеров.

Ключевые слова: вовлеченность персонала, лояльность персонала, кадровый резерв, корпоративная культура.

Karabelskaya Ya.Yu.

Master student «Moscow
International Academy», Moscow

PERSONNEL RESERVE AS A TOOL TO INCREASE THE LEVEL OF INVOLVEMENT OF THE ORGANIZATION'S STAFF

Abstract. The article is devoted to the currently relevant topic of increasing the level of involvement of the organization's personnel, which is of paramount importance for the effective functioning of organizations. Insufficient engagement can lead to lower productivity, increased staff turnover, and a deterioration in corporate culture. In this regard, companies are actively looking for effective ways and tools to increase employee engagement, which, in turn, helps strengthen their loyalty. In modern conditions, the optimization of the personnel management system is inextricably linked with effective work on the formation of a personnel reserve. It is critically important for each organization to develop and implement a clear training system for future leaders.

Keywords: staff engagement, staff loyalty, talent pool, corporate culture.

Актуальность темы исследования обусловлена возрастающей потребностью в формировании высокоэффективных команд и устойчивых организационных структур как на российском, так и на международном уровне. В контексте современной экономической неопределенности и динамично меняющихся рыночных условий, компании сталкиваются с необходимостью постоянной адаптации

и поиска инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами для поддержания конкурентных преимуществ.

Основополагающими трудами теории вовлеченности персонала являются научные труды известных авторов: У. Кана, Т.О. Сероус, О.Л. Чулановой, С.С. Костюковой, Т.Н. Эндеко и др.

По определению У.Кана вовлеченность – это «направленное и организованное участие работников, которые вовлечены в рабочий процесс, реализуя при этом свое физическое, когнитивное, эмоциональное и мысленное самовыражение как личности» [1].

Кадровый резерв представляет собой стратегическую систему подготовки и развития высокопотенциальных сотрудников с целью замещения ключевых позиций в компании. В рамках этой системы компания идентифицирует группу мотивированных и одаренных специалистов, демонстрирующих готовность к профессиональному росту. В последствии, эти сотрудники проходят целенаправленное обучение и получают возможность реализовать свой потенциал посредством выполнения более сложных и амбициозных задач. При возникновении вакансии на руководящей должности, приоритетным кандидатом для ее замещения становится сотрудник из кадрового резерва.

Суть кадрового резерва состоит в создании системы обеспечения непрерывности функционирования организации в условиях кадровых изменений, таких как увольнение или передислокация сотрудников.

Кроме того, формирование кадрового резерва является ключевым элементом управленческой деятельности, направленной на развитие профессиональных компетенций персонала с целью достижения стратегических целей компании. Данный процесс включает в себя отбор и подготовку высококвалифицированных сотрудников, обладающих потенциалом для занятия руководящих должностей.

Кадровый резерв как инструмент повышения уровня вовлеченности персонала организации может реализовывать следующие цели:

- сохранение квалифицированных кадров в компании;
- реализацию программ по развитию потенциала сотрудников и стимулированию их профессионального роста;
- обеспечение карьерных возможностей путем продвижения сотрудников на руководящие позиции с соответствующим повышением уровня заработной платы

Повышение уровня вовлеченности сотрудников достигается путем устранения препятствий, затрудняющих эффективность их работы, и создания благоприятных условий труда. Реализация проекта «кадровый резерв» может способствовать формированию такой среды, что, в свою очередь, обеспечивает мотивацию, продуктивность сотрудников и их вовлеченность в деятельность организации.

Также кадровый резерв способствует повышению уровня вовлеченности персонала и повышению его лояльности, что в свою очередь может положительно характеризовать устойчивость персонала в организации и его удовлетворенность условиями труда.

Список использованных источников

Kahn, W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work // Academy of Management Journal. 1990. No.33. – P. 692-724.

Сероус, Т.О. Вовлечение персонала в улучшение через организацию конкурсов / Т.О. Сероус // Методы менеджмента качества. – 2010. – № 2. – С. 4–10.

Чуланова, О.Л., Костюкова, С.С. Вовлеченность персонала организации: понятие, функции, классификация // Журнал исследований по управлению. Том 2, №6 (2016) – URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/12922/view> (доступ свободный).

Эндеко, Т.Н. Марш энтузиастов, или как повысить вовлеченность персонала / Т.Н. Эндеко. – М. : Спутник+, 2017. – 223 с.

Комарова К.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ

Аннотация. В статье отражается сущность и значение финансовой стратегии для предприятия. Рассматривается экономическая основа финансовой стратегии. Также в статье описываются определенные составные элементы финансовой стратегии.

Ключевые слова: финансовая стратегия, миссия, ценности, стратегические цели.

Komarova K.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE PROCESS OF FORMING A FINANCIAL STRATEGY

Abstract. The article reflects the essence and significance of financial strategy for an enterprise. The economic basis of financial strategy is considered. The article also describes certain components of financial strategy.

Keywords: financial strategy, mission, values, strategic goals.

Для достижения поставленных целей предприятию необходима финансовая стратегия. При ее разработке возможны различные варианты, но для любого из них потребуется определить срок планирования, наметить основные финансовые цели и способы их достижения.

Финансовая стратегия предприятия или любой другой организации представляет собой генеральный план действий по обеспечению предприятия денежными средствами и распоряжению ими. Она включает в себя следующие элементы:

- анализ и оценку финансово-экономического состояния компании;
- разработку учетной политики, а также налоговой политики;
- управление основным капиталом и амортизационную политику;
- управление оборотными активами и кредиторской задолженностью;
- управление заемными средствами;
- управление текущими издержками, сбытом продукции и прибылью;
- дивидендную и инвестиционную политику;
- оценку достижений компании и ее рыночной стоимости [1, с.100].

Финансовая стратегия компании есть сложная многофакторно ориентированная модель действий и мер, необходимых для достижения поставленных перспективных целей в общей концепции развития в области формирования и использования финансово-ресурсного потенциала компании.

Экономическая сущность финансовой стратегии обусловлена финансовыми отношениями компании с экономическими субъектами и государственными органами, взаимодействием с ними в процессе осуществления деловых отношений. Место и роль финансовой стратегии неоднозначно оцениваются в экономической литературе. Чаще всего 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 [2, с.120].

Экономическая природа, сущность и механизмы формирования финансовой стратегии экономических субъектов, должна анализироваться как одна из проблем финансовых отношений. В общей схеме экономического регулирования финансовая стратегия должна рассматриваться как компонент общей стратегии компании в ряду с производственной, инновационной, инвестиционной, маркетинговой и другими видами стратегических решений. При выработке финансовой стратегии компании эффективно использование метода сценариев (приближенное к реальности описание тенденций, которые могут проявляться в финансово-экономической сфере деятельности компании). Сценарии позволяют выявить основные факторы макро - и микросреды, которые необходимо учитывать при выработке эффективной финансовой стратегии крупной компании [3, с.88].

Формирование стратегии управления сложным предприятием, крупной корпоративной структурой в условиях переходной, динамичной экономики, нечеткой, неполной, быстро устаревающей информации требует разработки нового метода, позволяющего работать в указанных условиях. В качестве такого метода предлагается формирование стратегии предприятия на основе использования комплексов взаимосвязанных методов, причем структура комплексов этих методов должна меняться в зависимости от ситуации и специфики решаемых стратегических задач. Так, эффективно использование сочетания методов программно-целевого управления с методами позиционирования предприятия и методами управления на основе анализа эффективности.

Учитывая высокую степень инновационности финансовых инструментов, которыми оперирует компания, необходимо выделить ряд организационно-структурных компонентов финансовой стратегии развития компании:

выбор целевых рыночных сегментов для работы на перспективу;

- выбор финансовых институтов в качестве приемлемых долгосрочных партнеров;
- разработка системы централизованного управления финансами в сочетании с обоснованной децентрализацией других управленческих функций в рамках диверсифицированной схемы регулирования деятельности компании.

Очевидна необходимость использования комплексных финансовых моделей компании, в основе которых должны лежать прогнозы развития компании. Пока уровень разработки этих прогнозов оставляет желать лучшего как по их качеству, так и по форме. Преобладает ориентация на краткосрочные прогнозные разработки, что может быть оправдано общероссийской ситуацией в экономике, но не может быть оправдано с точки зрения стратегии жизни компании.

Очевидна также необходимость усиления работы по разработке функционально ориентированных стратегий: в области ценообразования, в области инвестиционной деятельности, инновационной деятельности, организационно-структурного развития корпорации. Разработка данных стратегий должна осуществляться в рамках реализации комплексных моделей корпоративного планирования, построения финансовых планов, характеризующих ключевые аспекты развития корпорации на основе системного анализа ее финансовых потоков, отражающих процессы распределения и концентрации (на важнейших участках бизнес-процесса) денежных средств корпораций.

Современная ориентация внутрикорпоративного регулирования обуславливает необходимость перевода систем управления от вариантной оценки краткосрочных бюджетов корпорации к разработке долгосрочных прогнозов бизнес стратегий корпораций и их практической реализации в принятии тактических решений развития корпораций.

Важнейшие блоки регулирования корпораций (производство, сбыт и др.) должны составлять каждый свою локальную систему прогнозов ключевых показателей. На высшем уровне руководство должно контролировать следующие основные параметры: прогноз доходов и расходов, структура инвестиций по подразделениям корпорации, налоговые параметры, норма доходности и др. Развитие финансовых моделей, различных видов бюджетов должно быть ориентировано на формирование единого финансового блока информационно-регулирующей системы, которая должна обеспечивать процесс принятия решений руководством корпорации [4, с.110].

Планирование бюджета позволит компаниям становиться более конкурентоспособными, связывая стратегии корпорации с бюджетным процессом, что обеспечивает достижение намеченных целей с наименьшими затратами.

Анализ практики показывает, что большинство крупных российских компаний - акционерных обществ имеют незначительный опыт в использовании современных методов финансового планирования, что было обусловлено рядом причин. Новые условия, связанные с обострением финансовой ситуации, повышением конкурентной борьбы, потребовали активизации современных методов финансового внутрифирменного регулирования. Практически традиционно используемый баланс компании - достаточно статический документ, фиксирующий состояние финансов компании на определенный период, движение средств внутри этого периода вне поля зрения.

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.

Миссия – это смысл существования организации, ценность, которую компания дает миру в долгосрочной перспективе и которую готов приобретать потребитель.

Ценности – ряд систематизированных эмоциональных явлений, принципов и норм, соответствующих организационной модели и культуре компании, которые позволяют проявляться в мышлении и поведении сотрудников таким образом, что позволяет реализовать стратегическое видение компании.

Видение (цель, описанная с подробностями) – целевая картина деятельности предприятия; перспективный взгляд на направления развития организации, базовая концепция того, что организация пытается сделать и чего достичь.

Стратегические цели – измеримые результаты, которых ожидается достичь для того, чтобы реализовать стратегическое видение.

Функциональные стратегии – декомпозиция стратегии роста и стратегии конкуренции на функции компании и сфокусированные задачи развития функциональных сфер. Функциональные стратегии должны наследовать принципы основной стратегии, они пишутся после написания основной.

При разработке финансовой стратегии для начала нужно осознать, что написание стратегии – это задача лидера компании. Это его видение целей компании ляжет в основу стратегии и тактики. Помните, что у лидера компании есть два главных качества, которые дают ему неоспоримые преимущества перед другими. Первое: он знает, куда он идет. И второе: он способен убедить других идти за собой.

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.

После того, как представлена цель компании, нужно ответить на вопрос «Какой путь мы выбираем, чтобы достичь цели?». Вот это и будет стратегия. Специалистам, которые работают в компании, необходимо простыми и понятными словами объяснить, что они делают и, собственно, для чего они это делают.

После ответа на вопрос о стратегии компании, стоит ответить на вопрос о том, как же этого достичь. Поэтому переходим к следующему пункту, а именно – тактике.

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 двигаемся 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.

Проблема выбора финансовой стратегии деятельности предприятия является актуальной в связи с необходимостью принятия решений в рыночных условиях. Здесь основное внимание отводится оценке текущего состояния субъекта хозяйственной деятельности. Лучшая стратегия начинается с проведения исследований. За последние пару лет многие западные компании увеличили расходы на маркетинговые исследования в несколько раз. В результате таких исследований компания получает подробные ответы на вопросы: кто и где покупает товар, а

также для чего он покупается.

Компания должна изучить:

- Потребителей. Важно понять желания потребителя: почему он хочет какой-то товар, как часто использует и почему.
- Конкурентов. Эта информация поможет вовремя среагировать, когда кто-то пытается увести долю рынка.
- Поставщиков. Чтобы выбрать, где брать качественные и недорогие комплектующие.
- Посредников. Чтобы оставлять себе большую долю прибыли.

Также важно изучить юридические и политические факторы. Хороший предприниматель должен быть готов к любым изменениям закона и переменам в политической обстановке. Любая известная фирма интенсивно развивается и интересуется, как повысить эффективность своей деятельности, поэтому так важно быть в курсе самых передовых технологий. Совершенствование продукции способствует поддержанию интереса к определенным видам товаров.

Важным моментом считается изучение социально-экономических факторов. Это нужно делать, чтобы колебания цен на рынке или кризис в банковской сфере не стал неприятным сюрпризом.

Мало просто собрать информацию, ее нужно грамотно использовать. Для этого осуществляется анализ при помощи определенных методик:

Делается анализ продуктовых и хозяйственных ресурсов.

Производится анализ ситуации.

Анализ воздействия выбранной стратегии на прибыль, а также возможности обналичивания средств.

Всесторонний анализ позволит определить слабые и сильные стороны конкретного бизнеса, а также возможные риски. Даже хорошо изучив своего потребителя, не стоит успокаиваться. Также стоит больше узнать информации о том, что отличает выше предложение от подобных предложений конкурирующих компаний. Важно понять, как потребитель воспринимает продукцию или услуги. Для этого требуется позиционирование. Этот необходимый этап позволяет сэкономить много сил, времени и денег. А правильное позиционирование способствует созданию высокоэффективного маркетингового комплекса.

Список использованных источников

Кудина, М. В. Финансовый менеджмент : учебное пособие / М.В. Кудина. – 2-е изд. – Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2022. – 256 с.

Лимитовский, М. А. Корпоративный финансовый менеджмент : учебно-практическое пособие / М. А. Лимитовский, В. П. Паламарчук, Е. Н. Лобанова ; ответственный редактор Е. Н. Лобанова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 990 с.

Лисицына, Е. В. Финансовый менеджмент : учебник / Е. В. Лисицына, Т. В. Ващенко, М. В. Забродина ; под науч. ред. д-ра экон. наук К. В. Екимовой. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 185 с.

Лукаевич, И. Я. Финансовая политика : учебник и практикум для вузов / И. Я. Лукаевич. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 208 с.

Коханый И.И.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПОНЯТИЕ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА

Аннотация. В статье отражается сущность управленческого учета, бухгалтерского и налогового. Рассматриваются правила ведения управленческого учета, описывается бухгалтерская и налоговая отчетность. Также в статье описываются принципы управленческого учета.

Ключевые слова: управленческий учет, налоговый учет, бухгалтерский учет, отчетность.

Kokhany I.I.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

CONCEPT, GOALS AND OBJECTIVES OF MANAGEMENT ACCOUNTING

Abstract. The article reflects the essence of management accounting, accounting and tax accounting. The rules for maintaining management accounting are considered, accounting and tax reporting are described. The article also describes the principles of management accounting.

Keywords: management accounting, tax accounting, accounting, reporting.

Управленческий учет - система сбора, хранения, представления и структурирования информации для принятия управленческих решений. Ведение учета позволяет собрать финансовую и нефинансовую информацию из внутренних и внешних источников, детализировать ее до нужной степени и предоставить лицам, принимающим решения, - например, генеральному директору компании [1, с.320].

Вот как это работает. Допустим, в компании собирают данные о разных группах товаров: например, сведения о расходах на производство, затратах на маркетинг, выручке от продаж, стоимости обслуживания заказов, текущем и потенциальном спросе. Анализируя эти данные, руководитель понимает, что одна группа товаров приносит прибыль, а другая убыточна, и принимает решение убрать из ассортимента убыточные товары. Благодаря этому прибыль компании растет.

Существует еще бухгалтерский и налоговый учет.

Бухгалтерский учет - это формирование систематизированной информации о фактах хозяйственной деятельности, активах и обязательствах, доходах и расходах, источниках финансирования. На основе этой информации составляют бухгалтерскую и финансовую отчетность.

Налоговый учет - система обобщения информации для определения налоговой базы на основе первичных документов. Первичными называют документы, которые подтверждают факты хозяйственной деятельности компании: например, акты приема-передачи, накладные, платежные поручения и кассовые чеки.

Управленческий учет значительно отличается от бухгалтерского и налогового учета. Вот его главные отличия.

Вести управленческий учет не обязательно. По закону компании обязаны вести бухгалтерский и налоговый учет и предоставлять бухгалтерскую отчетность и налоговые декларации государственным органам. Ведение управленческого учета не обязательно, компании могут работать и без него.

Отчеты составляют для внутренних пользователей. Компания передает бухгалтерскую и налоговую отчетность государственным органам и третьим лицам - например, кредитным учреждениям и контрагентам. Данные, полученные в рамках управленческого учета, часто являются коммерческой тайной, поэтому их предоставляют только внутренним пользователям - лицам, принимающим управленческие решения.

При учете используют прогнозную информацию. Бухгалтерская и налоговая отчетность основаны на исторических данных - они отражают то, что уже произошло. Управленческий учет работает не только с исторической информацией, но и с прогнозами. Они нужны для долгосрочного планирования деятельности компании [2, с.150].

Компания сама устанавливает правила учета. Правила ведения бухгалтерского и налогового учета, формы отчетности, отчетные периоды и сроки сдачи документов определяет законодатель. Например, порядок учета доходов и расходов при расчете налогов четко установлен. Отклоняться от правил нельзя - это может привести к административной или даже уголовной ответственности.

Правила ведения управленческого учета разрабатывает сама компания. Она определяет:

- на каких участках деятельности вести учет - его могут внедрить для продаж, склада, логистики, маркетинга и так далее;
- какими будут отчеты и когда их нужно составлять;
- насколько сильно нужно детализировать отчеты;
- какие единицы измерения использовать для отчетности.

Бухгалтерскую и налоговую отчетность составляют только в денежных единицах. Управленческие отчеты можно составлять в натуральных единицах - например, указывая данные о количестве обработанных заявок, сроках отсрочки платежа, процентах вовремя полученных документов.

Главная цель управленческого учета - предоставить руководителям информацию, которая поможет им решить разные управленческие задачи. Например, управленческий учет помогает:

- определить текущее состояние компании в целом и отдельных направлений деятельности или продуктов;

- разработать долгосрочную стратегию развития и краткосрочный план действий;
- проконтролировать исполнение плана и найти причины расхождений, если фактический результат не соответствует плану;
- проанализировать принятые ранее управленческие решения;
- организовать и улучшить внутренние процессы производства, продаж, маркетинга, логистики, ценообразования и другие;
- установить КРІ сотрудникам и оценить их выполнение.

Задачи управленческого учета можно перечислять бесконечно, потому что у каждой компании они свои. Например, кто-то внедряет учет, чтобы управлять денежными потоками и контролировать долги, кто-то - чтобы рассчитывать себестоимость продукции и искать точки роста.

Когда компании начинают использовать управленческий учет? С момента создания бизнеса руководителям нужно получать информацию для принятия решений. Но пока компания небольшая, данные предоставляют нерегулярно, и руководитель принимает решения на основании своих наблюдений и информации от бухгалтера, полученной по запросу.

Когда бизнес растет, руководителю нужно получать все больше информации. Наступает момент, когда отсутствие системности и регулярности перестает устраивать: например, отчеты формируются слишком долго или не отражают важные данные. Тогда компания выстраивает систему управленческого учета. Появляется человек, ответственный за ведение учета, - например, финансовый менеджер [3, с.87]. Система управленческого учета уникальна в каждой компании. Но есть общие принципы - требования к информации, которые позволяют сделать учет эффективным. Вот они:

Полезность. Информация должна соответствовать целям, для которых ее собирают, и не содержать лишних данных. Например, если цель - понять себестоимость продукции, данные о количестве заявок на сайте будут лишними. Если не соблюдать этот принцип, компания будет тратить ресурсы на сбор информации, которая не соответствует ее целям.

Своевременность. Информация должна быть актуальной, ее нужно получать в установленный срок. Без этого невозможно принять хорошие управленческие решения. Если руководитель получает данные о продажах с задержкой в полгода, он не может быстро отреагировать на изменения спроса на продукцию.

Доступность. Отчеты нужно формировать в удобном формате, чтобы информация в них была понятна пользователю и ее можно было легко проанализировать [4, с.420].

Аккуратность. Информация должна быть точной. Любые ошибки могут привести к неверным решениям, которые повлияют на прибыль компании.

Полнота. В отчетах должны быть все данные, которые могут понадобиться для принятия решений.

Гибкость. Система учета и отчетность должны легко адаптироваться к целям компании, к меняющимся внутренним и внешним условиям.

Список использованных источников

Богатырева, С. Н. Прикладной курс бухгалтерского учета и анализа : учебник для вузов / С. Н. Богатырева. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 343 с.

Бурмистрова, Л. М. Бухгалтерский учет : учебное пособие / Л.М. Бурмистрова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 304 с.

Бухгалтерский учет : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / А. Ф. Дятлова, Е. Н. Колесникова, В. А. Бородин [и др.] ; под ред. Ю. А. Бабаева, В. И. Бобошко, А. Ф. Дятловой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2021. – 623 с.

Бухгалтерский учет в коммерческих организациях : учебное пособие / М.В. Мельник, С.Е. Егорова, Н.Г. Кулакова, Л.А. Юданова. – Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2021. – 480 с.

Кочугаев А.Р.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СТРАТЕГИЯ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИОРИТЕТОВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Аннотация. В статье отражается схема прогнозирования экономического и социального развития региона. Также в статье описываются факторы, которые определяют социальную эффективность муниципального образования. Приводятся этапы разработки стратегии социально-экономического развития муниципального образования.

Ключевые слова: прогнозирование, развитие региона, социальная эффективность.

Kochugaev A.R.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

STRATEGY AND IMPLEMENTATION OF PRIORITIES OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REGION

Abstract. The article reflects the scheme of forecasting the economic and social development of the region. The article also describes the factors that determine the social efficiency of the municipality. The stages of developing the strategy of socio-economic development of the municipality are given.

Keywords: forecasting, regional development, social efficiency.

Социально-экономическое развитие региона включает в себя исследование внутренней среды, а именно анализ характеристик ресурсов, способностей и выявления сильных и слабых сторон определенной территории.

Социальная эффективность определяется следующими факторами:

- обеспечение населению надлежащего жизненного уровня;
- реализация и развитие индивидуальных возможностей населения;
- динамика уровня и качества жизни населения;
- отношение людей к жизнедеятельности города;
- солидарность населения с деятельностью руководящих лиц.

Таким образом, на сегодняшний момент перед органами местного самоуправления стоит важная задача адаптации к новым складывающимся условиям, и для достижения намеченных целей развития на федеральном уровне, необходимо в ближайшей перспективе предусмотреть разработку или корректировку документов стратегического и текущего планирования.

Разработка стратегии социально-экономического развития муниципального образования осуществлялась поэтапно:

Система прогнозирования экономического и социального развития региона



Рисунок 1 - Схема прогнозирования экономического и социального развития региона

- Организационный этап.
- Анализ и оценка существующей ситуации и тенденций.
- Определение направлений и целей развития.
- Разработка проекта стратегии развития.
- Обсуждение и утверждение стратегии.

Разработка стратегии городского развития имеет высокий приоритет для органов местного самоуправления. В процессе разработки стратегии на президиуме городского Совета неоднократно заслушивалась информация о ходе работы по стратегическому планированию. Текущий контроль за ходом разработки стратегии со стороны городского Совета народных депутатов осуществлял комитет по экономической и промышленной политике, имущественному комплексу, развитию предпринимательства и потребительского рынка [1].

При разработке стратегии в целях обеспечения ее обоснованности была использована совокупность методов, включающая:

- выявление и структурирование проблем развития;
- статистический, экономический и сравнительный виды анализа;
- методы прогнозирования;
- методы экспертной оценки;
- SWOT – анализ;
- матричный метод разработки стратегии.

Источниками информации для разработки являются:

- результаты групповой работы руководителей органов местного самоуправления, а также предприятий, учреждений и организаций по выявлению проблем развития города;
- официальные статистические и аналитические данные;
- отчеты о финансово - хозяйственной деятельности муниципальных предприятий и учреждений;
- информация о деятельности организаций, учреждений и предприятий иных форм собственности.

При разработке стратегии широко применялись методы групповой работы.

Стратегия имеет иерархическую пирамидальную структуру. На вершине пирамиды находится видение и цели, определяющие философию развития муниципального образования. Философия развития трансформируется в практическую часть стратегии: в политики (функциональные стратегии), стратегические программы и проекты.

Системное построение стратегии позволяет связать будущее видение развития города с целями конкретных программ, которые в свою очередь конкретизируются в проекты и мероприятия. Таким образом, достигается высокая связность стратегического и оперативного управления и обеспечивается проникновение стратегических решений на уровень исполнения [2].

Стратегия развития – это документ нового типа, он отражает стратегическое видение перспективы и на основе комплексного анализа и оценки ресурсов, возможностей и угроз формулирует основные цели и задачи развития города. Целью стратегического планирования является придание устойчивости городскому развитию на долговременную перспективу, активизация экономической и общественной деятельности на территории. Реализация стратегии развития придаст городу новый импульс для экономического роста, усилит его конкурентные преимущества, повысит качество жизни горожан.

Реализация стратегии существенно повысит эффективность управления территорией, система управления городом станет более результативной, способной адаптироваться к изменениям городской и внешней среды. При этом значительно возрастет роль органов местного самоуправления – они станут ядром, организующим социально-экономическое развитие города.

Понимание городским сообществом, того, что усилия органов местного самоуправления направлены не только на решение текущих задач, но и на формирование будущего города, позволит создать открытый и доверительный диалог с населением, объединить усилия власти и горожан для достижения совместных целей, повысит доверие горожан к власти и привлечет их к решению городских проблем. Стратегия обеспечит концентрацию усилий городского сообщества на самых главных направлениях развития, которые являются наиболее перспективными для города [3, с.153].

Стратегия развития является стимулом для городского сообщества вести поиск новых, нетривиальных подходов и решений, изучения лучшего опыта других городов, развития творчества, обогащения знаниями. Город выражает готовность инициировать разработку и участвовать в реализации федеральных и областных

программ, содействующих его развитию.

Принадлежность муниципальных образований к единому экономическому, политическому, правовому пространству страны, подчинение общенациональной социально-экономической стратегии развития не исключают, нормального диалога муниципального образования с региональной администрацией и с федеральным центром в межбюджетных отношениях, необходимости представлять и защищать экономические интересы города, а также конкуренции между городами за привлечение инвестиций и налогоплательщиков на свою территорию.

В этой связи первым условием состоятельности муниципального образования и эффективности стратегического планирования социально-экономического его развития служат осмысление и проекция применительно к местной специфике общей стратегии развития региона, реального состояния его экономики, его краткосрочной и среднесрочной экономической политики, а также (что очень важно) ее долгосрочных стратегических ориентиров [4, с.90].

Суть новой социально-экономической стратегии и стержень концепции реформирования муниципальных образований состоит в ее постепенном, поэтапном движении к российскому варианту общества постиндустриального типа с современными характеристиками качества жизни народа, созданием благоприятной среды его обитания, на основе формирования нового технологического способа производства и многоукладной, социально ориентированной, динамичной рыночной экономики при значительной роли как государства так и местного самоуправления в ее трансформации и регулировании.

Главным ориентиром выбора приоритетов социально-экономического развития муниципального образования является качество жизни населения или отдельного человека.

Именно поэтому данный показатель интерпретируется нами как целевая функция стратегии развития. Ограниченность экономических ресурсов в развитии города - это фактор, который определяет взаимосвязь отдельных аспектов качества жизни населения, поскольку основные составляющие «конкурируют» друг с другом за выделение ресурсов.

Вместе с тем, институциональные ограничения не ставят в конкурентное положение отдельные параметры качества жизни населения. Этот аспект особенно важен для современных транзитивных (неопределенных) условий экономического и социально-политического развития муниципальных образований, регионов и России в целом. Поэтому необходим системный подход к разработке законодательных и других нормативных актов, адекватных рыночной экономике и охватывающих все секторы экономики [5, с.320].

Поскольку качество жизни является главным ориентиром в стратегии социально-экономического развития муниципальных образований, постольку его содержание определяет основные направления планирования и прогнозирования.

Для разработки стратегии социально-экономического развития города необходимо определиться с теми принципиальными установками, которые могут составить фундамент этой работы. К числу таких установок мы относим следующие:

Во-первых, соотношение текущих проблем социально-экономической политики развития города и ориентиров на формирование постиндустриального об-

щества в стране и регионах, что на первом этапе неизбежно скажется на задачах экономического роста и социального благополучия.

Во-вторых, в стратегии развития традиционных для города предприятий машиностроения, организаций социальной инфраструктуры и других отраслей необходимо особо выделять инновационные проекты, реализация которых связана с переходом к высоким технологиям с производством продукции с большой конкурентоспособностью.

В-третьих, требуют внимательного анализа возможности города в формировании и развитии новых наукоемких производств с опорой на наличный научный и интеллектуальный потенциал муниципального образования. Это тем более важно, что город не богат природными, топливно-сырьевыми и другими ресурсами.

В-четвертых, вполне естественна межгородская конкуренция на территории области с другими муниципальными образованиями региона и страны в привлечении на свою территорию инвестиций и источников налоговых поступлений в городской бюджет. Этим определяется важность формирования инвестиционного климата в городе и создание благоприятных условий для предпринимательства.

В-пятых, неотъемлемой частью стратегии социально-экономического развития города является его институциональное, правовое обеспечение. Оно создается в границах общего институционального пространства региона, но предполагает дополнительные меры институционального характера в масштабах города.

В-шестых, как свидетельствует мировой опыт, инновационные процессы возникают вначале в отдельных звеньях экономики, а затем распространяются более широко. При разработке стратегии социально-экономического развития города важно выявить местные точки зарождения инновационных процессов для всемерной их поддержки наличными ресурсами.

В-седьмых, в рыночной экономике вмешательство государства, органов власти в экономическую жизнь ограничено самостоятельностью хозяйствующих субъектов, и перспектива заключается в освобождении властных органов от избыточных для экономики и социального развития функций.

Это означает, что стратегическое планирование имеет не директивный, а индикативный характер, опирается на частные интересы фирм, частных собственников в получении прибыли и других выгод. Главная цель - создание условий для эффективного и стратегически ориентированного социально-рыночного хозяйства.

Список использованных источников

Федеральный закон от 24.07.2007 г. N 209-ФЗ (ред. от 13.12.2024) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

Федеральный закон от 26.12.2008 г. N 294-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Кармова, Б.З. Решение проблемы импортозамещения в России в условиях санкций / Б.З. Кармова, А.А. Кожаев // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2024. - № 3-1(109). - С. 151-157.

Кармова, Б.З. Особенности безработицы в России на современном этапе / Б.З. Кармова, Л.О. Асланова // Фундаментальные исследования. - 2020. - № 12.

Куватова А.К.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

АУДИТ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Аннотация. В статье отражается сущность аудита затрат на оплату труда и социальное обеспечение. Рассматриваются главная цель аудита выплаты заработной платы, процедуры аудиторской проверки. Также в статье описываются инициативный и обязательный аудиты.

Ключевые слова: аудит, оплата труда, социальное обеспечение, виды аудита.

Kuvatova A.K.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

AUDIT OF LABOR COSTS AND SOCIAL SECURITY

Abstract. The article reflects the essence of the audit of labor costs and social security. The main objective of the audit of wage payments, audit procedures are considered. The article also describes initiative and mandatory audits.

Keywords: audit, labor remuneration, social security, types of audit.

Аудит зарплаты предполагает:

- исследование и оценку влияния всех компонентов системы оплаты труда на мотивацию персонала;
- проверку обоснованности и рациональности использования различных форм и способов оценки труда сотрудников;
- поиск дополнительных ресурсов повышения производительности труда для достижения стратегических целей компании.

Но главная цель аудита выплаты заработной платы – это:

- фундаментальная работа с документацией, отражающей операции в бухгалтерском учете по начислению и выплате зарплаты;
- проверка соблюдения законодательства (трудового, гражданского, налогового);
- установление степени точности применяемых в организации методик учета и налогообложения операций по начислению и выплате заработной платы;
- выявление уже допущенных ошибок и оценка их влияния на достоверность отчетности, а, следовательно, и реакцию ФНС.

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 [1, с.280].

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 информации 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 [2, с.156].

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.

Аудит – это детальная проверка, целью организации которой является подтверждение правильности данных, отраженных в балансе компании, а также проверка соответствия документальных данных и фактических.

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 [3, с.187].

Этапы проведения аудита в таблице 1.

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.

Таблица 1 – Этапы проведения аудита

Этапы аудита ОС	Что включает в себя этап
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	Проверка – этап, при котором собирается необходимая информация, а затем проводится ее анализ. Как правило, проверка осуществляется в следующей последовательности: пересчет; осмотр; опрос; инспектирование и исследование информации в документах; оценка показателей.
4 этап: Составление рекомендаций и заключения	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.

Цель проработки оплаты труда сводится в диагностики продуктивности задействованных типов и систем оплаты труда, и также обозначенья трендов трансформации типов оплаты труда.

Источниками данных в процессе проведения изучения оплаты труда служат:

- данные, которые получены в результате опросов, интервью, анкетирования и других разных методов социологического исследования;
- документы по оплате труда (тарифная сетка, положение об оплате труда, штатное расписание, бухгалтерские документы (расчетные ведомости, платежные ведомости).

Основополагающими отрезками осуществления изучения оплаты труда считаются:

- изучение динамики развития типов оплаты труда;
- восприятие величины удовлетворения кадрового состава оплатой труда;
- изучение типов и систем оплаты труда, какие употребляются в организации;
- изучение средней зарплаты в организации.

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 [4, с.420].

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.

Список использованных источников

Бухгалтерский учет и отчетность. Практикум : учебное пособие / Н.Н. Хахонова, И. В. Алексеева, А. В. Бахтеев [и др.] ; под ред. проф. Н.Н. Хахоновой. – Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2021. – 450 с.

Бухгалтерский финансовый учет : учебник для вузов / Л. В. Бухарева [и др.] ; под редакцией И. М. Дмитриевой, В. Б. Малицкой, Ю. К. Харакоз. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 524 с.

Бухгалтерский финансовый учет : учебник и практикум для вузов / О. Л. Островская, Л. Л. Покровская, М. А. Осипов ; под редакцией Т. П. Карповой. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 432 с.

Волкова, О. Н. Учетная информация для принятия решений : учебник и практикум для вузов / О. Н. Волкова, И. Ю. Чуракова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 449 с.

Лимарченко Ж.Ж.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Аннотация. В статье отражаются основные тенденции развития современного международного рынка образовательных услуг. Также в статье описываются главные направления деятельности по экспорту разных образовательных услуг на базе технологий удаленного обучения. Приводятся стратегические задачи организации экспорта российских образовательных услуг.

Ключевые слова: образовательные услуги, международный рынок, технологии обучения, экспорт.

Limarchenko Zh.Zh.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE MODERN INTERNATIONAL MARKET OF EDUCATIONAL SERVICES

Abstract. The article reflects the main trends in the development of the modern international market of educational services. The article also describes the main areas of activity for the export of various educational services based on distance learning technologies. Strategic objectives for organizing the export of Russian educational services are given.

Keywords: educational services, international market, learning technologies, export.

К основным тенденциям развития современного международного рынка образовательных услуг в настоящее время можно отнести:

- признание в мировом сообществе сферы высшего образования (и особенно его международной составляющей) многомиллиардным бизнесом;
- изменение рядом государств экспортно-импортной политики в сфере образования;
- рост масштабов рынка и объемов продаж образовательных услуг, международной мобильности студентов, преподавателей и исследователей;
- мобильность иностранных студентов, превращение их обучения в область экономики, способной приносить ощутимый доход;
- активизация студенческой мобильности и постоянный рост числа иностранных студентов в развитых странах;
- расширение экспорта образования как одного из приоритетных направлений деятельности ряда развитых стран;
- усиление конкуренции европейских стран, США, Канады, Австралии и

Китая за привлечение иностранных студентов, появление новых игроков на рынке международного образования;

- рост значения Китая на международном рынке образовательных услуг;
- значительное повышение активности учебных заведений (что особенно заметно проявилось в условиях мирового финансового кризиса);
- слияние академических учреждений или присоединение отдельных институтов в качестве факультетов университетов, создание образовательных кластеров;
- расширение круга международных и национальных провайдеров, в том числе за счет не образовательных структур;
- разработка новых стратегий экспорта образовательных услуг;
- переход от массового набора к поиску лучших и талантливых студентов [1, с.150].

Выстраивание нормальных партнерских отношений российских учебных заведений с иностранными согражданами имеет хорошие возможности раскрытия через малый и крупный бизнес. Малое предпринимательство может привести значимый вклад в формирование конструктивных контактов с согражданами на различных материках.

Для большого бизнеса свойственна неизменная потребность в высококвалифицированных кадрах и их подготовка, и повышение квалификации представляется для серьезной компании первостепенной задачей.

Разные российские и многие московские образовательные органы могут интенсивно включиться в данный процесс, импортируя из государства-партнера контингент для подготовленности обученных рабочих и профессионалов высокого звена, реализуя тем самым корпоративное обучение [2, с.140].

Ориентация на внедрение новых IT-продуктов в купе с традициями российской высшей школы также обязана стать 1-им из стратегических устремлений экспорта российских ОУ. Почти все наши университеты интенсивно используют в собственной работе элементы разного открытого образования и удаленного обучения. Одно из основных плюсов удаленных образовательных технологий заключается в том, что нет надобности физического пресечения границы учащимися.

Актуальность деятельности удаленной формы обучения для Российской Федерации, прежде всего на территории государств СНГ, реальна: удаленное образование призвано исполнить главную роль в сохранении и формировании общего образования на территории СНГ.

К главным направлениям деятельности по экспорту разных образовательных услуг на базе технологий удаленного обучения в государствах СНГ следует отнести:

- фиксирование понятия «удаленное образование» в общем законодательном акте государств - участников СНГ, разграничение понятий «удаленное образование», «удаленное обучение», «удаленная форма обучения», «удаленные образовательные технологии»;
- координацию сил по обоюдному признанию странами ближнего зарубежья дипломов о высшем образовании;

- согласование работы муниципальных органов управления образованием государств - участников СНГ по лицензированию, аттестации и гос. аккредитации образовательных организаций;
- согласование эталонов дидактического и материального обеспечения процедуры внедрения удаленных образовательных технологий на территории СНГ;
- коллективное распространение высшими образовательными организациями государств - участников СНГ новаторских дидактических форм и передовых образовательных удаленных технологий;
- разрешение трудности языкового обучения на территории государств - участников СНГ;
- координацию законодательных документов, образовательных планов и направленных на определенную тематику планов по направлениям обучения с учетом национально-государственной специфики государств - участников СНГ;
- разработка предложений по применению и распространению новаторских решений в разноразличной области удаленного обучения;
- гарантирование многоканального финансирования разных мероприятий по усвоению проблем мирового рынка разных образовательных услуг и экспорта различных образовательных услуг на основе технологий удаленного обучения [3, с.58].

В итоге, при организации экспорта российских ОУ университеты должны нацеливаться на следующие стратегические задачи:

- вторжение РФ в мировое образовательное общество в качестве равноправного напарника;
- улучшение интернациональной академической мобильности и гарантии участия РФ в подготовленности высококвалифицированных специалистов для разных заграничных государств;
- разработка и воплощение мотивированных новаторских программ и участие в межгосударственных проектах и программах;
- гарантии подписания разных международных договоров об обмене разнообразными сведениями в сфере образования, о взаимодействии в отрасли лицензирования, аккредитации и аттестации учебных заведений;
- построение и расширение в странах-членах СНГ солидарных российско-государственных учебных заведений.

При формировании экспорта ОУ принципиально избегать одномерного осознания мобильности, связывая её только с взаимодействием российских высших учебных заведений с европейскими институтами, требуется разрабатывать контакты с государствами СНГ, Ближнего Востока и Азии. Одновременно нужно стандартизировать функцию отбора абитуриентов разных российских университетов, что позволит продвинуть качество отбора, также зафиксировать на именьшие ставки для подготовки зарубежных учащихся в Российской Федерации. Следует улучшать материально-техническую среду обучения зарубежных учащихся в России, выделить преимущественное внимание главным вопросам личной безопасности [4, с.50].

Межуниверситетский взаимообмен опытом и межгосударственное взаимодействие должны стать обязательным условием для увеличения квалификации педагогических и разнообразных административных кадров, высокого качества образования. Для активизирования интернационального взаимодействия в сфере высшего образования принципиально на межуниверситетском уровне, необходимо разрабатывать практику внедрения курсов на английском языке и воплотить меры по преодолению законодательных барьеров к обучению в университетах на зарубежных языках.

Справочная и организационная разнообразная поддержка мобильности и деятельности межгосударственных образовательных программ обязана быть обеспечена на государственном, местном и институтском уровне. Очень принципиальной является задача совершенствования интернационального стиля российской высшей школы, внедрение идей российского высшего образования за границей.

Если правительство на уровне закона увеличит автономность российских высших учебных заведений, то они точно смогут намного более гибко проявлять реакцию на спрос и нацеливаться на местные индивидуальности экспорта.

Образовательные учреждения расширят диапазон и виды выдвигаемых образовательных услуг, в особенности по новейшим наиважнейшим специальностям, нужным в Российской Федерации и за границей (полное, разнообразное обучение, практики и стажировки, разные курсы русского языка и культуры, всевозможные краткосрочные спец. курсы, индивидуальные учебные планы).

Построение государственной системы муниципальных и независимых центров оценки качества образования на всех его ступенях содействует увеличению качества российских образовательных услуг.

Целенаправленно совершенствовать межгосударственное взаимодействие в области гарантированного качества образования, методом присоединения к согласованным договорам, поддержки интернациональной аккредитации образовательных программ российских высших учебных заведений.

Российская Федерация уже делает разнообразные шаги по содействию в межгосударственных проектах, которые были направлены на обеспечение высокого качества образования. Россия участвовала в ряде межгосударственных обследований: по оценке качества математического и естественнонаучного образования, а также TIMSS и по зарубежным языкам LES, по оценке учебных заслуг - OECD-PISA, также многофункциональной грамотности 15-летних учащихся школ в области чтения и осознания текстов («грамотность чтения»), арифметики («математическая грамотность») и естествознания («естественнонаучная грамотность»).

В задачи страны по содействию экспорту разных образовательных услуг входит обеспечение положительных условий для нахождения в России зарубежных учащихся. Для этого нужно принять решение по вопросу их временного трудоустройства, медобслуживания, соцзащиты. Сначала следует принять решение по вопросу личной безопасности прибывших учиться в России из-за границы.

С этой целью нужно скоординировать хорошую работу органов охраны правопорядка. И самое основное, углублять условия для межкультурной коммуникации граждан России и иностранцев.

Благополучное формирование российского экспорта многообразных образовательных услуг почти во всем зависит от качественной среды на внешнем рынке. Сотрудничество с правительствами и министерствами образования зарубежных государств, межгосударственными организациями, также предписание стратегических партнерских отношения с импортерами образовательных услуг будет содействовать созданию позитивной, положительной среды для экспорта высокого российского образования.

В целях роста спроса на профессионалов, которые выпускаются русскими университетами, на глобальном рынке труда, правительство проводит работу над высоким признанием дипломов России. Вопрос о высоком признании дипломов нередко не связан непосредственно с качеством, степенью и уровнем подготовки в университетах профессионалов, а связан с межгосударственными мероприятиями. Потому нужно стимулировать работу по заключению и перезаключению договоров с иностранными государствами по взаимодействию в области высшего образования.

Список использованных источников

Арефьев А.Л., Шереги А.Ф. Иностранные студенты в российских вузах [Foreign Students at Russian Universities]. М.: Центр социологических исследований, 2014. 228 с.

Арефьев А.Л., Шереги Ф.Э. Обучение иностранных граждан в высших учебных заведениях Российской Федерации: статистический сборник [Education of Foreign Citizens in Higher Educational Institutions of the Russian Federation: A Statistical Digest]. Вып. 12. М., 2024. 196 с.

Бейзеров В.А., Дворак В.Н. Экспорт образовательных услуг: рыночные и государственные подходы [Development of Export of Educational Services and Asian Markets of Higher Education] // Вестник Мозырского государственного педагогического университета им. И.П.Шамякина. 2024. № 2(64). С. 55-59.

Бекленищева М.В. Иностранные студенты в советских вузах в 1940-1980-е гг.: проблемы адаптации и взаимодействия (на материалах Свердловской области) [Foreign Students in Soviet Universities in the 1940s-1980s: Problems of Adaptation and Interaction (Based on the Materials of the Sverdlovsk Region)] // Человеческий капитал. 2021. № 4(148). С. 42-57.

Марин С.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация. В статье отражается сущность принципов формирования финансовых ресурсов. Рассматриваются направления, по которым могут быть использованы финансовые ресурсы предприятия. Также в статье описываются формы отчетности предприятия для проведения анализа.

Ключевые слова: финансовые ресурсы, формы отчетности, источники финансирования.

Marin S.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

BASIC PRINCIPLES OF FORMATION OF FINANCIAL RESOURCES

Abstract. The article reflects the essence of the principles of formation of financial resources. The directions in which the financial resources of the enterprise can be used are considered. The article also describes the forms of reporting of the enterprise for conducting the analysis.

Keywords: financial resources, forms of reporting, sources of financing.

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 [1, с.187].

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 [2, с.111].

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 финансовых результатах;
- 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 коэф-

фициентами 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 [3, с.171]. 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 [4, с.103].

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.

Список использованных источников

Лимитовский, М. А. Корпоративный финансовый менеджмент : учебно-практическое пособие / М. А. Лимитовский, В. П. Паламарчук, Е. Н. Лобанова ; ответственный редактор Е. Н. Лобанова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 990 с.

Лисицына, Е. В. Финансовый менеджмент : учебник / Е. В. Лисицына, Т. В. Ващенко, М. В. Забродина ; под науч. ред. д-ра экон. наук К. В. Екимовой. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 185 с.

Лукаевич, И. Я. Финансовая политика : учебник и практикум для вузов / И. Я. Лукаевич. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 208 с.

Лукаевич, И. Я. Финансовый менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. Я. Лукаевич. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 680 с.

Марченко А.Ю.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПОНЯТИЕ И ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация. В статье отражается сущность организационной культуры предприятия. Рассматриваются факторы, влияющие на организационную культуру предприятия. Также в статье описываются четыре типа организационной структуры предприятия.

Ключевые слова: организационная культура, базовая идеология, факторы, структура.

Marchenko A.Yu.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

CONCEPT AND TYPES OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Abstract. The article reflects the essence of the organizational culture of the enterprise. The factors influencing the organizational culture of the enterprise are considered. The article also describes four types of organizational structure of the enterprise.

Keywords: organizational culture, basic ideology, factors, structure.

В жизни предприятия организационная культура имеет особое значение. Она отражает опыт прошлых решений компаний, приводивших к их успеху. Организационная культура может оказывать пользу компании, создавая обстановку, способствующую повышению эффективности работы сотрудников. В идеале, организационная культура должна формироваться с нуля, одновременно с созданием самого предприятия. На начальном этапе можно сделать ставку на личность основателя, проследить его путь, поставленные цели. Организации, существующие десяток лет, уже имеют систему правил и ориентиров.

Несмотря на то, что эти ориентиры не прописаны на бумаге, они добавляют компании индивидуальность. Перевод организационной культуры в формализованное официальное русло требует постепенной корректировки элементов, которые ранее были неформальными. Делать это нужно тактично и осторожно, благодаря чему снижается сопротивление персонала к нововведениям.

Организационная культура – это:

ценности и нормы, которые усвоены членами организации и определяют их поведение;

социальный климат, общая атмосфера внутри организации;

система ценностей, принятая в организации;

доминирующий стиль поведения.

Организационная культура - основа жизненного потенциала организации.

Опыт показывает, что процветающие компании, как правило, обладают высокой организационной культурой.

Организационная культура компании тесно связана с общей культурой страны, региона, нации, под которой, как известно, понимают совокупность духовных, производственных и общественных достижений людей. Речь, язык, манера поведения, основные ценности, устойчивые нормы, принципы жизни и деятельности организации - все это отражает культуру организации и отличает одну организацию от другой, а также существенно влияет на развитие и выживание организации в долгосрочной перспективе [1, с.56].

Организационная культура - это система общих ценностей, правил и норм поведения, принимаемых членами организации.

Необходимо учитывать двойственный характер организационной культуры. С одной стороны, на культуру корпорации влияют цели, господствующие идеи и ценности, выдающиеся лидеры, принятые нормы, стандарты и правила; с другой - она сама формирует систему корпоративных ценностей.

Таким образом, понятие организационной культуры включает в себя весь спектр социального поведения работников, ценности и нормы, принятые в организации, а также внешнее проявление соблюдения норм (организационное поведение). Чаще всего подробное определение организационной культуры выглядит так: это совокупность ценностей, традиций, норм, верований, обычаев, воплощенных в разных аспектах деятельности организации, которые делают организацию уникальной [2, с.79].

Организационная культура во многом определяет эффективность коммуникаций, помогает сократить издержки на дополнительные схемы связей, передающие информацию.

Эффективная работа организации определяется не только бесперебойностью производства, квалификацией персонала, инновациями в области техники, но и во многом теми принципами, по которым организация живет.

Организационная культура поддерживает жизненный потенциал организации. Практика показывает, что успешные организации, как правило, имеют развитую и глубокую организационную культуру. Специфика культуры в организации часто связана с общим культурным уровнем страны, в которой организация работает. Речь, манеры поведения, общие для всех жителей страны нормы поведения определяют также и поведение внутри организации [3, с.102].

Таким образом, на состояние культуры в организации влияют два фактора: внутриорганизационные правила (цели, основные ценности и идеи, руководство, стандарты, правила поведения); влияние извне, культура нации, региона.

Организационная культура тесно связана с общей, национальной культурой: организация - это часть общества, следовательно, она является носителем общей культуры. В целях преодоления межнациональных барьеров на высокопродуктивных фирмах постоянно ведется изучение национальных культур, традиций и других особенностей разных стран. Общие фирменные мероприятия планируются с учетом национальных праздников, традиционных ценностей.

Так, в основе организационной культуры на предприятиях Японии лежат не только инициатива, самостоятельность, отличное выполнение порученной работы, подчинение порядку, ответственность за порученное дело, но и традиционные конфуцианские ценности, задающие ориентиры поведения.

Понятие культуры за последние годы существенно переосмыслено и стало намного шире понятия философии предприятия.

Ключевым понятием организационной культуры является «человеческая среда», так как культура рассматривается как продукт взаимодействий, происходящих в этой среде. Эти взаимодействия происходят между фирмой и коллективом в целом; фирмой и отдельным индивидуумом - участником организации, обладающим спектром индивидуальных интересов и потребностей; фирмой и ее внешней средой, предъявляющей свои требования к жизнедеятельности фирмы.

Организационная культура - это зачастую результат взаимодействия желаний и пристрастий основателей организации и базовых установок сотрудников, которые выработаны предыдущим опытом.

Организационная культура лежит в основе норм организационного поведения, принятых на данном предприятии. Каждая организация разрабатывает набор правил и предписаний, управляющих повседневным поведением сотрудников на своем рабочем месте.

Пока новички не освоят эти правила, они не смогут стать полноценными членами организации. Культура предприятия проявляется в поддержании связей с поставщиками и потребителями, в качестве и внешнем виде выпускаемой продукции, в содержании рекламы, во внешнем виде сотрудников, в интерьере офиса и пр. Организационная культура помогает поддерживать устойчивые связи и отношения как внутри самой организации, так и ее отношения с внешней средой [4, с.106].

Несмотря на различные толкования понятия организационной культуры в них есть общие моменты. Почти всегда присутствует «базовая идеология», которую принимают все члены организации: ценности, которые ориентируют индивидуума на его отношения с окружающими; «символика», с помощью которой основные ценности организации передаются членам организации.

Ценностные ориентиры передаются через символические средства духовного и материального внутриорганизационного окружения. Многие фирмы имеют специальные документы, где они описывают свои ценности и ориентиры. Выделяют четыре типа организационной структуры с характерными отношениями руководства:

Корпоративный тип оргкультуры определяется низкой степенью вовлечения сотрудников к заданию целей и такой же низкой степенью привлечения к выбору средств достижения целей. Типичный случай – компания с централизованной структурой управления и единоначалием, авторитарными отношениями.

Консультативный тип характеризуется высокой степенью привлечения работников к установлению целей организации и невысокой – к выбору средств достижения поставленных целей. Обычно данный вариант оргкультуры оправдан в организациях, оказывающих услуги (лечебные, социальные и образовательные).

Предпринимательский тип распространен в организациях, управляемых по результатам и по целям. Здесь выявляются высокая степень привлечения персонала и к постановке целей, и к выбору средств их достижения.

Для так называемого партизанского типа оргкультуры характерны низкая степень привлечения персонала к заданию целей и высокая степень привлечения к выбору средств.

Клановый тип организационной культуры сформирован по семейному принципу и подразумевает очень дружественный коллектив, своего рода семью, где у членов много общего. Руководители компании воспринимаются сотрудниками как воспитатели.

Предприятие действует как единый организм благодаря традициям и преданности, огромное значение имеет моральный климат в коллективе и сплоченность сотрудников. При данном варианте оргкультуры поощряется совместная работа, согласие в команде.

Успех в деятельности определяется как забота о сотрудниках и доброе отношение к потребителям. Сотрудники клановой организации выполняют в основном бригадную работу по специально разработанной программе с применением наемного труда. При клановой организации культуры устанавливается особая корпоративная среда, передающая сотрудникам управляющие полномочия.

Глава такого предприятия должен ориентироваться на регулярное повышение квалификационных навыков сотрудников и должным образом организовывать их совместную работу.

С моральной точки зрения клановая оргкультура является наиболее эффективной. Сотрудники здесь преданы принятым традициям и ценностям. Между ними устанавливаются отношения доверия и взаимовыручки.

Предпринимательский тип организационной культуры подразумевает активную предпринимательскую и творческую работу в компании. В такой организации важны преданность новаторству и экспериментированию от всех членов команды. Ради достижения общего успеха работники должны быть готовы идти на риск и личные жертвы.

Главным рычагом воздействия на сотрудников служат деньги, имидж, связи и т.д. В предпринимательстве важным считается лидерство на рынке продукции или услуг. Привлекательность данной оргкультуры заключается в гарантированном удовлетворении потребностей персонала в совершенствовании. Ответственность здесь не предписывается работникам, а принимается ими на себя самостоятельно, несмотря на сопряженный с этим риск.

Способность идти до конца, работать с полной самоотдачей даже во внеурочное время особенно высоко ценится в подчиненных. Подобная одержимость работой создает высокую продуктивность, но существенно повышает уровень тревожности в коллективе, в целом обеспечивая тяжелый негативный фон.

Рыночный тип организационной культуры является доминирующим на предприятиях, ориентированных на достижение конкретного результата. Главная задача здесь – выполнение намеченных целей. Работники такой организации постоянно соперничают между собой и крайне целеустремленны. Управленцы любого

уровня отличаются твердыми административными мерами и обладают высокой конкурентоспособностью, требовательностью и непоколебимостью.

Организацию связывает воедино стремление побеждать. Для предприятия важными являются финансовый успех и репутация. В рыночном типе организационной культуры наиболее высоко ценятся следующие критерии эффективности: опережение соперников в конкурентной борьбе, достижение целей, увеличение рыночной доли и получение максимальной прибыли.

Органический тип организационной культуры можно еще назвать патриархальным. Предприятия с таким типом оргкультуры ориентированы на стабильность и приверженность традициям. В такие компании, как правило, набирают персонал по знакомству; поэтому часто в организациях работает много родственников и знакомых. Личный авторитет руководителя здесь основной рычаг управления. Эффективный руководитель тот, который действует в соответствии с принятыми нормами коллектива. Как правило, такие нормы сформулированы в виде традиций. Работающие в такой культуре сотрудники должны придерживаться как этих традиций, так и коллективных целей.

Список использованных источников

Круглов, Д. В. Управление социально-трудовыми отношениями : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 201 с.

Круглов, Д. В. Цифровизация управления персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 102 с.

Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 202 с.

Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 269 с.

Минишева Д.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

АУДИТ ВЫПУСКА ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ И ЕЕ ПРОДАЖИ

Аннотация. В статье отражается аудит производства готовой продукции, цели проверки. Рассматриваются первичные документы аудита выпуска готовой продукции и ее продажи. Также в статье описываются регистры учета и отчетности при аудите выпуска готовой продукции.

Ключевые слова: аудит, аудиторская проверка, готовая продукция, отчетность.

Minisheva D.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

AUDIT OF FINISHED PRODUCT RELEASE AND ITS SALES

Abstract. The article reflects the audit of finished product production, the objectives of the audit. Primary documents of the audit of finished product release and its sales are considered. The article also describes the accounting and reporting registers during the audit of finished product release.

Keywords: audit, audit check, finished product, reporting.

Аудит производства готовой продукции производится не только за счет внедрения системы учета, но и благодаря назначению ответственных за эти задачи лиц. Внутри фирмы обычно выбирают: экспедиторов; кладовщиков. Сотрудники компании отвечают за отпуск, прием товаров и продукции, они же оформляют документы на все позиции и следят за тем, чтобы запасы были в целости и сохранности.

Чтобы быть уверенным в ответственности работников, руководитель компании заключает с персоналом договоры, регламентирующие материальную ответственность. В то же время аудит готовой продукции и ее реализации должен быть независимым, для чего рекомендуют приглашать сторонних специалистов, обладающих соответствующим уровнем квалификации. Такие профессионалы проверяют бухгалтерский учет и выявляют, насколько деятельность компании находит отражение в финансовой документации [1, с.180].

Аудит выпуска готовой продукции минимизирует риски предпринимателя, вызванные неточной финансовой информацией, некорректно отражающей количество продукции и ее движение. При проведении проверки предприятие работает эффективнее. Можно делать корректные прогнозы, а также принимать управленческие решения, исходя из полных данных.

Любая компания может работать надежно и без рисков только тогда, когда имеет достоверные данные относительно финансов и отчетов по продуктам. Это

позволяет знать точно себестоимость: того, что произведено; того, что реализовано. Если хотя бы по одной из категорий себестоимости руководители получают некорректные данные, неправильно оцениваются доходы компании в целом, отчетность нарушается, база для обложения налогами искажается. Если фактическая себестоимость оказывается завышена, тогда высока вероятность, что в ближайшем будущем резко сократятся объемы производимых товаров. Избежать этого помогает аудит выпуска готовой продукции. Проверка позволяет:

- выявить факторы риска;
- оценить объемы продукта, не подвергнутого учету.

Последнее – это товары, которые были произведены, затем проданы, но не нашли отражения в бухгалтерском учете.

Обычно такая производится из излишков приобретенных материалов посредством:

- заниженных показателей сдатчиков;
- списывания большего объема сырья, нежели это необходимо;
- подмены дорогих материалов дешевыми [2, с.156].

Обнаружение подобных нарушений – одна из важных задач повышения эффективности производства. Для ее решения обязательны аудит выпуска и реализации готовой продукции. В противном случае на предприятии будут хищения, а качество продукта, производимого компанией, снизится, что приведет к потере деловой репутации и наработанной клиентуры.

Аудит выпуска готовой продукции и аудит продажи продукции осуществляется с целью отражения объективного анализа полноты, своевременности и достоверности отражения в учете и финансовой отчетности фактов выручки от продажи, оценки себестоимости реализованного товара, а также с целью анализа управленческих и коммерческих расходов и прибыли от реализации [3, с.87].

Документы, которые изучают в процессе аудита выпуска готовой продукции и ее продажи, бывают несколько видов. Это первичные документы, регистры учета и отчетность.

К первичным документам аудита выпуска готовой продукции и ее продажи относятся:

- часть положений по учету готового товара в приказе об учетной политике компании;
- все договоры, предметом которых является реализация товара;
- комбинированные документы, в которых совмещено распоряжение склада на отпуск готового товара и накладная, которая является сопроводительным письмом, в котором фиксируется отпущенное количество товара. Такой документ называется приказ-накладная;
- счет-фактуры, которые необходимы для корректного учета НДС при реализации готового товара;
- товарно-транспортные накладные;
- карточки складского учета;
- приемо-сдаточная накладная на сдачу на склад готового товара;
- акт сдачи на склад готового товара;

- документы, в которых содержится информация об инвентаризации;
- накладная на продажу готового товара [4, с.220].

Регистры учета и отчетность при аудите выпуска готовой продукции и ее продажи. Во время аудита выпуска готовой продукции и ее продажи необходимо проверить регистры синтетического и аналитического учета. К данным видам документов относятся:

- главная книга;
- журнал-ордер №11, либо его аналог в виде компьютерной распечатки необходимых счетов;
- ведомость выпуска готового товара;
- ведомость, согласно которой происходит отгрузка и продажа готового товара;
- оборотная ведомость и количественно-суммовая карточка.

Список использованных источников

Ершова, Н. А. Бухгалтерский учет : учебное пособие / Н. А. Ершова, О. В. Миронова, Е. Ю. Павлова. – Москва : Российский государственный университет правосудия (РГУП), 2023. – 199 с.

Захаров, И. В. Бухгалтерский учет и анализ : учебник для вузов / И. В. Захаров, О. Н. Тарасова ; под редакцией И. М. Дмитриевой. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 415 с.

Зылёва, Н. В. Учет в нефтегазодобывающей отрасли : учебник и практикум для вузов / Н. В. Зылёва, Е. Г. Токмакова, Ю. С. Сахно. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 205 с.

Карпова, Т. П. Бухгалтерский учет: упражнения, тесты, решения и ответы : учебное пособие / Т.П. Карпова, В.В. Карпова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2023. – 328 с.

Митичкин А.Э.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОБЩАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ И ФУНКЦИОНАЛЬНОСТЬ СИСТЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

Аннотация. В статье отражаются цели внедрения системы электронного документооборота на предприятии, автоматизация управления документооборотом. Рассматриваются электронный документ, электронная подпись. Также в статье описываются принципы электронного документооборота.

Ключевые слова: электронный документ, документооборот, электронная подпись, автоматизация.

Mitichkin A.E.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

GENERAL CLASSIFICATION AND FUNCTIONALITY OF ELECTRONIC DOCUMENT MANAGEMENT SYSTEMS

Abstract. The article reflects the goals of implementing an electronic document management system at an enterprise, automation of document management. An electronic document and an electronic signature are considered. The article also describes the principles of electronic document management.

Keywords: electronic document, document management, electronic signature, automation.

К целям внедрения системы электронного документооборота можно отнести улучшение контроля исполнительской дисциплины, сокращение числа потерянных документов; сокращение времени согласования; уменьшение количества ошибок в работе с типовыми документами. От соответствия системы электронного документооборота этим требованиям зависит дальнейший успех оптимизации документооборота компании. Процессы согласования документов и назначение задач выполняются быстрее, когда переведены из «бумажного» в электронный вид, также сокращается время на обработку документов и поручений, и появляется возможность отслеживать ход работы с документом. При работе с системой исполнители оповещаются о новых документах автоматически, а сроки их обработки находятся под контролем.

Автоматизация управления документооборотом заключается в повышении эффективности ОРД, повышении эффективности работы функциональных специалистов, создающих документы и использующих их в повседневной работе. Роль и значимость самих документов в деятельности организации зависит от размера организации, стиля управления, отрасли производства, общего уровня техноло-

гической зрелости и многих других факторов. Поэтому документ может быть, например, базовым инструментом управления или средством и продуктом производства.

В основе электронного документооборота лежат технологии управления потоками информации (документов) docflow и технология потоков управления работами workflow. Технология docflow обеспечивает движение документа по маршруту, определяет условия и возможности его перемещения. Технология workflow обеспечивает порядок работ по обработке документа. Она управляет заданиями по обработке документа и ролевой моделью управления правами доступа к документу [1, с.101].

Документооборот - движение документов в организации с момента их создания или получения до завершения исполнения или отправления; комплекс работ с документами: приём, регистрация, рассылка, контроль исполнения, формирование дел, хранение и повторное использование документации, справочная работа [2, с.56].

Машиночитаемый документ - документ, пригодный для автоматического считывания содержащейся в нём информации, записанный на магнитных, оптических и других носителях информации.

Электронный документ (ЭД) - документ, созданный с помощью средств компьютерной обработки информации, который может быть подписан электронной подписью (ЭП) и сохранён на машинном носителе в виде файла соответствующего формата.

Электронная подпись (ЭП) - аналог собственноручной подписи, являющийся средством защиты информации, обеспечивающим возможность контроля целостности и подтверждения подлинности электронных документов.

Основными принципами электронного документооборота являются:

Однократная регистрация документа, позволяющая однозначно идентифицировать документ.

Возможность параллельного выполнения операций, позволяющая сократить время движения документов и повышения оперативности их исполнения.

Непрерывность движения документа, позволяющая идентифицировать ответственного за исполнение документа (задачи) в каждый момент времени жизни документа (процесса).

Единая (или согласованная распределённая) база документной информации, позволяющая исключить возможность дублирования документов.

Эффективно организованная система поиска документа, позволяющая находить документ, обладая минимальной информацией о нём.

Развитая система отчётности по различным статусам и атрибутам документов, позволяющая контролировать движение документов по процессам документооборота и принимать управленческие решения, основываясь на данных из отчётов.

Использование системы электронного документооборота позволяет организовать передачу данных о ходе исполнения документов в электронном виде, что качественно меняет организацию контроля исполнения документов. Карточки зарегистрированных централизованно документов с резолюциями руководства

рассылаются в электронном виде сотрудникам соответствующих подразделений [3, с.124].

Система электронного документооборота обязательно включает текущий электронный архив, который решает проблемы оперативного доступа к информации и наличия возможности одновременного использования документа несколькими сотрудниками. Такая форма организации хранения значительно снижает вероятность потери информации и повышает оперативность работы за счет сокращения времени поиска нужного документа. Хранение текстов документов в электронном виде позволяет реализовывать полнотекстовый поиск, что открывает принципиально новые возможности при ведении информационно-справочной работы, например, позволяет делать тематические подборки документов по их содержанию. Использование электронного архива избавляет от необходимости создавать фонд пользования архивных документов, так как по запросу в любой момент может быть выдана электронная копия документа.

К настоящему времени фактическим стандартом современных СЭД являются следующие области деятельности:

общее делопроизводство - обработка входящей корреспонденции и обращений граждан, подготовка исходящих писем и документов, внутренняя и организационно-распорядительная документация, контроль исполнения поручений.

кадровое делопроизводство - жестко регламентированная область частного документооборота, позволяющая осуществлять поддержку процедур приема на работу и увольнения работников, направления работников в командировку, предоставления планового отпуска и иных видов отпусков. Такие системы обеспечивают ведение всех утвержденных форм кадрового делопроизводства: приказ о приеме работника на работу, приказ о расторжении трудового договора, приказ о переводе работника на другую работу, личная карточка работника, штатное расписание, график отпусков.

архивное делопроизводство - область частного делопроизводства, завершающая жизненный цикл документов организации и поддерживающая следующие процедуры: формирование описей по утвержденным формам, передача дел на архивное хранение, экспертиза ценности документов и дел в целом, уничтожение документов и дел, более не представляющих ценности для организации, ее сотрудников, государства и общества, сдача отдельных дел на хранение в структуры федерального архивного агентства [4, с.105].

коллегиальная работа - позволяет автоматизировать документное обеспечение деятельности коллегиальных органов управления - совещаний, заседаний, советов директоров, собраний акционеров. Также позволяет осуществлять подготовку, согласование и утверждение повесток дня (плановой документации) и протоколов (результатирующей документации).

Список использованных источников

Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 424 с.

Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 142 с.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 362 с.

Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 187 с.

Мишенин А.Ю.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И КОНТРОЛЬ В СФЕРЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье отражается сущность функции государства в области экономической деятельности для эффективного функционирования рынка. Также в статье описывается государственный контроль в сфере предпринимательской деятельности. Приводятся принципы защиты прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Ключевые слова: государственное регулирование, контроль, принципы защиты.

Mishenin A.Yu.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

STATE REGULATION AND CONTROL IN THE SPHERE OF ENTREPRENEURIAL ACTIVITY

Abstract. The article reflects the essence of the state function in the sphere of economic activity for the effective functioning of the market. The article also describes state control in the sphere of entrepreneurial activity. The principles of protecting the rights of legal entities and individual entrepreneurs are given.

Keywords: state regulation, control, principles of protection.

Одна из основных функций государства в области экономической деятельности заключается в создании правовой базы для эффективного функционирования рынка, создания стабильных «правил игры». В связи с этим возникает задача создания правового обеспечения реализации данной функции государства в сфере экономики.

Государственное регулирование экономики - деятельность государства в лице его органов, направленная на реализацию государственной экономической политики.

Государственное регулирование предпринимательской деятельности – формы, методы и средства государственного влияния на деятельность предприятий и организаций для создания нормальных условий их функционирования, а также развития и ослабления негативных тенденций такой деятельности [1, с.150].

Государственный контроль в сфере предпринимательской деятельности - система проверки и наблюдения за соблюдением коммерческими и некоммерческими организациями, а также индивидуальными предпринимателями требований нормативных актов при осуществлении предпринимательской деятельности.

Разновидностью контроля является надзор, который подразделяется на общий надзор прокуратуры за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации, в том числе в сфере хозяйственной деятельности, и административный надзор.

К непосредственному контролю за предпринимательской деятельностью следует отнести, например, контроль лицензирующим органом соблюдения лицензиатом лицензионных требований и условий, государственный контроль за предпринимательской деятельностью при международных автомобильных перевозках, валютный контроль

Федеральный закон от 8 августа 2001 г. №134-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)».

Принципы защиты прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора):

- презумпция добросовестности юридического лица или индивидуального предпринимателя;
- открытость и доступность для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей нормативных правовых актов, устанавливающих обязательные требования, выполнение которых проверяется при проведении государственного контроля (надзора);
- установление обязательных требований федеральными законами и принятыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами;
- соответствие предмета проводимого мероприятия по контролю компетенции органа государственного контроля (надзора);
- ответственность органов государственного контроля (надзора) и их должностных лиц при проведении государственного контроля (надзора) за нарушение законодательства РФ и др.

Продолжительность мероприятия по контролю не должна превышать один месяц, а также то, что в отношении одного юридического лица, в том числе предпринимательской организации, или индивидуального предпринимателя каждым органом государственного контроля (надзора) плановое мероприятие по контролю может быть проведено не более чем один раз в два года.

Должностные лица и (или) представители юридического лица и индивидуальные предприниматели и (или) их представители при проведении мероприятий по контролю имеют право:

- непосредственно присутствовать при проведении мероприятий по контролю, давать объяснения по вопросам, относящимся к предмету проверки;
- получать информацию, предоставление которой предусмотрено рассматриваемым Законом и иными нормативными правовыми актами;
- знакомиться с результатами мероприятий по контролю и указывать в актах о своем ознакомлении, согласии или несогласии с ними, а также с отдельными действиями должностных лиц органов государственного контроля (надзора);

- обжаловать действия (бездействие) должностных лиц органов государственного контроля (надзора) в административном и (или) судебном порядке в соответствии с законодательством РФ [2, с.140].

Органы государственного контроля (надзора) проводят как плановые, так и внеплановые проверки.

Внеплановой проверке, предметом которой является контроль исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений, подлежит деятельность юридического лица или индивидуального предпринимателя при выявлении в результате планового мероприятия по контролю нарушений обязательных требований.

Результаты мероприятия по контролю, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, оформляются с соблюдением требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации о защите государственной тайны.

Юридические лица и индивидуальные предприниматели ведут журнал учета мероприятий по контролю в котором должностным лицом органа государственного контроля (надзора) производится запись о проведенном мероприятии по контролю, содержащая сведения о наименовании органа государственного контроля (надзора), дате, времени проведения мероприятия по контролю, о правовых основаниях, целях, задачах и предмете мероприятия по контролю, о выявленных нарушениях, о составленных протоколах, об административных правонарушениях и о выданных предписаниях, а также указываются фамилия, имя, отчество, должность лица (лиц), осуществившего мероприятие по контролю, и его (их) подпись [3, с.62].

Журнал учета мероприятий по контролю должен быть прошит, пронумерован и удостоверен печатью юридического лица или индивидуального предпринимателя.

При отсутствии журнала учета мероприятий по контролю в акте, составляемом по результатам проведенного мероприятия по контролю, делается соответствующая запись.

При выявлении в результате проведения мероприятия по контролю нарушений юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем обязательных требований должностные лица органов государственного контроля (надзора) в пределах полномочий, предусмотренных законодательством Российской Федерации, обязаны принять меры по контролю за устранением выявленных нарушений, их предупреждением, предотвращением возможного причинения вреда жизни, здоровью людей, окружающей среде и имуществу, а также меры по привлечению лиц, допустивших нарушения, к ответственности [4, с.80].

Орган государственного контроля (надзора) может обращаться в суд с требованием о возмещении расходов на проведение исследований (испытаний) и экспертиз, в результате которых выявлены нарушения обязательных требований.

Органы государственного контроля (надзора) и их должностные лица в случае ненадлежащего исполнения своих функций и служебных обязанностей при проведении мероприятий по контролю, совершения противоправных действий (без-

действия) несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

О мерах, принятых в отношении должностных лиц, виновных в нарушении законодательства Российской Федерации, органы государственного контроля (надзора) обязаны в месячный срок сообщить юридическому лицу и (или) индивидуальному предпринимателю, права и законные интересы которых нарушены.

Список использованных источников

Зырянов, С. М. Государственный контроль (надзор) : монография / З. С. Мырянов. – Москва : Контракт, 2023. – 232 с.

Кононов, П. И. Актуальные проблемы административного права : учебник / П. И. Кононов. – Москва : Кнорус, 2023. – 314 с.

Куряшкин, А. Н. Правовая природа розыска лиц, в отношении которых установлен административный надзор / А. Н. Куряшкин, А. Н. Путренко, В. А. Соколов // Российский следователь. – 2022. – № 6. – С. 61-65.

Мильшин, Ю. Н. Контрольно-надзорная деятельность органов внутренних дел: проблемы и пути их решения / Ю. Н. Мильшин, М. И. Темуркаев // Вестник Пермского института ФСИН России. – 2020. – № 3. – С. 76-84.

Назин И.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

РЕФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

Аннотация. В статье отражается сущность системы жилищно-коммунального хозяйства. Также в статье описываются задачи проведения реформирования жилищно-коммунального комплекса. Приводятся приоритеты государственной политики в жилищно-коммунальной сфере.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, реформирование, развитие.

Nazin I.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

REFORM AND DEVELOPMENT OF HOUSING AND COMMUNAL SERVICES

Abstract. The article reflects the essence of the housing and communal services system. The article also describes the tasks of reforming the housing and communal services complex. The priorities of state policy in the housing and communal services sphere are given.

Keywords: housing and communal services, reform, development.

Жилищно-коммунальное хозяйство - одна из базовых отраслей российской экономики, обеспечивающая население жизненно важными услугами, а промышленность - необходимой инженерной инфраструктурой. Годовой оборот в сфере жилищно-коммунального хозяйства превышает 4,1 трлн. рублей, это более 5,7 процента валового внутреннего продукта России. При этом сфера жилищно-коммунального хозяйства имеет огромный потенциал повышения эффективности, который, по экспертным оценкам, достигает 40 процентов, но использовать его возможно только при условии притока инвестиций и применения наиболее эффективных технологий.

Жилищно-коммунальное хозяйство - одна из важнейших отраслей государственной инфраструктуры. В России она далека от совершенства и поэтому на протяжении последних десятилетий постоянно реформируется. Необходимость изменить существующую модель управления ЖКХ остро встала в последнее десятилетие.

Мировой финансовый кризис пошатнул отечественную экономику, вследствие чего нагрузка в виде финансового обеспечения жилищного и коммунального сектора стала для государства практически непосильной ношей.

Проблемы ЖКХ, самые ощутимые для населения страны. Это касается каждого. С этим человек соприкасается постоянно: дома и на работе, на улице и в общественных местах. Не видеть и не понимать этой проблематики не получится. Отрасль важная и нужная, поэтому требует соответствующего внимания. Для ее поддержания в рабочем состоянии сегодня требуется все больше средств. А для успешного развития, постоянные инвестиции, которых уже очень давно нет [1, с.33].

В настоящее время более двух третей из почти 50 тысяч предприятий, обслуживающих жилищно-коммунальный комплекс, находятся на грани банкротства. Даже централизованная плановая система советского периода при относительно сбалансированной системе материально-технического снабжения, сталкивалась со сбоями в работе ЖКХ. Что ещё раз доказывает сложность управления системой. А в условиях рынка, когда произошло разрушение единой централизованной системы, субъектом распределительных отношений становится муниципальный уровень.

Этот уровень сам ещё не определился в системе взаимоотношений с центром, а тут вдруг нужно управлять таким сложнейшим механизмом как ЖКХ. Нет ни инструментов, ни методов управления, не сложился механизм финансовой сбалансированности между стоимостью услуг и их оплатой, который стал первопричиной кризиса в ЖКХ. Хроническое недофинансирования отрасли, а также неэффективное использование имеющихся средств, привело к постепенному износу инфраструктуры более чем на 60%.

В настоящее время государство принимает все больше участия в формировании политики в сфере жилищно-коммунального хозяйства, поддерживает разработку нормативных документов о доступном жилье и модернизации инфраструктуры коммунальной отрасли [2, с.75].

Проведение реформирования жилищно-коммунального комплекса предполагает решение следующих задач:

- необходимо повысить качество жилищно-коммунальных услуг и сделать их более доступными. Для этого нужно преобразовать институты ЖКХ, развить рыночные отношения и реструктурировать органы, управляющие объектами ЖКХ. Требуется также развитие договорных отношений, повышение эффективности конкурентных принципов, привлечение частных компаний, акционирование предприятий жилищно-коммунального комплекса, осуществление подготовки компаний, управляющих жилищным фондом, формирование механизма их конкурсного отбора и помощь в реализации схемы самоуправления собственников в коммунальной отрасли;
- обязательно нужно оздоровить жилищно-коммунальный комплекс в финансовом плане. Для этого должна быть повышена эффективность расходования бюджетных средств и организована адресная поддержка граждан, которые нуждаются в определенных ЖКУ. Соотношение тарифного и бюджетного финансирования должно быть оптимизировано, а инвестиционная составляющая в тарифах на жилищно-коммунальные услуги – увеличена;

- деятельность жилищно-коммунального комплекса должна регулироваться, для того чтобы консолидировать теплоэнергетические активы муниципалитета и обеспечить возможность проведения органами местной власти единой политики по обеспечению устойчивого функционирования комплекса.

Это позволит сделать оказываемые услуги надежными и безопасными, модернизировать сети, сооружения и оборудование и, как следствие, повысить ресурсную эффективность производства и качество услуг. Финансово оздоровить службы коммунального комплекса можно, проведя инвентаризацию, реструктуризацию и ликвидировав долги, накопившиеся за много лет. Если эта задача не будет решена, эффективность остальных мероприятий может оказаться нулевой.

Реформирование жилищно-коммунального комплекса подразумевает, что управление МКД будет передано от органов власти муниципальных образований к владельцам квартир. Это очень важный шаг. На общем собрании собственников должен быть выбран способ управления многоквартирным домом и управляющая компания. При этом именно собственники несут ответственность за текущее содержание, обслуживание и ремонт дома.

В связи с этим управление должно быть максимально прозрачным, процессы функционирования и развития жилищно-коммунального комплекса – гласными и открытыми (в том числе механизм установления тарифов; перечень и объемы работ, включаемых в тарифы и цены; участие общественных организаций и других объединений владельцев жилья в выработке решений и контроле их исполнения при управлении МКД на основе планирования доходов по объектам, а также сбережения ресурсов в масштабах конкретного здания) [3, с.20].

Для успешного реформирования жилищно-коммунального комплекса необходимо, чтобы общественность, субъекты рыночных отношений и органы муниципальной власти осознали цели и задачи конкурентной политики. При этом конкуренция должна быть защищена, для чего нужно убеждать и информировать граждан как потребителей услуг жилищно-коммунального комплекса. Для искоренения существующих проблем ЖКХ разработан стратегический план на четыре года. В стратегии четко выделены две первоочередные задачи:

- повышение качества жилищного фонда;
- обеспечение населения и промышленности достойными по качеству услугами ЖКХ.

Максимально быстро достичь первой цели, по мнению создателей документа, можно, научив население управлять своим имуществом. Граждане должны усвоить, что они собственники не только своих квартир, но всего общедомового имущества. Только в этом случае система капитального ремонта заработает в полную силу. Также для реализации первой задачи необходимо решить вопрос расселения аварийного жилья.

Решить вторую задачу стратегического плана решено путем привлечения в отрасль бизнеса и высококвалифицированных кадров. Здоровая конкуренция между управляющими компаниями в борьбе за клиента несомненно вынудит их повышать качество предлагаемых услуг. А собственники многоквартирных домов смо-

гут на свое усмотрение выбирать лучших из лучших.

На пути к намеченным целям в России запущены следующие проекты:

Лицензирование организаций, обеспечивающих надлежащее санитарное и техническое состояние многоквартирных домов и придомовых территорий. В результате этого шага недобросовестным управляющим компаниям пришлось покинуть рынок ЖКХ. С помощью внедрения новейших геоинформационных систем потребителям будет еще проще знакомиться с поставщиками услуг и анализировать их работу.

Реализация механизма концессий. Объекты, находящиеся на балансе ЖКХ, содержатся за счет капиталов инвестора, но при этом остаются в собственности государства [4, с.280].

В целом, воплощение стратегии в реальной жизни должно привести к осязаемому повышению уровня удовлетворенности россиян качеством услуг. На текущий момент более половины соотечественников недовольны работой управляющих компаний.

Приоритетами государственной политики в жилищно-коммунальной сфере являются:

- повышение комфортности условий проживания, в том числе обеспечение доступности многоквартирных домов для инвалидов и других маломобильных групп населения;
- модернизация и повышение энергоэффективности объектов жилищно-коммунального хозяйства;
- переход на принцип использования наиболее эффективных технологий, применяемых при модернизации (строительстве) объектов коммунальной инфраструктуры и модернизации жилищного фонда.

Понятия качества и надежности жилищно-коммунальных услуг включают в себя:

- безопасные и благоприятные условия проживания граждан в многоквартирных домах и жилых домах,
- бесперебойное предоставление услуг по отоплению, горячему и холодному водоснабжению,
- водоотведению,
- электроснабжению и газоснабжению,
- обращению с твердыми коммунальными отходами в соответствии с санитарными нормами и правилами и другими обязательными требованиями, установленными законодательством Российской Федерации.

Основной задачей органов государственной власти в сфере жилищно-коммунального хозяйства является создание системы нормативно-правового регулирования, обеспечивающей эффективное функционирование и устойчивое развитие жилищно-коммунального хозяйства, предусматривающей в том числе сокращение административных процедур, предотвращение коррупции.

Реализация этой задачи невозможна без повышения прозрачности информации о деятельности организаций в сфере жилищно-коммунального хозяйства для потребителей, инвесторов и контролирующих органов, на обеспечение которой

направлено создание государственной информационной системы жилищно-коммунального хозяйства.

Необходимо стимулировать развитие интеллектуальных систем комплексного учета коммунальных энергоресурсов, позволяющих в первую очередь обеспечить дистанционный учет коммунальных энергоресурсов (услуг), в том числе за счет поэтапного изменения требований к приборам учета, обобщения и популяризации наилучших решений по этому вопросу, а также создание на региональном уровне единого информационного ресурса (базы данных), обеспечивающего организацию регулярного сбора и систематизацию достоверной и актуальной информации об объектах коммунальной инфраструктуры, об их технико-экономическом состоянии и имущественных правах на указанные выше объекты, о региональных потребителях коммунальных ресурсов (услуг). Повышение информационной прозрачности в указанной сфере позитивным образом отразится на качестве принимаемых управленческих решений, повышении энергоэффективности и платежной дисциплины, а также на содействии привлечению инвестиций в отрасль.

Для обеспечения сбалансированного развития систем коммунальной инфраструктуры с учетом перспективных потребностей должны быть скоординированы механизмы территориального и инвестиционного планирования.

Одним из важных направлений повышения энергетической эффективности жилищно-коммунального хозяйства является развитие рынка энергосервисных услуг. Для обеспечения модернизации инвестиционно непривлекательных объектов жилищно-коммунального хозяйства необходимо принимать специальные меры, направленные на стимулирование консолидации активов предприятий, контролируемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, на уровне субъектов Российской Федерации с последующей их передачей в управление частным операторам на основе концессионных соглашений.

Стратегия определяет цели и задачи государственной политики в отдельных сферах деятельности жилищно-коммунального хозяйства с учетом их специфики, а также меры и мероприятия, необходимые для достижения установленных в этих сферах целей и решения поставленных задач.

Список использованных источников

Ничипоренко В. Проблемы развития жилищного фонда муниципального образования (на примере города Тюмени) / В. Ничипоренко, А. Храмцов // Муниципальная экономика. - 2021. - № 2. - С. 30-35.

Олейник Н. С. Предложения по совершенствованию работы предприятий в сфере жилищно-коммунального хозяйства // Энергосбережение и водоподготовка. - 2022. - № 6. - С. 74-79.

Минаев Н. Основные проблемы и препятствия для развития региональной системы капитального ремонта многоквартирных домов на современном этапе / Н. Минаев и др. // Регион. экономика: теория и практика. - 2023. - № 36. - С. 16-25.

Пирогов Н. Л. Экономика российского ЖКХ: проблемы управления и инновации / Пирогов Н. Л., Решетов К. Ю. // Бизнес в законе. - 2021. - № 5. - С. 277-282

Овчинникова И.С.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

КАДРОВЫЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ ДИАГНОСТИКИ КАДРОВОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье отражается сущность кадрового аудита как инструмента диагностики кадрового управления. Рассматриваются виды кадрового аудита, такие как обязательный, внешний, внутренний. Также в статье описываются процедуры и последовательность проведения кадрового аудита.

Ключевые слова: аудит, кадровый аудит, внешний, внутренний, обязательный, управление.

Ovchinnikova I.S.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

HR AUDIT AS A DIAGNOSTIC TOOL FOR HR MANAGEMENT

Abstract. The article reflects the essence of HR audit as a diagnostic tool for HR management. The types of HR audit, such as mandatory, external, internal, are considered. The article also describes the procedures and sequence of conducting HR audit.

Keywords: audit, HR audit, external, internal, mandatory, management.

Кадровый аудит – анализ системы управления персоналом, действующей в организации. Его конечной целью является усовершенствование работы персонала. Для этого аудиторы представляют организации отчет, содержащий рекомендации по результатам анализа потребностей организации, имеющихся человеческих ресурсов, мер наказаний, поощрений и мотивации.

Кадровый аудит - это одно из направлений аудита, цель которого - снизить риски нарушения трудового законодательства в компании, улучшить работу с кадрами. По итогам проверки руководитель узнает о реальном положении дел и компетентности своих кадровиков, получает шанс укрепить трудовую дисциплину, позаботиться о соблюдении прав своих сотрудников [1, с.101].

Обязательный - для проверки финансовой отчетности или в случаях, установленных федеральными законами.

Внешний - с привлечением сторонних специалистов. Основание - решение собственников, инвесторов, предстоящая проверка инспекции по труду. Преимущество - независимая экспертиза, качественный аудит кадрового делопроизводства, профессиональные консультации в сфере налогообложения, управления персоналом.

Внутренний - самостоятельная проверка силами отдельно взятого предприя-

тия по решению руководства, собственников. Цель аудирования - контроль работы персонала, оценка реального состояния дел, защита интересов компании и ее владельцев.

Высокая частота проверок способствует оптимизации рабочего процесса, сведению к минимуму ошибок и рисков. Руководитель лучше понимает, как работает его кадровая служба, может оценить уровень компетентности сотрудников, реальное состояние делопроизводства.

Кадровый учет ошибочно считают менее важным, чем бухгалтерский, поэтому кадровому делопроизводству не уделяют должного внимания. С такой проблемой часто сталкивается малый бизнес, когда на пороге стоит инспекция по труду или возникает конфликт с работником фирмы. Обычно к этому моменту ситуация настолько запущена, что самостоятельно навести порядок в документах почти невозможно. Желательно пригласить компанию, которая занимается кадровым консалтингом. Аудит не выполняет управленческие функции. Его задача - консультирование (консалтинг). Консалтинговые услуги сводятся к поиску проблем в области управления персоналом, путей их разрешения, формированию эффективных методов руководства.

Грамотный консалтинг помогает:

- оптимизировать работу с кадрами, ведение делопроизводства;
- избежать финансовых рисков (в части штрафных санкций за нарушение законодательства о труде, переплат заработной платы);
- минимизировать юридические риски (в части трудовых споров, проверок контролирурующих и надзорных органов);
- снизить репутационные риски.

Это - одно из направлений аудита для оценки управления персоналом и анализа потенциала предприятия. Консультации консалтинговых специалистов помогут решить трудовой конфликт. Аудиторы составят рекомендации и инструкции по предотвращению таких проблем в будущем. Результаты проверки дают возможность понять, при каких условиях кадровая служба станет работать более эффективно, от каких сотрудников можно отказаться, повысить или понизить в должности [2, с.101].

Необязательные аудиторские проверки обычно планируют или проводят, когда в этом возникает необходимость. Их можно сделать полными - проверить всю документацию и получить рекомендации по устранению нарушений, или выборочными - для общего представления о состоянии кадрового учета, определения типичных ошибок и зон риска. Консалтинг актуален:

при слиянии, разделении компаний;

- для оптимизации работы обособленных структурных подразделений предприятия, системы управления персоналом;
- при сокращении штата или увеличении численности работников;
- при смене руководства фирмы/руководителя кадровой службы;
- когда ожидается проверка трудовой инспекции или других контролирующих органов.

Проверку персонала можно проводить своими силами. Тогда деятельность аудиторов регламентируют внутренние инструкции, приказы, распоряжения. В состав аудиторских групп обычно включают юристов, кадровиков, бухгалтеров, психологов, работающих на предприятии.

Количество аудиторов во многом зависит от размера компании, например, на предприятии с численностью штата до 500 человек аудит поручают одному человеку, до 3000 - 2-3, в фирмах с разветвленной сетью филиалов - группам до 10 человек. Специалисты подчиняются напрямую руководителю компании или директору по персоналу. Во втором случае независимость аудита не обеспечена, поскольку на объективность не должны влиять коллеги, собственные предубеждения, давление со стороны руководства [3, с.59].

Внешним аудированием занимаются консалтинговые компании. Аудиторы обладают нужными теоретическими знаниями, практическими навыками, помогут организовать работу кадровиков, оптимизировать учет и управление персоналом. Специалисты по консалтингу оказывают услуги на основании договора лизинга или аутсорсинга, в котором определен объем работ.

Минусы внутреннего аудирования - занимает много времени (особенно, когда проверку проводит один или два специалиста), часто дает необъективные результаты экспертизы, поскольку на аудиторов могут оказывать воздействие другие сотрудники. Фактически, внутренние аудиторы - персонал, который будет проверять собственную работу. От результатов проверки зависит оплата их труда. Обнаруженные недостатки придется исправлять самостоятельно, разрабатывать и внедрять предложения по улучшению собственной деятельности.

Внешние аудиторы оценивают кадровое администрирование, правильность работы с документами с точки зрения требований законодательства, что полностью соответствует целям аудирования кадров. При необходимости консалтинга в части налоговых рисков, корректности расчета среднего заработка сотрудников привлекают специалистов по бухгалтерскому учету, налогового консультанта.

Внешний независимый аудит обеспечивает:

- Сокращение трудовых и материальных затрат HR службы и предприятия в целом за счет минимизации документооборота.
- Обоснованность кадровых решений.
- Полноту, достоверность учета кадров на предприятии.
- Защиту руководителя от возможных претензий контролирующих органов.
- Защиту компании на случай трудовых споров.

Внешние аудиторы не являются сотрудниками проверяемой компании, не имеют личной заинтересованности в результатах проверки, поэтому сделают объективные выводы.

Поскольку порядок проведения независимого аудирования не регламентирован законом, консалтинговые фирмы действуют по самостоятельно разработанным инструкциям, предлагают заказчикам различные пакеты услуг (в зависимости от целей проверки). Например, экспресс аудит предполагает проверку документов и составление отчета, в котором фиксируют нарушения, указывают последствия и размеры штрафных санкций. На цену консалтинговых услуг влияет объем работ,

срочность проведения проверки. В среднем, начинается от 120-150 тыс. руб. Если такие расходы не запланированы, можно привлечь к проверке работников предприятия и сделать аудит собственными силами [4, с.88].

Рассмотрим особенности проведения аудита управления персоналом в организации.

Шаг 1. Издать приказ о проведении проверки с указанием целей, определением сроков, создании группы аудирования. Обычно в состав группы включают начальника и работника отдела кадров, юриста, главного бухгалтера (или ответственного за оплату труда). Приказ подписывает руководитель предприятия.

Шаг 2. Комиссия самостоятельно составляет план действий. Например, при аудите кадрового делопроизводства он выглядит так:

Определение перечня документации, подлежащей проверке.

Проверка наличия и юридическая экспертиза документов.

Соблюдение правил архивирования и условий хранения документации по кадрам.

Для оценки аспектов рабочего процесса обычно проверяют:

Правильность оформления заявлений сотрудников, заполнения трудовых книжек, заключения договоров.

Правильность составления приказов по кадрам.

Ведение личных карточек работников.

Наличие и содержание должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, документов по ОТ.

Если документооборот большой, а сроки поджимают, можно проверить выборочно, например, только документы, отсутствие которых влечет штрафные санкции и работодатель несет ответственность, согласно действующему трудовому и административному законодательству.

Основные моменты, на которые нужно обратить внимание:

Работников предприятия знакомят со всеми внутренними приказами под роспись.

Каждая компания обязана принять меры по обеспечению правомерности и конфиденциальности обработки персональных сотрудников.

В графике отпусков отмечают очередные отпуска, переносы времени отдыха, фактическое пребывание персонала в отпуске. Если отдых по графику, работника уведомляют об этом минимум за 2 недели до его начала письменно, с подписью об ознакомлении (ч.3, ст. 123 ТК РФ).

Действующее штатное расписание и изменения к нему утверждают приказом, который подписывает руководитель компании.

Работодатель обязан вести табель учета рабочего времени (ч. 4 ст. 91 ТК РФ), в котором фиксируют отработанное (или неотработанное) время для расчета заработной платы персонала или статистической отчетности. Формат бланка табеля разработан Госкомстатом, но организации и ИП имеют право применять другие способы контроля.

Приказы по личному составу и основной деятельности хранят отдельно.

Трудовые книжки регистрируют в книге учета движения. Сотрудник, ответ-

ственный за их ведение, обязан своевременно вносить записи о внутреннем движении и поощрении работников.

В личных карточках персонала записывают актуальные данные (прием, перевод на другую работу, смена фамилии).

Кадровые журналы прошивают, нумеруют, скрепляют печатью предприятия и подписью руководителя.

Шаг 3. Заключительный этап - составление отчета. В документе отражают порядок проверки, сроки, когда она проведена. Описывают проверенную документацию, указывают нарушения и дают рекомендации по исправлению. Руководитель компании назначает ответственных за устранение недочетов на каждом участке, принимает решение по нерадивым сотрудникам (наказание, обучение, увольнение).

Результаты аудита:

- Определение проблем в работе персонала.
- Оптимизация затрат на содержание работников.
- Экспертиза кадровой системы и рисков ее деятельности.

Если рекомендации по оптимизации работы сотрудников будут учтены руководством предприятия, фирма будет готова к любым кризисным ситуациям.

Список использованных источников

Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 523 с.

Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 271 с.

Семенова, В. В. Управление персоналом: инновационные технологии : практикум / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. – 4-е изд. – Москва : Дашков и К, 2022. – 82 с.

Сотников, Н. З. Бенчмаркинг человеческих ресурсов (hr-бенчмаркинг) : учебное пособие для вузов / Н. З. Сотников, С. И. Сотникова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 242 с.

Остапчук Э.А.

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ООО СК «НЕОЛИТ»

Аннотация. Статья посвящена актуальной теме, заключающейся в разработке рекомендаций по совершенствованию организационной культуры в конкретной организации на основе выявленных проблем.

В исследовании особое внимание уделено вопросам, связанным с решением проблем организационной культуры посредством разработанных рекомендаций. В исследовании были рассмотрены и описаны подробно направления для реализации мероприятий по совершенствованию организационной культуры. Особое внимание было посвящено аспектам эффективности от реализации мероприятий по совершенствованию организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, проблемы, рекомендации, совершенствование.

Ostapchuk E.A.

Master student «Moscow
International Academy», Moscow

DEVELOPMENT OF RECOMMENDATIONS FOR IMPROVING ORGANIZATIONAL CULTURE IN LLC IC NEOLIT

Abstract. The article is devoted to an urgent topic, which consists in developing recommendations for improving organizational culture in a particular organization based on the identified problems.

The study pays special attention to issues related to solving organizational culture problems through the developed recommendations. The study reviewed and described in detail the directions for the implementation of measures to improve organizational culture. Special attention was paid to the aspects of effectiveness from the implementation of measures to improve organizational culture.

Keywords: organizational culture, problems, recommendations, improvement.

Исследование деятельности ООО СК «Неолит» определило следующие проблемы, которые оказывают негативное влияние на развитие организационной культуры:

- положение об организационной культуре требует корректировки современным аспектам функционирования компании в области корпоративного управления (в части развития и обучения персонала в автоматизированном виде);
- отсутствие тестов социально-психологической оценки сотрудников компании.

В целях устранения выявленных проблем и последующего повышения эффективности управления организационной культурой предложен ряд мероприятий, направленных на то, чтобы усовершенствовать локальное нормативно-правовое регулирование в области управления организационной культурой и внедрение современных технологических решений в процессы по обучению и по развитию персонала.

Нормативно-правовое регулирование в области управления организационной культурой предполагает дополнение существующего положения об организационной культуре посредством внедрения в него современных направлений и подходов к корпоративному управлению в организации, акцент на том, что персонал необходимо не только непрерывно развивать, но и обучать [1, с. 67].

Корректировка положения об организационной культуре позволит чётко определить регламент процедур по обучению, по формам стимулирования и профессионального развития, а также определить обязанности и ответственность руководства за создание благоприятной организационной среды, в том числе, среды для развития персонала организации [4, с. 118].

В качестве особого аспекта выступает также внедрение системы, направленной на оценку уровня компетенции и потенциала сотрудников. Внедрение данной системы позволит выявить не только перспективных, но и талантливых сотрудников, которым может быть предложено участие в программах по развитию карьеры и лидерских способностей. Подобная система является прозрачной и объективной, так как каждый сотрудник должен иметь возможность к получению информации о своих слабых и сильных сторонах для того, чтобы в дальнейшем разработать индивидуальный план по развитию [3, с. 54].

Внедрение системы, направленной на формирование резервов кадров, позволит ООО СК «Неолит» обеспечить стабильное устойчивое развитие уровня организационной культуры и обеспечит устойчивость управления. Понимание потенциала развития сотрудников позволит не только эффективно, но и оперативно спланировать процедуры ротации и процедуры продвижения персонала при одновременной минимизации всех рисков управления человеческими ресурсами (риск ухода грамотных и квалифицированных специалистов с места работы) [2, с. 72].

Кроме того, особое внимание заслуживает система дополнения существующего положения по развитию организационной культуры в ООО СК «Неолит», которая является основой для формирования благоприятного уровня развития организационной культуры. Дополненное положение об организационной культуре будет включать в себя принципы, представленные на рисунке 1.

Кроме того, в качестве актуального элемента для развития нормативно-правового регулирования организационной культуры выступает создание системы по внутреннему контролю, которая будет охватывать не только все аспекты в деятельности организации, но и включать в себя дополнение в части управления персоналом, в части финансов, в части производства и продаж. Основной целью системы внутреннего контроля в организации будет выступать обеспечение ответственности направления деятельности организации действительным требованиям

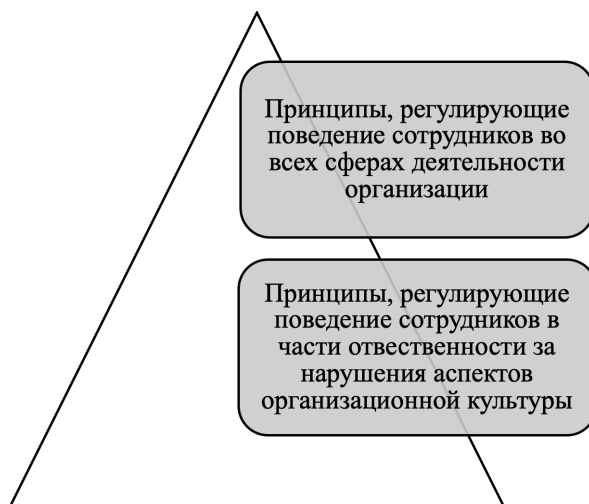


Рисунок 1 - Принципы, дополненные в положение об организационной культуре ООО СК «Неолит»

законодательства, а также внутренним нормативно-правовым документом и принципом организационной культуры [5, с. 116].

В целях достижения эффективности по изменениям важно также разрабатывать систему, направленную на мониторинг и на оценку уровня организационной культуры. Данная система формирует в себе проведение опросов, проведение анализов показателей по движению кадров, проведение анализа уровня удовлетворённости рабочим процессом, а также другие методы оценки персонала. Результаты оценки будут использоваться для того, чтобы корректировать текущие мероприятия, направленные на совершенствование уровня организационной культуры.

С целью получения объективной информации о социально-психологическом климате в коллективе, выявления потенциальных проблем и возможностей для развития организационной культуры, рекомендуется внедрить программу «Manifest 4», разработанную в МГУ им. Ломоносова. Данная программа позволит оценить индивидуальные особенности сотрудников, их мотивацию, ценности, уровень стрессоустойчивости, а также выявить лидеров и аутсайдеров в коллективе [6].

Преимуществами внедрения «Manifest 4» является:

- получение научно обоснованных данных;
- возможность проведения комплексного анализа социально-психологического климата;
- выявление скрытых конфликтов и напряженности (так как имеются случаи конфликтных ситуаций в рабочих процессах);
- разработка индивидуальных и групповых рекомендаций по улучшению взаимодействия и повышению эффективности работы.

Результаты тестирования должны быть конфиденциальными и использоваться исключительно для целей развития организационной культуры и повышения эффективности работы компании.

Таким образом, реализация предложенных мероприятий позволит ООО СК «Неолит» создать современную, эффективную и ориентированную на развитие организационную культуру. Внедрение автоматизированной системы, а также актуализация нормативной базы в области корпоративного управления, повысят мотивацию сотрудников, улучшат коммуникацию и обмен знаниями внутри организации, а также обеспечат устойчивый рост и конкурентоспособность организации на рынке.

Список использованных источников

1. Исаева, О.М. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 168 с.

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, Л.Н. Кибанова – М.: КноРус, 2022. – 360 с.

3. Кязимов, К.Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов / К.Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 202 с.

4. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В.М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 431 с.

5. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, В.В. Павлова, А.В. Петропавловская. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 575 с.

6. Описание системы Manifest 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://holographica.space/news/manifest-4-0/>. – Дата доступа: 08.04.2025.

Остапчук Э.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: СОДЕРЖАНИЕ И ЭЛЕМЕНТЫ

Аннотация. В статье отражается сущность кадровой политики как инструмента управления на предприятии. Рассматриваются три подхода к определению кадровой политики в управлении. Также в статье подчёркивается для эффективного управления кадровой политикой создается система оперативного учета и анализа кадров.

Ключевые слова: кадровая политика, управление, оперативный учет, анализ кадров.

Ostapchuk E.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

PERSONNEL POLICY: CONTENT AND ELEMENTS

Abstract. The article reflects the essence of personnel policy as a management tool at the enterprise. Three approaches to defining personnel policy in management are considered. The article also emphasizes that for effective management of personnel policy, a system of operational accounting and analysis of personnel is created.

Keywords: personnel policy, management, operational accounting, personnel analysis.

Кадровая политика как инструмент управления – это организующая деятельность, имеющая целью слияние усилий всех работников предприятия для решения поставленных задач. В данном случае авторы распространили понятие «кадры» на всех работников предприятия, на весь коллектив с его группами, но только на уровне предприятия. Если сгруппировать все имеющиеся точки зрения на эту проблему, то можно достаточно четко выделить три подхода к определению кадровой политики в управлении:

Во-первых, как подбор и расстановка «всех работников, занятых в системе управления», т.е. руководителей, специалистов и технического персонала.

Во-вторых, как подбор, расстановка и использование руководителей, специалистов и рабочих, т.е. охватывает всех без исключения работников, занятых на промышленных предприятиях, в объединениях и министерствах.

В-третьих, как процесс социального управления производственным коллективом с его профессиональными группами для решения поставленных перед ним задач.

Большинство авторов рассматривают кадровую политику как подбор, расстановку и выдвижение кадров, занятых выполнением управленческих функций на разных уровнях управления.

Основной целью управления персоналом является формирование работоспособных коллективов, в которых работники действуют с учетом собственных интересов и во благо организации в целом [1, с.145].

Представляется, что кадровая политика дает возможность увязать (объединить, согласовать) управленческие действия при проведении технической и экономической политики на предприятии.

Для эффективного управления кадровой политикой создается система оперативного учета и анализа кадров, отражающая в каждый конкретный момент деятельности действительное положение за определенный промежуток времени на всех уровнях управления: от предприятия до министерства. Получаемая с ее помощью информация позволяет периодически оценивать тенденции изменения состава кадров в отрасли; разрабатывать научно обоснованные и комплексные прогнозы и планы потребности в кадрах и на этой основе формировать кадровую политику, согласующуюся с планами социального развития предприятия.

Организационные функции подбора, расстановки, выдвижения и подготовки кадров все в большей степени ориентируются на социальные процессы. Это способствует повышению единства и сплоченности действий, ответственности за порученную работу, росту эффективности управленческого труда в целом и в конечном итоге росту эффективности системы управления.

Главным объектом кадровой политики предприятия является персонал (кадры). Персоналом предприятия называется основной (штатный) состав его работников. Кадры - это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества. Они создают и приводят в движение средства производства, постоянно их совершенствуют. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства.

Назначение кадровой политики – своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей.

Кадровая политика является частью политики организации и должна полностью соответствовать концепции ее развития [2, с.126]. Кадровая политика тесно связана со всеми областями хозяйственной политики организации, а именно, рассмотрение и принятие решений в кадровой политике происходит по всем комплексным функциональным подсистемам организации, например:

управление научно-технической деятельностью, управление производством, социальная политика и т.д., что напрямую влияет на их деятельность – с одной стороны.

С другой стороны, решения в области политики деятельности в этих комплексных функциональных подсистемах влияют на кадровую политику всей организации в целом.

А главной целью кадровой политики организации, является обеспечение этих функциональных подсистем системы управления и производственной системы организации необходимым количеством работников, с определенными качествами [3, с.188].

Кадровая политика организации дифференцируется на составляющие ее элементы, которые требуют эффективного механизма выполнения:

- политика занятости - обеспечение высококвалифицированным персоналом и создание привлекательных условий труда, обеспечение его безопасности (анализ рабочих мест, методы найма, способы отбора, отпуск, увольнения и т.д.);
- политика обучения - формирование соответствующей базы обучения (практическое обучение, развитие);
- политика оплаты труда - предоставление более высокой заработной платы, чем в других фирмах, в соответствии со способностями, опытом, ответственностью работника (льготные схемы, скользящие ставки);
- политика благосостояния – обеспечение более широкого набора услуг и льгот, чем у других нанимателей (пенсия, пособия по временной нетрудоспособности, медицинские, транспортные услуги, жилье, питание, спорт, помощь в личных проблемах);
- политика трудовых отношений - установление определенных процедур для разрешения трудовых конфликтов (меры по установлению лучшего стиля руководства, отношения с профсоюзами).

Общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующему:

Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.

Кадровая политика должно быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой – динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия.

Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из его реальных финансовых возможностей.

Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Таким образом, кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства.

В реализации кадровой политики возможны альтернативы. Она может быть быстрой, решительной (в чем-то на первых порах, возможно, и не очень гуманной по отношению к работникам), основанной на формальном подходе, приоритете производственных интересов, либо, наоборот, основанной на учете того, как ее реализация скажется на трудовом коллективе, к каким социальным издержкам для

него это может привести [4, с.103].

Кадровая политика носит и общий характер, когда касается кадров предприятия в целом, и частный, избирательный, когда ориентируется на решение специфических задач (в пределах отдельных структурных подразделений, функциональных или профессиональных групп работников, категорий персонала).

Список использованных источников

Управление персоналом : учебное пособие / под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 6-е изд., стер. – Москва : Дашков и К, 2022. – 278 с.

Управление персоналом в России: история и современность. Книга 1 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 240 с.

Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. Книга 4 : монография / под ред. проф. И. Б. Дураковой. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 242 с.

Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме. Книга 9 : монография / под ред. И.Б. Дураковой. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 281 с.

Пискунова Е.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ВЕДЕНИЕ УЧЕТНЫХ РЕГИСТРОВ И ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ И АУДИТА

Аннотация. В статье отражается сущность проведения аудиторской проверки, этапы работы аудитора. Рассматриваются процедуры аудиторской проверки согласно существующим стандартам. Также в статье описываются недочеты, которые могут выявить аудиторы.

Ключевые слова: аудитор, аудиторская проверка, неточности, заключение аудитора.

Piskunova E.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

MAINTAINING ACCOUNTING REGISTERS AND FEATURES OF ORGANIZING INTERNAL CONTROL AND AUDIT

Abstract. The article reflects the essence of conducting an audit, the stages of the auditor's work. The procedures of an audit in accordance with existing standards are considered. The article also describes the shortcomings that auditors can identify.

Keywords: auditor, audit, inaccuracies, auditor's report.

Финансовый учет, анализ и планирование - три основополагающих момента, на которых выстраивается прибыльный бизнес. Финансовые средства требуется подсчитывать, контролировать, анализировать, а на основе полученной информации принимать грамотные управленческие решения. Только так бизнес будет функционировать максимально эффективно. 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. Он предназначен для формирования информации по общим показателям деятельности коммерческой организации. Данные финансового учёта отражаются в финансовой отчётности с целью предоставления внешним и внутренним пользователям. Бухгалтерский учёт выступает ключевой составляющей при формировании экономической политики организации и одним из главных механизмов управления и планирования финансово-хозяйственной деятельности.

Средства внутреннего контроля должны не только оценивать достоверность

совершаемых фактов хозяйственной жизни, но и не допускать непропорциональные события, процессы, операции и предотвращать отрицательные результаты финансово-хозяйственной деятельности экономического субъекта. Внутренний контроль оценивает достоверность показателей и своевременность представления отчетности. Он предотвращает искажение данных бухгалтерского учета и бухгалтерской (финансовой) отчетности [1, с.180].

Для правильной организации и осуществления внутреннего контроля необходимо разработать и оформить внутренние организационно-распорядительные документы экономического субъекта (приказы, распоряжения, положения, должностные инструкции, регламенты, методики, стандарты). Обязанности и полномочия подразделений и персонала, предусмотренные в этих документах, определяются в зависимости от специфики деятельности экономического субъекта и особенностей его системы управления. Внутренний контроль может проводиться как внутренними службами организации, так и с привлечением внешних консультантов.

Система внутреннего контроля способствует совершенствованию учетного процесса, поскольку: является средством для упорядоченного и эффективного ведения финансово-хозяйственной деятельности фирмы; способствует обеспечению сохранности активов; позволяет своевременно предотвратить (выявить, исправить) ошибки и (или) искажение информации. Внутренний контроль должен стать из одним из важнейших инструментов в принятии решений, достижении стратегических целей организации, сохранности активов, их эффективного использования, соблюдении законодательства и внутренних актов, а также составлении достоверной бухгалтерской (финансовой) отчетности [2, с.156].

Тем не менее, на каждом предприятии есть свой уникальный подход, который оттачивается вместе с внешними и внутренними изменениями, ставя каждый раз все новые и новые к решению задачи.

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 [3, с.87].

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 информации 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.

Аудит – это детальная проверка, целью организации которой является подтверждение правильности данных, отраженных в балансе компании, а также проверка соответствия документальных данных и фактических.

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 [4, с.220].

Этапы проведения аудита в таблице 1.

Таблица 1 – Этапы проведения аудита

Этапы аудита ОС	Что включает в себя этап
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> <ul style="list-style-type: none"> – пересчет; – осмотр; – опрос; – инспектирование и исследование информации в документах; – оценка показателей.
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.

Список использованных источников

Островская, О. Л. Бухгалтерский учет в отраслях : учебник и практикум для вузов / О. Л. Островская, Л. Л. Покровская, М. А. Осипов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 246 с.

Пашенко, Т. В. Бухгалтерский финансовый учет и отчетность : практическое пособие для вузов / Т. В. Пашенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 215 с.

Проданова, Н. А. Бухгалтерский учет на предприятиях малого бизнеса : учебное пособие для вузов / Н. А. Проданова, Е. И. Зацаринная ; ответственный редактор Е. И. Зацаринная. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 220 с.

Солодова, С. В. Бухгалтерский учет в организациях государственного сектора : учебник для вузов / С. В. Солодова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 360 с.

Ромашевская Е.Г.

Студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

КОМПЛЕКСНЫЕ ЦЕНТРЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению деятельности комплексного центра социального обслуживания населения как одного из видов учреждений социальной сферы, его целей и задач в контексте общих принципов социальной политики государства, а также способов их реализации. Особое внимание уделено анализу деятельности СПб ГБУ «КЦСОН Красносельского района».

Ключевые слова: комплексный центр социального обслуживания населения, категории населения, социальная работа, социальные услуги.

Romashevskaya E.G.

Master's degree student «Moscow
International Academy», Moscow

COMPREHENSIVE CENTERS FOR SOCIAL SERVICES IN THE SYSTEM OF STATE SOCIAL SERVICES

Abstract. The article is devoted to examining the activities of the comprehensive center for social services as one of the types of institutions in the social sphere, its goals and objectives in the context of the general principles of state social policy, as well as the ways of their implementation. Special attention is paid to the analysis of the activities of the St. Petersburg State Budgetary Institution “Comprehensive Center for Social Services of the Krasnoselsky District.”

Keywords: comprehensive center for social services, population categories, social work, social services.

В настоящее время система социальных служб в Российской Федерации представлена множеством учреждений, призванных реализовывать социальную политику, путем проведения социальной работы с различными категориями граждан. Одним из наиболее востребованных и универсальных видов учреждений этой системы является комплексный центр социального обслуживания населения. Такие центры играют важную роль в обеспечении социальной поддержки и социальной помощи особенно уязвимым категориям, таким как дети, пожилые люди, люди с ограниченными возможностями, семьи, находящиеся в трудной жизненной ситуации.

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Красносельского района» – это государственное учреждение, подведомственное администрации района, предоставляющее социальные услуги населению.

Центр был открыт в 1998 году и входил в состав Управления по социальной защите населения Администрации Красносельского района Санкт-Петербурга, а с 1 апреля 2001 года – в отдел социальной защиты населения Территориального управления Красносельского административного района Санкт-Петербурга. 1 января 2005 года получил статус отдельного юридического лица как государственное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Красносельского района Санкт-Петербурга».

В конце 2011 года в соответствии с Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Положением о Комитете по управлению городским имуществом. Утвержденным постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 21.09.2004 № 1589 распоряжением Комитета по управлению городским имуществом, утвержден устав. В данный момент полное название Центра – Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Красносельского района», сокращенное наименование СПб ГБУ «КЦСОН Красносельского района».

Его целевая деятельность регламентируется Федеральным законом и Законом Санкт-Петербурга. [1, 2].

Получателям социальных услуг с учетом их индивидуальных потребностей СПб ГБУ «КЦСОН Красносельского района» предоставляет следующие виды социальных услуг:

1) социально-бытовые, направленные на поддержание жизнедеятельности получателей социальных услуг в быту;

2) социально-медицинские, направленные на поддержание и сохранение здоровья получателей социальных услуг путем организации ухода, оказания содействия в проведении оздоровительных мероприятий, систематического наблюдения за получателями социальных услуг для выявления отклонений в состоянии их здоровья;

3) социально-психологические, предусматривающие оказание помощи в коррекции психологического состояния получателей социальных услуг для адаптации в социальной среде, в том числе оказание психологической помощи анонимно с использованием телефона доверия;

4) социально-педагогические, направленные на профилактику отклонений в поведении и развитии личности получателей социальных услуг, формирование у них позитивных интересов (в том числе в сфере досуга), организацию их досуга, оказание помощи семье в воспитании детей;

5) социально-трудовые, направленные на оказание помощи в трудоустройстве и в решении других проблем, связанных с трудовой адаптацией;

6) социально-правовые, направленные на оказание помощи в получении юридических услуг, в том числе бесплатно, в защите прав и законных интересов получателей социальных услуг;

7) услуги в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности, в том числе детей-инвалидов;

8) срочные социальные услуги.

Структура КЦСОН включают в себя различные подразделения, такие как отделы социальной помощи, психологической поддержки, юридической консультации и другие. Это позволяет обеспечить комплексный подход к решению социальных проблем.

Основные функции КЦСОН включают:

Предоставление социальных услуг различным категориям граждан.

Организация мероприятий по социальной адаптации и реабилитации.

Консультирование и информирование граждан о доступных социальных услугах.

Сотрудничество с другими государственными и частными учреждениями.

На сегодняшний день в состав СПб ГБУ «КЦСОН Красносельского района» входят 29 отделений социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов и 9 отделений помощи семье и детям, а также отделение социальной помощи лицам без определенного места жительства, включающее дом ночного пребывания для бездомных, 1 организационно-методическое отделение. В учреждении на базе организационно-методического отделения осуществляется социальный мониторинг на территории обслуживания.

Приоритетное направление в деятельности КЦСОН выделить невозможно, но особое внимание специалистов учреждения уделяется семьям, где есть дети.

Отделения по оказанию социальной помощи семье и детям ведут активную работу с замещающими семьями, с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации, с семьями, воспитывающими детей с ограниченными возможностями здоровья, с многодетными семьями. В своей профессиональной деятельности они используют как традиционные, зарекомендовавшие себя методики, так и инновации.

Виды социальных услуг в СПб ГБУ «КЦСОН Красносельского района»:

- социально-бытовые, направленные на поддержание жизнедеятельности получателей социальных услуг в быту;

- социально-медицинские, направленные на поддержание и сохранение здоровья получателей социальных услуг путем организации ухода, оказания содействия в проведении оздоровительных мероприятий;

- социально-психологические, предусматривающие оказание помощи в коррекции психологического состояния получателей социальных услуг для адаптации в социальной среде, в том числе оказание психологической помощи анонимно с использованием телефона доверия;

- социально-педагогические, направленные на формирование у получателей социальных услуг позитивных интересов (в том числе в сфере досуга), организацию их досуга;

- социально-трудоустройство, направленные на оказание помощи в трудоустройстве и в решении других проблем, связанных с трудовой адаптацией;

- социально-правовые, направленные на оказание помощи в получении юридических услуг, в том числе бесплатно, в защите прав и законных интересов получателей социальных услуг;

- услуги в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности;

Предоставление срочных социальных услуг получателям социальных услуг в сроки, обусловленные нуждаемостью получателя социальных услуг.

С целью выявления негативных факторов влияния на внутрисемейные отношения и самочувствие членов семьи, специалисты по социальной работе и психологи совместно периодически осуществляют социально-психологические и социально-педагогические патронажи семей, состоящих на социальном сопровождении. При патронаже применяются методы интервью и анкетирования. По итогам анализа полученных данных составляется портрет семьи, позволяющий охарактеризовать все имеющиеся в ней проблемы и не решенные вопросы.

К социально-педагогическим услугам, предоставляемым в комплексном центре, относят социально-педагогическое консультирование, направленное на восстановление нарушенных социальных связей, профориентацию, консультирование по проблемам взаимоотношений в семье и предупреждения конфликтных ситуаций, информирование об особенностях воспитания детей в семьях группы риска, повышения уровня социальной адаптации граждан. В Санкт-Петербурге социальное обслуживание, предоставляется гражданам, признанным Санкт-Петербургским государственным казенным учреждением «Центр организации социального обслуживания» нуждающимися в социальном обслуживании.

Для предоставления социальных услуг в СПб ГБУ «КЦСОН Красносельского района» гражданин или его законный представитель подает в письменной или электронной форме заявление о предоставлении социальных услуг, составленное по форме, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 159 н «Об утверждении формы заявления о предоставлении социальных услуг» в Санкт-Петербургское государственное казенное учреждение «Центр организации социального обслуживания».

Предоставление социальных услуг получателям социальных услуг осуществляется Учреждением в форме социального обслуживания на дому, в полустационарной и стационарной формах социального обслуживания.

Для получения социальных услуг в СПб ГБУ «КЦСОН Красносельского района» гражданин или его законный представитель должен представить следующие документы:

- документ, удостоверяющий личность получателя социальных услуг;
- документ, подтверждающий полномочия представителя (при обращении за получением социальных услуг представителя);
- индивидуальную программу предоставления (за исключением случая предоставления срочных социальных услуг);
- документы, необходимые для определения среднедушевого дохода получателя социальных услуг (документы о составе семьи получателя социальных услуг, документы о доходах получателя социальных услуг и членов его семьи (супруга (супруги), родителей и несовершеннолетних детей, совместно проживающих с получателем социальных услуг) (за исключением случая предоставления срочных социальных услуг);

- заключение уполномоченной медицинской организации о наличии медицинских противопоказаний, в связи с наличием которых получателю социальных услуг может быть отказано, в том числе временно, в предоставлении социальных услуг (при оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания).

Социальные услуги предоставляются гражданину на основании договора о предоставлении социальных услуг, заключаемого между СПб ГБУ

«КЦСОН Красносельского района» и гражданином или его законным представителем, в течение суток с даты представления индивидуальной программы предоставления социальных услуг.

Договор заключается на срок, указанный в индивидуальной программе предоставления социальных услуг, но не более чем на один год.

Также в учреждении предоставляются социально-правовые услуги. Это, прежде всего, консультирование законных представителей детей по вопросам семейного законодательства, социального обслуживания и защиты прав и интересов ребенка, организации отдыха и оздоровления детей.

Таким образом, комплексные центры социального обслуживания населения занимают особое место в системе государственных социальных служб. Это обусловлено наличием значительного количества социальных услуг, оказываемых различным категориям населения, используя при этом различные формы взаимодействия с клиентами.

Список использованных источников

Федеральный закон « от 28.12.2013 N 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»;

Закон Санкт-Петербурга от 26.12.2014 № 717-135 «О социальном обслуживании населения в Санкт-Петербурге»;

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2018 N 748н «Об утверждении порядка предоставления социальных услуг».

Рябов Д.Е.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Аннотация. В статье отражается сущность государственного регулирования предпринимательской деятельности. Также в статье описываются основные методы государственного регулирования предпринимательской деятельности. Приводятся меры поддержки малого бизнеса.

Ключевые слова: предпринимательство, государственное регулирование, малый бизнес.

Ryabov D.E.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

STATE MEASURES TO SUPPORT SMALL BUSINESS

Abstract. The article reflects the essence of state regulation of entrepreneurial activity. The article also describes the main methods of state regulation of entrepreneurial activity. Small business support measures are provided.

Keywords: entrepreneurship, state regulation, small business.

Государственное регулирование предпринимательской деятельности – формы, методы и средства государственного влияния на деятельность предприятий и организаций для создания нормальных условий их функционирования, а также развития и ослабления негативных тенденций такой деятельности [1, с.6].

Основные методы государственного регулирования предпринимательской деятельности – административные, правовые и экономические. Административные методы основаны на силе государственной власти, в частности на мероприятиях запрета, разрешения и принуждения. Они воплощаются в жизнь с помощью указов, распоряжений.

Правовые методы воплощаются в практику посредством принятия соответствующих законов, в частности антимонопольного законодательства и законов антимонопольной деятельности государства.

Экономические методы базируются на использовании налогов, финансово-кредитных рычагов, цен и тарифов. Различают прямые (с помощью бюджетной политики) и косвенные (с помощью налоговой инвестиционной, амортизационной и других форм экономической политики) экономические методы.

На сегодняшний день государство предлагает широкий спектр мер поддержки как для начинающих предпринимателей, так и для уже работающих бизнесов. Эти меры становятся частью общей концепции развития бизнеса.

Проекты по поддержке бизнеса от Банка России.
Цифровая платформа МСП как экосистема поддержки бизнеса.
Социальный контракт на открытие бизнеса.
Грантовая поддержка.
Какие программы господдержки действуют:
Поддержка малого агробизнеса.
Федеральные программы поддержки бизнеса.
Региональные программы поддержки.
Поддержка самозанятых.

Проекты по поддержке бизнеса от Банка России.
Банк России следовал Дорожной карте поддержки малого бизнеса, основная цель которой - сделать более доступными кредиты.

Но есть и другие меры поддержки:

- распространение льготных программ на факторинг;
- расширение возможностей бизнеса по использованию небанковских источников финансирования;
- предоставление малому и среднему бизнесу доступа к сервису «Знай своего клиента» для проверки контрагентов;
- снижение транзакционных издержек благодаря приему оплаты через Систему быстрых платежей.

Цифровая платформа МСП как экосистема поддержки бизнеса.

Основным источником получения информации о мерах поддержки на сегодняшний день является Цифровая платформа МСП. По сути это система персонального подбора услуг, которые можно оформлять дистанционно.

Постановление Правительства РФ от 21.12.2021 №2371 утвердило сроки запуска эксперимента по оказанию поддержки на базе цифровой платформы МСП. Он стартовал 1 февраля 2022 года и продлится до 1 февраля 2031 года. Поддержка затрагивает:

- малый и средний бизнес;
- самозанятых;
- граждан, которые только собираются начать свое дело.

Предполагается, что новый подход максимально упростит открытие, ведение и развитие бизнеса. К платформе подключатся федеральные министерства и ведомства, институты развития, банки и страховые организации. Все они будут обмениваться нужной информацией через систему межведомственного электронного взаимодействия.

Цель новшества - объединить все сервисы для МСП и позволить предпринимателям выбирать и получать необходимые меры поддержки дистанционно. Цифровая платформа обеспечивает адресный подбор и проактивное одобрение мер поддержки, а также предоставление услуг, которые требуются на разных этапах развития бизнеса, без личного присутствия предпринимателей [2, с.520].

У каждого пользователя платформы формируется свой цифровой профиль. Благодаря этому федеральные и региональные инструменты поддержки и сервисы предлагаются участникам с учетом потребностей и стадии развития бизнеса.

Социальный контракт на открытие бизнеса. Для тех, кто планирует открыть свое дело и вести личное подсобное хозяйство, предусмотрены единовременные выплаты по социальному контракту (Постановление Правительства от 29.06.2022 № 1160). В 2024 году максимальная выплата для ИП составляла 350 000 руб., а для граждан, ведущих личное подсобное хозяйство, - 200 000 руб.

Грантовая поддержка. Такую меру господдержки обычно оказывают региональные власти. Грант предоставляется как начинающему, так и опытному предпринимателю в форме софинансирования или на безвозвратной и безвозмездной основах.

Но в зависимости от региона условия получения грантов могут отличаться. Поэтому все детали лучше узнавать на местах. Деньги выделяются тем, чьи заявки прошли конкурсный отбор. В числе критериев отбора - сфера деятельности бизнеса, размер выручки, количество рабочих мест и др. Ближайший год однозначно будут поддерживать такие направления, как ИТ, АПК, туризм.

Гранты для молодых предпринимателей. Эта поддержка распространяется на все субъекты МСП, зарегистрированные лицами в возрасте от 14 до 25 лет. Минимальная сумма гранта - 100 000 руб., максимальная - 500 000 руб. Грант в размере до 1 млн руб. предусмотрен для Арктической зоны: Мурманская и Архангельская области, Ненецкий и Ямало-Ненецкий АО, Чукотка, Карелия, Коми, Якутия, Красноярский край [3, с.50].

Деньги можно использовать на компенсацию аренды и ремонта нежилого помещения, приобретение необходимых стройматериалов и оборудования, оплату коммуналки и услуг электроснабжения и др. Ознакомиться с условиями программы.

Гранты для социального бизнеса. Государство продолжит выдавать гранты до 500 000 руб. социальным предприятиям. Для регионов Арктической зоны сумма поддержки выше - до 1 млн руб. На что можно потратить деньги:

- аренда и ремонт помещения;
- лизинговые платежи;
- оплата коммунальных услуг;
- приобретение оргтехники и оборудования;
- покупка сырья, ПО, комплектующих для медтехники или протезно-ортопедических изделий;
- переоборудование транспортных средств для перевозки маломобильных групп населения, в том числе инвалидов.

За подробной информацией стоит обращаться в региональные отделения Центра «Мой бизнес» либо узнать подробности через личный кабинет на цифровой платформе МСП.рф.

Субсидии для туристического бизнеса. На сайте Федерального агентства по туризму есть специальный раздел, в котором обозначены все меры поддержки туристического бизнеса.

Ранее Минэкономразвития объявило о предоставлении единой субсидии в рамках национального проекта «Туризм и индустрия гостеприимства». Ее получили 85 регионов, общая сумма субсидии составила 6,2 млрд руб.

Особенно на поддержку могут рассчитывать предприниматели из Краснодарского и Ставропольского края, Московской, Свердловской и Челябинской области. В этих регионах ожидается высокий турпоток, кроме того, они обладают национальными туристическими маршрутами. Также субсидию планируется предоставлять предпринимателям из новых регионов - ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской области [4, с.124].

Что важно знать:

Регионы по своему усмотрению выбирают приоритетные направления, которые направлены на увеличение количества турпоездов.

Единая субсидия можно тратить на обустройство пляжей и национальных туристических маршрутов, покупку соответствующего оборудования и снаряжения, проведение мероприятий и проектирование туристического кода центров городов.

В рамках единой субсидии можно создавать кемпинги и автокемпинги, возводить некапитальные причальные сооружения.

Деньги выделяют тем, кто:

планирует создавать и развивать пляжи на берегах морей, рек и озер, а также развивает национальные туристические маршруты;

создает кемпинги и автокемпинги;

приобретает туристическое оборудование, создает электронные путеводители, развивает турсреду для людей с ограниченными возможностями, приобретает оборудование для инфоцентров и пунктов проката, разрабатывает новые маршруты, включая маркировку, навигацию, организацию зон отдыха и др.

Поддержка импорта. Минэкономразвития еще в 2022 году выпустило Навигатор по мерам поддержки импорта в связи с санкционным давлением (Письмо Минэкономразвития РФ от 22.09.2022 № 35970-ДВ/Д12И), но некоторые меры действуют бессрочно. Например, приоритетное таможенное оформление товаров народного потребления, включая продукты питания и медикаменты, оборудование, комплектующие и запасные части; непривлечение участников ВЭД к ответственности за нарушение условий временного ввоза.

Полный список мер поддержки импорта. Минпромторг запустил сервис импортозамещения 2.0. Также действуют меры поддержки по параллельному импорту, льготные кредиты на приобретение приоритетной для импорта продукции и др. Остальные можно посмотреть на сайте министерства.

Поддержка ИТ. Поскольку в условиях санкционных ограничений растет интерес к отечественным разработкам и государство заинтересовано в удержании грамотных специалистов, то для ИТ-сферы подготовили комплексные меры. Они направлены как на сокращение финансового бремени компаний, так и на создание комфортных условий для работы. Часть мер представлено на сайте Минцифры.

Кроме того, ИТ-компании могут рассчитывать на:

Освобождение аккредитованных ИТ-компаний на срок до трех лет от налогового, валютного контроля, других видов государственного контроля (надзора) и муниципального контроля.

Упрощение процедуры трудоустройства иностранцев, привлекаемых для работы.

Предоставление возможности оформления льготной ипотеки сотрудникам ИТ-компаний.

Отсрочка от службы в армии для специалистов ИТ-компаний (Постановление Правительства РФ от 28.03.2022 № 490).

Компенсация расходов на покупку российского ПО. В рамках нового механизма поддержки малого бизнеса у предпринимателей появилась возможность приобрести российское ПО на 50% дешевле. Но для этого нужно соответствовать требованиям по среднесписочной численности работников и доходам.

«Зонтичный» механизм для получения заёмного финансирования. «Зонтичный» механизм предоставления поручительств позволит бизнесу получать кредиты и снижать конечные процентные ставки по ним. Поручительство будет обеспечивать до 50% от суммы кредита, а предприниматель сможет получить его в «одном окне» банка.

Оплата комиссии за поручительство возложена не на предпринимателя, а на банк. Заёмщики со средним риском смогут увеличить объем привлеченных средств за счет поручительств и высвободить залоги, с низким риском - получить кредитные средства в среднем ниже на 1–2%.

Поддержка малого агробизнеса. Субсидии для животноводов. С 1 января 2023 года животноводы могут рассчитывать на возмещение части затрат на выращивание крупного рогатого скота и последующее производство продукции (Постановление Правительства РФ от 01.12.2022 № 2201).

Для некоторых категорий аграриев условия поддержки будут смягчены: для фермерских хозяйств, занимающихся развитием семейных ферм, а также для сельскохозяйственных кооперативов, использующих гранты на укрепление материально-технической базы. По условиям предоставления поддержки они должны брать одного работника на каждые 10 млн руб.

Грант «Агротуризм». Постановление Правительства РФ от 16.12.2021 № 2309 ввело грант на проекты, связанные с сельским туризмом. С 1 января 2022 года малый аграрный бизнес может претендовать на сумму до 10 млн руб., если, например, занимается строительством или ремонтом помещений для приема туристов, создает развлекательную инфраструктуру, закупает туристическое оборудование и т.д. Грант не дадут владельцам личных подсобных хозяйств.

Проект «Развитие овощеводства и картофелеводства». Аграрии могут воспользоваться новым проектом «Развитие овощеводства и картофелеводства» (Постановление Правительства РФ от 24.11.2023 № 1984). Деньги можно потратить на проведение агротехнологических работ и производство картофеля и овощей в открытом грунте и теплицах с использованием технологии досвечивания.

Список использованных источников

Алексеева Н.В. Государственная политика поддержки развития малого и среднего предпринимательства в регионе / Н.В. Алексеева, Т.А. Богатова, С.А. Шигильчева // Вестник Российского университета кооперации. – 2021. – № 1 (31). – С. 4-8.

Баженов С.И. Государственная политики стимулирования малого и среднего предпринимательства в регионе // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 3-2 (80). – С. 516-524.

Белова Л.А. Малое предпринимательство региона как объект государственного регулирования / Л.А. Белова, К.И. Каценко // Факторы экономического роста: мировые тренды и российские реалии : сб. ст. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых. – Москва : Науч. консультант, 2023. – С. 46-53.

Белогорцева М.Е. Развитие малого и среднего предпринимательства в Самарской области / М.Е. Белогорцева, Е.А. Куликова // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития : сб. науч. ст. IX Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Курск : Юго-Запад. гос. ун-т, 2021. – С. 122-125.

Самарский М.Д.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

МОДЕЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Аннотация. В статье отражается сущность инвестиционного проекта как плана окупаемости инвестиционных вложений за счет будущих доходов. Рассматриваются различные виды моделирования и различные модели. Также в статье описывается, что необходимо для создания определенной модели.

Ключевые слова: инвестиционный проект, инвестиции, виды моделей, моделирование.

Samarsky M.D.,

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

MODELING OF INVESTMENT PROJECTS

Abstract. The article reflects the essence of an investment project as a plan for the payback of investment investments due to future income. Various types of modeling and various models are considered. The article also describes what is necessary to create a certain model.

Keywords: investment project, investments, types of models, modeling.

Инвестиционный проект – план окупаемости инвестиционных вложений за счет будущих доходов.

Существует несколько видов моделирования:

- ресурсный;
- оценочный;
- сценарный;
- организационный;
- финансовый;
- комплексный.

Ресурсный вид моделирования показывает на потоки и запасы, каких-либо видов ресурсов. Ресурсов существует 4 вида: финансовый, материальный, информационный и человеческий.

В их задачу входит – показать динамику потоков, расчетов, скорости, оборачиваемость и т.д.

Наиболее распространенные модели среди ресурсов: модель движения денежных средств; модель производства; модель товарооборота.

Наиболее распространенная модель является, модель движения денежных средств, так как деньги в современные экономики являются общим эквивалентом и без них сделать, что-либо невозможно, а ресурсы с высокой ликвидностью

наиболее важны и жизненно необходимы для компании. Оценочный вид моделирования – его задача оценить, сравнить несколько вариантов решения [1, с.108].

Один из самых распространенных видов оценочных моделей являются:

- оценка налоговой нагрузки;
- оценка стоимости;
- оценка эффективности.

Оценка налоговой нагрузки помогает при налоговом планировании и помогает рассчитать налоговые платежи, как для каждого налога, так и совокупную налоговую нагрузку.

Есть несколько видов стоимости и существует несколько разных подходов к ее оценке.

Оценивать можно стоимость:

- имущества;
- компании как имущественного комплекса;
- отдельных бизнес-процессов;
- бизнеса в целом.

Качественная модель оценки стоимости позволяет оценить стоимость разными способами и комбинированно.

В оценке эффективности существует модель оценки инвестиционного проекта. Такая оценка проекта рассчитывается по принятым коэффициентам. Так же можно рассчитать довольно простым способом, если создать «портрет» экономики проекта для оценки экономического результата.

Существуют и другие виды оценки эффективности, такие как: оценка эффективности закупаемого оборудования. Такие решения несут в себе инвестиционный характер и имеют долгосрочные последствия, которые могут отразиться на себестоимости продукции или на сам продукт, и на результат всего дела компании [2, с.110].

Основная задача вариантных (сценарных) моделей – это рассчитать, спрогнозировать, смоделировать возможные варианты (сценарии) развития событий компании или проекта.

Сценарная модель очень динамична и нуждается в большом количестве данных о внешних факторах. Данная модель позволяет предоставить для принятия решения несколько вариантов, тактических или стратегических альтернатив. Из множества видов сценариев можно выбрать оптимальное решение с учетом минимальных рисков. Но нельзя забывать, что при изменении внешних факторов, часто меняется и ситуация и нужно стараться учитывать все факторы, чтобы написать правильный сценарий, по которому надо будет следовать [3, с.111].

Сценарий может корректироваться, пересматриваться в зависимости от изменения целей, интересов, появление новых факторов и т.д. В задачи организационных моделей входит описание бизнес – процессов и организационных структур компании. Это позволяет улучшить качество управление и устанавливать направление для рабочих процессов.

Для описания бизнес – процессов существуют алгоритмы, которых необходимо придерживаться. Алгоритмы бывают различные, создавать организационные

модели так же можно с помощью программных продуктов.

Одни из наиболее сложных бизнес – моделей являются финансовые модели. Их задача заключается в создании картины совокупности финансовых и экономических показателей. Такую модель можно строить как для компании, так и для проекта.

Финансовая модель состоит из связки: балансы – финансовые результаты – движение денежных средств. Каждый элемент в этой связке соответствует трем основным типам финансовых отчетов и трем основным бухгалтерским формам:

- балансый отчет;
- отчет о финансовых результатах;
- отчет о движении денежных средств.

Данные отчеты отражают всю суть находящейся в них информации, а бухгалтерские формы – это формы, отображающие информацию, которая утверждена Минфином для отчетности предприятий. Эти три отчета отображают: активы и их источники образования; доходы, расходы и финансовый результат; платежи и денежные поступления, остаток и дефицит денежных средств [4, с.71].

Данные три отчета могут многое показать, из них можно рассчитать финансовые и экономические показатели. Для стыковок данных можно использовать бухгалтерские показатели, которые утверждены Минфином, но на эти данные нельзя упираться при расчете, ведь их структура не всегда соответствует потребностям предприятия с точки зрения предоставления финансовой информации для принятия управленческих решений.

Данные могут находиться в разных комбинациях, но традиционное составление основных финансовых планов начинается с подготовки плана движения денежных средств, а заканчивается подготовкой прогнозного баланса.

Методика расчетов вытекает из постатейного содержания таблиц. Самое главное это создать взаимосвязанную динамическую комплексную картину компании или проекта, на какой – то определенный срок, спрогнозировать показатели и финансовое состояние. Данный вид планирования разбивается на отчетные периоды, каждый из которых показывает требуемые показатели.

Для создания модели необходимо выделить:

- типовые агрегированные показатели (статьи) отчетов;
- детализированные показатели (статьи) отчетов в соответствии с особенностями компании (проекта).

Задача комплексных моделей – отобразить все аспекты, раскрыть разные стороны деятельности. Комплексные модели наиболее сложны и индивидуальны. Они сочетают в себе разные элементы других классов моделей.

С другой стороны, существуют типовые комплексные модели под определенный профиль компаний или проектов. У каждой типовой модели существуют свои преимущества и недостатки. Основные преимущества – снижение затрат на моделирование и использование опыта разработчика типовой модели.

Основной недостаток – модель типовая, часто негибкая, не может учесть всех особенностей, тонкостей и пожеланий конкретного бизнеса, доработка модели требует значительных затрат.

Одним из видов комплексных моделей является модель, создаваемая для инвестиционного проекта или бизнес-плана. Такая модель должна объединять в себе много элементов, которые могут быть использованы самостоятельно, но должны быть взаимосвязаны:

- финансовый план;
- планы использования ресурсов;
- описание возможных сценариев развития;
- описание бизнес-процессов и организационной структуры;
- инвестиционная оценка и прогноз стоимости проекта.

Предназначение комплексной модели – интегрировать особенности и методики решения задач разных самостоятельных классов моделей в единую модель, способную выполнять разные задачи.

Наиболее простой способ рассчитать окупаемость и эффективность – построить финансовую модель. Результат модели - прогнозные «Отчет о финансовых результатах (ОФР)», «Отчет о движении денежных средств (ОДДС)» и «Балансовый отчет проекта».

ОФР показывает прибыль в каждом периоде прогноза. ОДДС проекта отражает операционную, инвестиционную и финансовую деятельность. Баланс не только отражает рост стоимости бизнеса, нашу финансовую устойчивость на прогнозном периоде, но также позволяет проверить корректность модели.

Что должно насторожить в первую очередь при анализе финансовой модели:

Очень оптимистичные показатели эффективности (быстрый срок окупаемости, высокая рентабельность IRR).

Срок окупаемости коммерческой недвижимости 5 лет маловероятен, т.к. опыт уже возведенных объектов позволяет отслеживать заполняемость (загрузку), ставки арендной платы, уровень непредвиденных расходов и делать выводы, о более длительных сроках.

IRR проекта разведения крупного рогатого скота в районе 70% годовых выглядит подозрительно. Высокие капитальные затраты на длительном интервале, технологические особенности (физиологические способности воспроизведения стада), крупные периодические затраты, связанные с выполнением санитарно-эпидемиологических норм, не дают оснований ожидать высокую внутреннюю доходность такого уровня проектов.

Высокие показатели рентабельности деятельности (Прибыль/Выручка) на всем горизонте планирования, особенно, если в среднем по отрасли эти показатели низкие.

Конечно, в каждом правиле есть исключения, возможно, что проект в своем роде уникален (технологический прорыв, ажиотажный спрос, отсутствии конкурентов, сильная маркетинговая стратегия и т.д.), но вряд ли он останется таким на длительном сроке. Оценив преимущества инвестиций в это направление, уже в ближайшее время появятся конкуренты, которые будут претендовать на долю рынка, давить на цены и снижать прибыльность деятельности.

Короткая инвестиционная фаза в случае строительства объекта.

Одно дело купить готовый бизнес и считать доходы с момента передачи права собственности, другое - построить завод. Подготовка проектной документации, включая сбор всех разрешений, займет не один квартал. Процесс выполнения строительно-монтажных работ зачастую усложняется и удлиняется во времени как по вине подрядчиков, так и по вине заказчиков, которые меняют проектные решения по ходу строительства. Подключение инженерных коммуникаций, решение на ввод в эксплуатацию также может потребовать больше времени, чем заложено в проекте.

100% загрузка мощностей, особенно в первые периоды эксплуатационной фазы. Наверняка встречаются проекты с быстрым и успешным выходом на запланированную загрузку, но лучше в модели учесть более пессимистический сценарий, чем зависеть ожидания инвесторов и кредиторов.

Отсутствие инвестиций в оборотный капитал.

Очень часто в модели учитывают только инвестиционные затраты в капитальные активы (так называемый CAPEX), забывая предусмотреть вложения в оборотный капитал. Инвестиции в оборотный капитал предполагают: создание запасов сырья и готовой продукции, затраты в незавершенном производстве, предоплаты за сырье, предоставление отсрочки по оплате продукции. Оборотный капитал может потребовать существенных денежных вливаний на первоначальном этапе. При качественной оценке проекта эти вопросы разбираются и учитываются в финансовой модели.

Завышенный объем кредитных средств при заниженной стоимости. Банки требуют финансирования со стороны собственника не менее 20-30% от суммы инвестиционных затрат. Если в проекте не предусмотрено вложение собственных средств, это вызовет вопросы со стороны банка, и потребует пересчет модели. С кредитом связана еще одна особенность – заниженная стоимость процентов по кредиту. Некоторые разработчики проектов питают иллюзии относительно стоимости денег, возможности получить кредит под низкий процент и вписаться в программу льготного кредитования. В моделях можно встретить очень низкие ставки в сравнении со стоимостью кредитных средств на рынке. Если в проекте предоставлены доказательства в какой программе и при каких условиях можно получить льготные ставки, и у проекта есть предпосылки вписаться в эту программу, то претензий к расчетам нет.

Отрицательные остатки денежных средств в прогнозном ОДДС.

Критерий финансовой состоятельности проекта – неотрицательные остатки денежных средств в конце каждого прогнозного периода. Если в модели в итоговой строке наблюдаются отрицательные значения – модель не доработана и требует корректировки.

Материальная независимость организации заключается в стабильной работе компании, а также в уверенности в завтрашнем дне. Грамотная система управления инвестиционной деятельностью предприятия обеспечивает эффективное использование ресурсов, объединение оптимальных ресурсов финансирования. Управление инвестиционными процессами, связанными с вложениями денежных средств в долгосрочные материальные и финансовые активы, представляет собой

наиболее важный и сложный раздел финансового менеджмента. При оценке эффективности инвестиционных проектов используются иные принципы и критерии, отличные от тех, которые применялись в централизованной экономике.

Планирование прибыли - составная часть финансового планирования и важный участок финансово-экономической работы на предприятии. Планирование прибыли производится раздельно по всем видам деятельности предприятия. Это не только облегчает планирование, но и имеет значение для предполагаемой величины налога на прибыль, так как некоторые виды деятельности не облагаются налогом на прибыль, а другие - облагаются по повышенным ставкам. В процессе разработки планов по прибыли важно не только учесть все факторы, влияющие на величину возможных финансовых результатов, но и обеспечивающий максимальную прибыль.

Список использованных источников

Основы финансового менеджмента : учебное пособие / Л. Н. Коршунова, Н. А. Проданова, Е. И. Зацаринная [и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 228 с.

Пименов, Н. А. Управление финансовыми рисками в системе экономической безопасности : учебник и практикум для вузов / Н. А. Пименов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 353 с.

Погодина, Т. В. Финансовый менеджмент : учебник и практикум для вузов / Т. В. Погодина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 259 с.

Румянцева, Е. Е. Финансовый менеджмент : учебник и практикум для вузов / Е. Е. Румянцева. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 360 с.

Семенова М.Ю.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье отражаются различные типы муниципальных образований. Также в статье описываются факторы, влияющие на развитие территорий муниципальных образований. Приводится сущность комплексного социально-экономического развития.

Ключевые слова: муниципальные образования, территории, социально-экономическое развитие.

Semenova M.Yu.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

MANAGEMENT OF MUNICIPAL DEVELOPMENT

Abstract. The article reflects various types of municipalities. The article also describes the factors influencing the development of municipal territories. The essence of complex socio-economic development is given.

Keywords: municipalities, territories, socio-economic development.

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 [1, с.26].

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 инте-

ресов. 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.

Под комплексным социально-экономическим развитием муниципального образования подразумевает управляемый, эффективный и рациональный процесс изменений в различных областях жизни, который направлен на достижение определенного уровня развития социальной и экономической сфер на территории муниципального образования [2, с.15].

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 деятельностный или 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) [3, с.19].

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 [4, с.250].

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.

Несмотря на всю сложность оценки управления, обобщающим показателем стоит выделить социальную эффективность, потому что основной деятельностью является повышение качества жизни населения, проживающего на данной территории. Социальная эффективность является показателем, который отражает уровень жизни населения. Основным измерителем социальной эффективности является динамика уровня и качества жизни населения.

Муниципальные образования обладают свободой в отношении принятия решений по организации развития муниципалитетов. На данный процесс прямое влияние оказывает объем имеющихся у муниципального образования ресурсов и сложность решаемых задач. При этом в развитии муниципальных образований и управлении этим процессом все-таки можно выделить единые черты. Общей чертой развития всех муниципальных образований независимо от применяемой

политики управления этим развитием является определенная цикличность.

В качестве главных факторов, влияющих на цикличность процесса управления, выступают следующие: во-первых, бюджетный процесс; во-вторых, срок полномочий органов муниципального управления; в-третьих, реализация крупных инвестиционных проектов; в-четвертых, традиционные особенности, характерные для определенной местности, и так далее.

Система органов муниципального управления в муниципальных образованиях предполагает организацию:

во-первых, органа муниципального управления представительного назначения, предназначенного для осуществления законотворческой деятельности на территории муниципального образования и реализации контрольной функции в отношении исполнительной власти;

во-вторых, органа муниципального управления исполнительно-распорядительного назначения, предназначенного для непосредственного осуществления процесса муниципального управления на территории муниципального образования;

в-третьих, должностного лица, возглавляющего муниципальное образование. В соответствии с содержанием устава муниципального образования это должностное лицо может возглавлять одну из ветвей власти, то есть находиться либо во главе представительного органа муниципального управления, либо в главе администрации муниципалитета;

в-четвертых, счетно-контрольный орган, назначение которого состоит в контроле финансовой стороны муниципального управления.

Социально-экономическое развитие муниципального образования включает в себя исследование внутренней среды, а именно анализ характеристик ресурсов, способностей и выявления сильных и слабых сторон муниципального образования.

Вопросы социально-экономического развития муниципальных образований в современных условиях играют важную роль, а их решение требует эффективного и рационального подхода, что определено необходимостью совершенствования, не только системы управления, но и самой экономической модели развития территорий муниципальных образований.

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.

Список использованных источников

Беспалова, М. П. Проблемы взаимодействия муниципальных образований с органами государственной власти РФ в свете конституционной реформы 2020 г. // Государственная власть и местное самоуправление. — 2020. — № 11. — С. 24-28.

Вербина, О. Л. Реализация полномочий органами государственной и муниципальной власти при проведении процедуры изъятия земельных участков: из практики Европейского суда по правам человека // Муниципальная служба: правовые вопросы. — 2020. — № 3. — С. 12-16.

Гаврилов, Е. В. О некоторых проблемах федерального законодательного регулирования перераспределения полномочий между органами местного самоуправления и органами государственной власти субъектов РФ // Муниципальная служба: правовые вопросы. — 2020. — № 4. — С. 17-20.

Горный, М. Б. Муниципальная политика и местное самоуправление в России : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / М. Б. Горный. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2021. — 360 с. — Текст : непосредственный.

Семенова С.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье отражается сущность концепции муниципального управления. Также в статье описываются направления муниципального управления. Приводится система организации местного самоуправления.

Ключевые слова: муниципальное управление, направления деятельности, представительные органы.

Semenova S.A.,

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION SYSTEM

Abstract. The article reflects the essence of the concept of municipal governance. The article also describes the areas of municipal governance. The system of local government organization is given.

Keywords: municipal governance, areas of activity, representative bodies.

На базе теоретической основы муниципального управления разрабатывается концепция муниципального управления. В ней определяются его сущность и содержание, определяются принципы и подходы. В концепции в качестве основных направлений муниципального управления выделяются:

- управление муниципальной организацией местного самоуправления;
- управление местными сообществами;
- управление муниципальным образованием как социально-экономической системой, включающим в себя управление муниципальным хозяйством;
- управление отдельными сферами жизнедеятельности местных сообществ, отраслями муниципального хозяйства;
- управление на территориях, которые имеют свои специфические особенности;
- управление муниципальными организациями, включая органы местного самоуправления [1, с.30].

Процесс муниципального управления на муниципальном уровне предполагает управляющие воздействия субъекта управления в лице органов местного самоуправления на основные объекты управления – местные сообщества и муниципальное образование как социально-экономическую систему. При этом обратим внимание на то обстоятельство, что в этом процессе всегда имеют место две ее характерные особенности - неопределенность и субъективность. Они присутствуют в муниципальной деятельности, прежде всего, при анализе и оценке изменений,

происходящих в муниципальном образовании, а также при разработке и принятии органами местного самоуправления управленческих решений.

Система организации местного самоуправления (включая порядок формирования представительного органа муниципального образования, способ избрания главы муниципального образования и его статус председателя представительного органа муниципального образования и (или) главы местной администрации) определяется законами субъектов Российской Федерации и принимаемыми в соответствии с ними уставами муниципальных образований в рамках, установленных Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее Федеральный закон №131-ФЗ) и иными федеральными законами.

Порядок формирования представительных органов муниципальных районов (прямые выборы или «система делегирования» – формирование представительного органа из числа глав и депутатов поселений исходя из их равного представительства или по заранее установленной квоте) определяется законами субъектов Российской Федерации и принимаемыми в соответствии с ними уставами муниципальных районов [2, с.96].

Так или иначе перераспределение полномочий не является массовым явлением и как инструмент регулирования применяется весьма локально. Принципиально иная ситуация сложилась с механизмом наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями (делегирующие полномочий) с предоставлением органам местного самоуправления субвенций на их осуществление, предусмотренным Конституцией Российской Федерации и статьей 19 Федерального закона №131-ФЗ.

Нередкой является ситуация осуществления органами местного самоуправления нескольких десятков делегированных государственных полномочий. Отдельные государственные полномочия, осуществляемые органами местного самоуправления (делегирующие полномочия), подразделяются на 3 группы:

полномочия Российской Федерации, делегированные напрямую органам местного самоуправления;

полномочия Российской Федерации, делегированные органам государственной власти субъекта Российской Федерации с правом их частичного или полного делегирования органам местного самоуправления (субделегирующие);

полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам совместного ведения Российской Федерации либо ее субъектов, делегированные органам местного самоуправления [3, с.48].

Наиболее часто в числе делегируемых органам местного самоуправления полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации оказываются полномочия в сфере опеки и попечительства, а также полномочия по созданию и обеспечению деятельности административных комиссий, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, по профилактике безнадзорности несовершеннолетних, по отлову и содержанию безнадзорных домашних животных, а также делегируемые муниципальным районам полномочия по предоставлению дотаций на выравнивание бюджетной обеспеченности поселений.

Список использованных источников

Забелина, Е. П. Понятие и сущность муниципальных процедур // Актуальные проблемы российского права. — 2023. — Т. 18, № 3. — С. 23-31.

Мариевич, А. А. Местное самоуправление как элемент единой системы публичной власти / А. А. Мариевич, М. С. Блохин, И. А. Лобанова // Мирская наука. — 2023. — № 1 (70). — С. 94-98.

Ряшин, М. П. Общие принципы местного самоуправления: новые взгляды и подходы / М. П. Ряшин, В. В. Таболин // Конституционное и муниципальное право. — 2023. — № 4. — С. 46-49.

Скрипников А.А.,
Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА

Аннотация. В статье отражается сущность и значение стратегии для дальнейшего развития предприятия. Рассматриваются различные элементы, входящие в стратегию предприятия. Также в статье описываются конкурентные преимущества предприятия для разработки стратегии.

Ключевые слова: стратегия, элементы, конкурентные преимущества, конкурентоспособность.

Skripnikov A.A.
Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

MAIN STAGES OF STRATEGIC PLAN DEVELOPMENT

Abstract. The article reflects the essence and significance of strategy for further development of the enterprise. Various elements included in the enterprise strategy are considered. The article also describes the competitive advantages of the enterprise for strategy development.

Keywords: strategy, elements, competitive advantages, competitiveness.

Для достижения поставленных целей предприятию необходима разработка стратегического плана развития организации. При ее разработке возможны различные варианты, но для любого из них потребуется определить срок планирования, наметить основные финансовые цели и способы их достижения.

Стратегия предприятия или любой другой организации представляет собой генеральный план действий по обеспечению предприятия денежными средствами и распоряжению ими. Она включает в себя следующие элементы:

- анализ и оценку финансово-экономического состояния компании;
- разработку учетной политики, а также налоговой политики;
- управление основным капиталом и амортизационную политику;
- управление оборотными активами и кредиторской задолженностью;
- управление заемными средствами;
- управление текущими издержками, сбытом продукции и прибылью;
- дивидендную и инвестиционную политику;
- оценку достижений компании и ее рыночной стоимости [1, с.100].

Формирование стратегии управления сложным предприятием, крупной корпоративной структурой в условиях переходной, динамичной экономики, нечеткой, неполной, быстро устаревающей информации требует разработки нового метода, позволяющего работать в указанных условиях. В качестве такого метода предла-

гается формирование стратегии предприятия на основе использования комплексов взаимосвязанных методов, причем структура комплексов этих методов должна меняться в зависимости от ситуации и специфики решаемых стратегических задач. Так, эффективно использование сочетания методов программно-целевого управления с методами позиционирования предприятия и методами управления на основе анализа эффективности [2, с.40].

Разработка стратегии и определение тактики – это ключевые моменты для непрерывного и устойчивого развития компании.

Миссия – это смысл существования организации, ценность, которую компания дает миру в долгосрочной перспективе и которую готов приобретать потребитель.

Ценности – ряд систематизированных эмоциональных явлений, принципов и норм, соответствующих организационной модели и культуре компании, которые позволяют проявляться в мышлении и поведении сотрудников таким образом, что позволяет реализовать стратегическое видение компании.

Видение (цель, описанная с подробностями) – целевая картина деятельности предприятия; перспективный взгляд на направления развития организации, базовая концепция того, что организация пытается сделать и чего достичь.

Стратегические цели – измеримые результаты, которых ожидается достичь для того, чтобы реализовать стратегическое видение.

Функциональные стратегии – декомпозиция стратегии роста и стратегии конкуренции на функции компании и сфокусированные задачи развития функциональных сфер. Функциональные стратегии должны наследовать принципы основной стратегии, они пишутся после написания основной. При разработке стратегического плана для начала нужно осознать, что написание стратегии – это задача лидера компании. Это его видение целей компании ляжет в основу стратегии и тактики. Помните, что у лидера компании есть два главных качества, которые дают ему неоспоримые преимущества перед другими. Первое: он знает, куда он идет. И второе: он способен убедить других идти за собой [3, с.100].

После того, как представлена цель компании, нужно ответить на вопрос «Какой путь мы выбираем, чтобы достичь цели?». Вот это и будет стратегия. Специалистам, которые работают в компании, необходимо простыми и понятными словами объяснить, что они делают и, собственно, для чего они это делают. После ответа на вопрос о стратегии компании, стоит ответить на вопрос о том, как же этого достичь. Поэтому переходим к следующему пункту, а именно – тактике.

В условиях конкурентной борьбы задачей каждой организации при разработке стратегического плана становится поиск и поддержание уникальных характеристик, которые отличают её от конкурентов. Такими характеристиками и являются конкурентные преимущества.

Конкурентное преимущество можно определить, как особенность организации, производимого ей товара или предоставляемой услуги, которая позволяет ей преодолевать силы конкуренции и привлекать покупателей. По мнению М. Портера, позицию организации в отрасли определяет именно конкурентное преимущество.

Конкурентные преимущества позволяют компании иметь рентабельность выше средней по отрасли или данного рыночного сегмента, завоевывать прочные позиции на рынке. Это дает ей превосходство над конкурентами в экономической, технической и организационной сферах деятельности. Конкурентные преимущества должны быть:

- значимыми, т.е. отличаться от имеющихся у конкурентов и выделяться на их фоне;
- видимыми, т.е. заметными для покупателя;
- значимыми для потребителя, т.е. давать ему осознание о получаемой выгоде;
- устойчивыми, т.е. сохранять свою значимость в условиях изменений среды максимально продолжительное время;
- уникальными, т.е. фирмы-конкуренты не предоставляют возможности получить подобную выгоду;
- прибыльными для компании, т.е. выбранные объёмы и масштабы деятельности обеспечивают успешную деятельность в выбранном сегменте и получение достаточной прибыли.

Наличие конкурентных преимуществ у организации обязательно должно отражаться на реальных показателях её деятельности, таких как цена, качество обслуживания, низких издержках и осознаваться потребителем, то есть они должны измеряться, оцениваться экономическими показателями, например, более высокой рентабельностью, большей рыночной долей, большим объемом продаж. Преимущества, не нашедшие отражения в деятельности фирмы и нереализованные в конкурентной борьбе, не будут являться значимыми, поскольку их наличие не создаёт новые результаты функционирования организации [4, с.51].

По отношению к среде образования конкурентные преимущества могут быть внутренними и внешними. Конкурентное преимущество будет внешним для организации, если оно образовано за счёт снижения издержек или повышения эффективности работы организации и имеет ценность для целевой аудитории. Внешнее конкурентное преимущество улучшает рыночную позицию фирмы.

Внутреннее конкурентное преимущество имеет ценность для самой организации и основано на превосходстве в отношении издержек производства продукции, что позволяет ей производить товары по меньшей себестоимости, чем у конкурентов. Внутренние конкурентные преимущества организации включают шесть групп:

- Структурные.
- Ресурсные.
- Технические.
- Управленческие.
- Рыночные.

Эффективность функционирования организации.

Второй классификатор. По времени действия конкурентные преимущества могут быть:

- краткосрочные или тактические, которые реализуются в ближайшей перспективе;
- долгосрочные или стратегические, которые реализуются в течение продолжительного времени.

Третий классификатор - по возможности воспроизведения конкурентами:

- имитируемые, т.е. преимущества, которые могут быть скопированы конкурентами;
- уникальные, т.е. воспроизводство конкурентами по каким-либо причинам невозможно.

Четвёртый классификатор – материальные и нематериальные конкурентные преимущества.

Пятый классификатор. Несмотря на разнообразие критериев, по которым можно классифицировать конкурентные преимущества, наиболее важным и основополагающим считается распределение по группам, исходя из характера преимуществ и источников их образования.

Чем больше конкурентных преимуществ имеет компания, тем выше уровень её конкурентоспособности. Наиболее предпочтительны в деятельности компании преимущества, обладающие такими характеристиками как долгосрочность, уникальность, инновационность.

Для определения влияния созданного конкурентного преимущества на деятельность фирмы и направления его развития (развитие, сохранение на существующем уровне, отказ от него для создания более перспективного преимущества) необходимо производить его оценку. Оценка производится путём выявления изменений в конкурентной позиции организации, которые произошли или могут произойти по итогам создания конкурентного преимущества.

Можно сформулировать следующие правила разработки стратегического плана:

Следует максимально давить на слабые стороны конкурентов, избегая взаимодействия с их сильными сторонами. Часто бывает, что конкурент в чем-то заметно выделяется. В таком случае нужно в чем-то его превзойти. Так Mc Donalds использует данную стратегию воздействуя на детей, а Burger King может использовать данный принцип, заявив, что они являются идеальным местом для повзрослевших детей. Еще одним примером являются авто местных марок у жителей Детройта, ассоциирующихся с надежностью. Компания Toyota сделала ставку на надежность и заняла нишу на рынке.

Необходимо всегда быть слегка «параноиком» касательно конкуренции. Нужно осознавать тот факт, что все время следует быть на чеку, поскольку конкуренты только и думают о том, как бы поскорее убрать с рынка конкурента. Следует постоянно мониторить рынок и оценивать каждый шаг конкурентов. Это делают специалисты отдела продаж, маркетинга или прибегают к помощи специальных маркетинговых исследований. Не нужно недооценивать конкурентов, будет безопаснее переоценить их. Случаи с AT&T, DEC, Levi's и Crest (Blend-a-med) - вот яркий пример недооценки конкурентов.

Зачастую давление на конкурентов улучшает их. Одной из ошибок многих компаний является мнение о том, что их конкурент в каком-то отношении несовершенен, поскольку в любой момент можно сделать шаг вперед и превзойти их. Наглядным примером тому стала история «компаний №2» на рынке США по прокату авто Avis. Они прикладывали большие усилия для опережения лидера этого рынка компании Hertz, делая ставку на высокий сервис и постоянно об этом громко заявляя. Однако Hertz улучшили сервис и превзошли Avis.

Угроза бизнесу убирает всякую рациональность в действиях конкурентов. Ярким тому примером является история об одной стартап компании, разработавшей уникальную упаковку для морковки. Это позволило сделать продукцию дешевле, чем у двух поставщиков, поделивших между собой рынок. В свою очередь, компании также снизили цены. Новый игрок опять пошел на снижение цен, что опять повторили и компании. После этого, член совета директоров, обратился к руководству с просьбой дальнейшего прогноза действий конкурентов. Был дан ответ, что компании не пойдут на дальнейшее снижение цен, поскольку они теряют прибыль. После этого он позвонил Трауту, и тот ему ответил, что компании лидеры продолжают свои иррациональные действия с целью выжить новичка с рынка. Во время следующего заседания совета руководства компании поступило предложение о продаже новых технологий упаковки одной из этих компаний, коим оно незамедлительно воспользовалось с хорошей прибылью.

Одно из военных правил, которым руководствуется командир, гласит, что противника лучше всего встретить на воде, поскольку там он имеет самую низкую маневренность. На берегу же следует идти в атаку. Однако ни в коем случае не дать ему проникнуть вглубь суши, поскольку там он развернется на полную силу. Аналогичная ситуация и в бизнесе, поскольку нужно принимать ответные меры в отношении мелких конкурентов, еще до того, как они развернулись и окрепли. General Motors не отреагировали должным образом на вторжение немецких и японских авто небольших размеров на рынок, ошибочно полагая, что американцы предпочитают большие машины, и жестоко поплатились. Однако, Gillette быстро отреагировали на продукцию BIC (одноразовые бритвы) предложив покупателю одноразовые бритвы с двойным лезвием GoodNews. Хотя прибыль от и продаж и невысока, тем не менее, им уверено удастся держать лидерство на рынке и сегодня. Не следует проявлять осторожность. Лучше, чем у Microsoft, на сегодняшний день ни у кого не выходит бороться с конкуренцией. Поэтому Траут советует продолжать давление до тех пор, пока от антимонопольных органов не придет предупреждение. Только после этого можно слегка его ослабить.

Следует избегать риска быть раздавленным большим конкурентом. Самой лучшей стратегией станет незаметно к нему подкрасться и сделать бизнес, и только после этого бросать вызов конкурентам. Про магазины Wal-Mart вначале никто не знал, поскольку они существовали только в мелких штатах и конкурировали только с мелкорозничными торговцами. Только по достижению больших размеров они начали двигаться в крупные штаты, уверенно завоевывая рынок.

Следует менять поле деятельности при рисках проигрыша. Нет никаких гарантий для компаний даже с огромным капиталом, что она не пострадает от дей-

ствий конкурентов. Наглядным тому примером стала компания Levis, поскольку на рынок легкой промышленности в США пришло много других фирм. Однако Левайсы сделали ставку на высокое качество и оригинальность продукции. Что и позволило перевести производство в страны с дешевой рабочей силой.

В случае риска атаки со стороны более крупного конкурента нужно его опередить и нанести атаку первым. В данной ситуации оказались DEC, когда IBM решило нанести атаку с РС по их мини компьютерам. DEC не напали вовремя, а промедлили и тем самым дали IBM использовать новые технологии и улучшить свои компьютеры, а показатели DEC значительно упали, как и их прибыли.

Список использованных источников

Филатова, Т. В. Финансовый менеджмент : учебное пособие / Т.В. Филатова. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 236 с.

Финансовый и банковский менеджмент : учебник / Я.Ю. Радюкова, О.Н. Чернышова, А.Ю. Федорова [и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 421 с.

Финансовый менеджмент : учебное пособие / Ю. А. Долгих, Т. В. Бакунова, Е. А. Трофимова, Е. С. Панфилова ; под ред. Ю. А. Долгих ; М-во науки и высшего образования РФ. – Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2021. – 118 с.

Финансовый менеджмент : учебник для вузов / под редакцией Г. Б. Поляка. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 358 с.

Соколова Е.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПРАВИЛА РАСЧЕТА С ПОКУПАТЕЛЯМИ И ЗАКАЗЧИКАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ТОРГОВЛИ

Аннотация. В статье отражается сущность расчетов с покупателями и заказчиками. Рассматриваются процедуры продажи товаров и расчетов с покупателями и заказчиками. Также в статье описываются условия продажи некоторых видов продукции.

Ключевые слова: расчёты, покупатели, заказчики, виды продукции, выручка магазина.

Sokolova E.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

RULES FOR SETTLEMENTS WITH BUYERS AND CUSTOMERS IN TRADE ORGANIZATIONS

Abstract. The article reflects the essence of settlements with buyers and customers. The procedures for selling goods and settlements with buyers and customers are considered. The article also describes the terms of sale of certain types of products.

Keywords: settlements, buyers, customers, types of products, store revenue.

Расчеты с покупателями и заказчиками производятся в следующем порядке:

- Продавец четко называет сумму полученных денег и кладет их отдельно на виду у покупателя;
- Печатает чек на контрольно-кассовой машине;
- Объявляет покупателю общую стоимость покупок;
- Называет сумму причитающейся покупателю сдачи и выдает ее вместе с чеком;

После окончательного расчета кладет полученные от покупателя деньги в кассовый ящик.

Возврат из кассы денег покупателям производится в установленном порядке по разрешению администрации.

Формы продажи товаров:

- прилавков обслуживания;
- самообслуживание;
- по заказам на дому у покупателей;
- интернет-магазин;

Посылочная торговля.

Продажа товаров через прилавок обслуживания включает выполнение следующих операций:

- встреча покупателя и выявление его намерения;
- предложение и показ товаров;
- помощь в выборе товаров и консультация;
- предложение сопутствующих и новых товаров;
- проведение технологических операций, связанных с нарезкой, взвешиванием, отмериванием;
- расчетные операции; упаковка и выдача покупок [1, с.90].

Пришедший в магазин покупатель должен встретить приветливое отношение со стороны торгового персонала. При этом благоприятное впечатление оставляют опрятный внешний вид работников магазина, порядок и чистота в торговом зале. Выявление намерения покупателей заключается в определении их отношения к моделям, фасонам и другим признакам товаров. Эта операция должна выполняться торговым персоналом ненавязчиво, в вежливой форме.

После выявления намерения покупателя продавец показывает соответствующие товары. При этом он обращает внимание на особенности отдельных товаров, предлагает взамен отсутствующих другие однородные товары. Если потребуются, продавец обязан дать квалифицированную консультацию покупателю, которая может включать сведения о назначении товаров и способах их эксплуатации, нормах потребления, соответствии предлагаемых товаров современной моде и т. д.

Консультация должна способствовать пропаганде новых товаров, воспитанию у потребителей эстетических вкусов. Для проведения консультаций в крупных магазинах приглашают специалистов промышленных предприятий, производящих товары народного потребления, модельеров, врачей-косметологов и других специалистов. В обязанности продавца входит и предложение покупателю сопутствующих товаров [2, с.156].

На выполнение технологических операций, связанных с нарезкой, взвешиванием, отмериванием, затрачивается много труда и времени. На качество их выполнения, а, следовательно, и на уровень обслуживания покупателей существенно влияет квалификация торгового персонала, а также организация и обслуживание рабочего места продавца.

Завершается продажа товаров расчетом с покупателями и заказчиками и выдачей им покупок. Эти операции могут выполняться на рабочем месте продавца или контролера-кассира.

Правила расчета с покупателями и заказчиками.

Денежные расчеты с покупателями и заказчиками за приобретенные товары обязательно должны осуществляться с применением контрольно-кассовых машин, исключение составляют случаи, которые предусмотрены в перечне отдельных категорий предприятий, организаций и учреждений, которые либо по специфики своего вида деятельности, либо особенности ее месторасположения я могут осуществлять денежные расчеты с покупателями и заказчиками без применения контрольно-кассовых машин [3, с.87].

Регистрация контрольно-кассовых машин производится в налоговых органах по месту нахождения предприятий торговли в определенном порядке.

Расчет с покупателями и заказчиками происходит в определенном порядке:

- кассир либо контролер-кассир называет сумму полученных от покупателя денег и кладет их отдельно на виду у покупателя;
- печатается чек на контрольно-кассовой машине;
- вслух кассир объявляет общую стоимость покупок;
- называет сумму причитающей покупателю сдачи и выдает ее покупателю вместе с чеком;
- только после окончательного расчета с покупателем, кладет полученные от покупателя деньги в денежный ящик кассового аппарата.

Работникам торгового предприятия категорически запрещается предлагать покупателю вместо сдачи денег какие-либо товары. Так же запрещено требовать от покупателя самому разменивать деньги.

Расчет за товары, приобретаемые в продовольственных предприятиях самообслуживания, производится только в едином кассовом терминале на выходе. В залах с системой самообслуживания рекомендуется устанавливать отдельные кассы для расчета за покупки, состоящие из одного-двух предметов.

В непродовольственных предприятиях самообслуживания все расчеты производятся в едином кассовом терминале или кассах, установленных в местах выхода покупателей. При возникновении претензии от покупателя по расчетам кассир либо контролер-кассир обязан сообщить об этом администрации своего предприятия.

Возврат покупателям денежной наличности из кассы производится в установленном порядке по разрешению администрации.

Условия продажи некоторых видов продукции.

В случае предпродажной расфасовки и упаковки развесных товаров продавцом, объем фасуемых товаров с небольшими сроками годности не должен превышать объема их реализации в течение одного дня торговли. На упаковке с расфасованным товаром должно быть указано его наименование, вес, номер или фамилия фасовщика. При реализации продовольственных товаров, расфасованных и упакованных предприятием-изготовителем с указанием веса на упаковке, их дополнительное взвешивание не производится. При реализации товара в упакованном виде отдельная плата за упаковку не взимается. Для фасовки и упаковки товаров используются специальные материалы, соответствующие обязательным требованиям стандартов.

При просьбе покупателя продавец, осуществляющий продажу товара, обязан продать ему гастрономические товары в нарезанном виде. Хлеб и хлебобулочные изделия массой от 0,4кг и более (исключаются изделия в упаковке изготовителя) могут нарезаться на 2 или 4 равные части и продаваться без дополнительного взвешивания. Хлеб и хлебобулочные изделия, реализуемые в местах мелкокорзинной торговли продаются только в упакованном виде.

Текстильные товары (ткани, нетканые материалы и изделия из них), трикотажные изделия, швейные товары (одежда, белье, головные уборы), изделия из меха и

обувь перед подачей в торговый зал должны пройти предпродажную подготовку, включающую в себя:

- тщательный осмотр товара;
- проверку качества товара (по внешним признакам) и наличия необходимой информации о товаре и его изготовителе;
- при необходимости, чистка и отутюживание изделий и их мелкий ремонт в случае необходимости.

Реализуемые товары в торговом зале должны быть рассортированы по видам, моделям и размерам. С учетом особенностей торговли в торговом зале могут быть выставлены образцы предлагаемых к продаже товаров, по которым покупателю предоставляется возможность выбора и покупки необходимого ему товара. Одежда и обувь, товары для мужчин и женщин, а также товары для детей размещаются в торговом зале отдельно друг от друга [4, с.92].

Весь товар должен иметь ярлыки с указанием наименования изделия, его артикула, цены, размера (для одежды, белья и других швейных изделий, обуви, головных уборов) и роста (для одежды и белья). При реализации любых швейных изделий, а также головных уборов, товаров из меха, обуви, в торговом зале обязательно должны быть оборудованы специальные места с примерочными кабинками с зеркалами, банкетками или скамейками.

При реализации покупателю шерстяных тканей, ватина и других тяжелых, объемных тканей производится путем наложения жесткого стандартного метра на ткань, которая должна лежать на прилавке или на столе в расправленном положении без загибов и складок. Тонкие, легкие и все другие виды ткани отмеряются путем приложения и натяжения ткани к метру.

Отмеривание всех видов тканей, кроме шерстяных тканей и трикотажных полотен, также может производиться способом наложения ткани на прилавок, на одной из сторон которого вмонтирована клейменная металлическая мерная лента. Запрещаются добавление к покупке отрезной ткани, а также продажа кусков ткани с фабричным ярлыком и клеймом, если нарушена фабричная отделка и клеймо поставлено с лицевой стороны.

Продавец, осуществляющий продажу, при отпуске тканей, одежды, меховых товаров и обуви в присутствии покупателя проверяет качество товара (путем внешнего осмотра), точность меры (количество), правильность подсчета стоимости покупки.

Бытовая радиоэлектронная аппаратура, средства связи, вычислительная техника, фото- и киноаппаратура, часы, музыкальные товары, электробытовые приборы, машины и инструменты, другие технически сложные товары бытового назначения перед подачей в торговый зал или месту выдачи должны пройти предпродажную подготовку, в которую входит: распаковка товара, удаление с товара заводской смазки, пыли, стружек; детальный осмотр товара; проверка комплектности, качества изделия, наличия необходимой информации о товаре и его изготовителе, а также при необходимости сборку изделия и его наладку. Образцы предлагаемых на продажу товаров должны быть размещены в торговом зале, иметь оформленные ярлыки с указанием наименования.

Правила расчёта с покупателями и заказчиками и порядок сдачи выручки магазином

При расчете с покупателем кассир вначале определяет общую сумму покупки и сообщает ее покупателю, затем, получив от покупателя деньги, высчитывает причитающуюся ему сдачу, которую отдает вместе с чеком. На чеке указывается название торгового предприятия, фамилия и инициалы кассира, номер чека и кассы, дата и время покупки, наименование, количество и цена приобретенного товара, подсчитывается общая сумма покупки и указывается сумма, полученная от покупателя, ниже отражаются номер фискального документа, заводской номер, регистрационный номер контрольно-кассовой машины. В нижней строке чека печатаются слова благодарности за покупку.

Кассиры-операционисты в течение дня сдают денежную выручку в центральную кассу, при этом составляют купюрную опись сдаваемых денег. Старший кассир пересчитывает денежную выручку, сданную кассирами, затем выписывает приходный кассовый ордер с указанием фамилии кассира-операциониста, номера кассового аппарата и вносят в ордер суммы денежной выручки. Сдача денежной выручки в банк осуществляется через инкассатора. Для этого старший кассир составляет препроводительную ведомость к сумке с денежной выручкой в 3х экземплярах. Первый экземпляр вкладывается в сумку с денежной выручкой, после чего сумка пломбируется. По приезду инкассатора у него проверяется удостоверение.

Затем инкассатор проверяет правильность заполнения препроводительной ведомости, соответствие номера сумки на самой сумке с денежной выручкой и номера сумки, указанного в препроводительной ведомости. Второй экземпляр предназначен для самого инкассатора. На третьем экземпляре инкассатор ставит печать банка и личную подпись; этот экземпляр остается на предприятии. На предприятие банком оформляется инкассационная карточка. Карточку вместе с возвратной сумкой привозит инкассатор. В карточке старший кассир указывает номер сумки с денежной выручкой, сумму денежной выручки, номер возвращенной сумки и личную подпись.

Список использованных источников

Федотова, М. А. Оценка стоимости активов и бизнеса : учебник для вузов / М. А. Федотова, В. И. Бусов, О. А. Землянский ; под редакцией М. А. Федотовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 539 с.

Чувикова, В. В. Бухгалтерский учет и анализ : учебное пособие / В. В. Чувикова, Т. Б. Иззука. — 4-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. — 246 с.

Шадрина, Г. В. Бухгалтерский учет и анализ : учебник и практикум для вузов / Г. В. Шадрина, Л. И. Егорова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 429 с.

Шахбанов, Р. Б. Бухгалтерский учет и налогообложение субъектов малого и среднего предпринимательства : учебное пособие / Р.Б. Шахбанов, Ж.Б. Рабаданова. – Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2024. – 184 с.

Солодов Е.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация. В статье отражается сущность оплаты труда на основании норм Трудового кодекса РФ. Рассматривается понятие системы оплаты труда исходя из нескольких источников, правового, научного. Также в статье рассматриваются четыре основные системы оплаты труда на предприятии.

Ключевые слова: оплата труда, правовые источники, взгляды ученых, тарифная система, комиссионная система.

Solodov E.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

Modern forms and systems of remuneration

Abstract. The article reflects the essence of remuneration based on the norms of the Labor Code of the Russian Federation. The concept of the remuneration system is considered based on several sources, legal, scientific. The article also considers four main systems of remuneration at the enterprise.

Keywords: remuneration, legal sources, views of scientists, tariff system, commission system.

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.

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 наградений за условия и труд воплощения этих отчислений [1, с.41].

Огромное количество российских экономистов акцентируют предстоящие системы оплаты: сдельно-прогрессивную, сдельно-премиальную, повремен-

но-премиальную, простую повременную, прямую сдельную, косвенно-сдельную и аккордную. Череда 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.

- комиссионная (бальная, бонусная) подсистема оплаты труда;
- бестарифная система оплаты труда;
- тарифная подсистема оплаты труда;
- подсистема «плавающих» окладов.



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 [2, с.101].

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 [3, с.55].

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 поощрения для сотрудников. Удержание премий не подменяет дисциплинарное наказание, которых по ТК Россия 3-и: выговор, замечание, увольнение [4, с.102].

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 руко-

водству, рационально очень прозрачно и тщательно сформулировать условия премирования и депремирования. Нужно точно соблюдать их при начислении материальных поощрений сотрудникам.

Список использованных источников

Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 467 с.

Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 203 с.

Чуваткин, П. П. Управление персоналом гостиничных предприятий : учебник для вузов / П. П. Чуваткин, С. А. Горбатов ; под редакцией П. П. Чуваткина. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 280 с.

Чуланова, О. Л. Управление персоналом на основе компетенций : монография / О.Л. Чуланова. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 122 с.

Ступина М.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РЕГИОНОВ РФ

Аннотация. В статье отражаются итоги анализа социально-экономического развития регионов РФ за девять месяцев 2024 года. Также в статье описываются регионы-лидеры по индексу промышленного производства. Приводятся регионы-лидеры по росту реальных денежных доходов населения.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие, индекс промышленного производства, реальные доходы населения.

Stupina M.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

SOCIO-ECONOMIC SITUATION OF THE REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The article reflects the results of the analysis of the socio-economic development of the regions of the Russian Federation for nine months of 2024. The article also describes the leading regions in terms of industrial production index. The leading regions in terms of growth of real monetary incomes of the population are given.

Keywords: socio-economic development, industrial production index, real incomes of the population.

Эксперты Центра экономических исследований «РИА Рейтинг» проанализировали итоги социально-экономического развития регионов РФ за девять месяцев 2024 года.

По итогам января-сентября 2024 года большинство макроэкономических показателей продолжили демонстрировать положительную динамику. Рост произошел в промышленной сфере, розничной торговле, строительстве. Кроме этого, отмечается увеличение объема инвестиций в основной капитал, рост реальных денежных доходов населения, снижение безработицы.

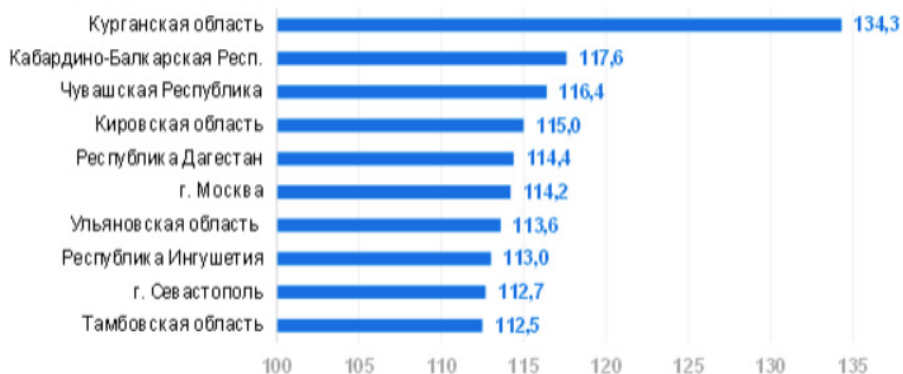
По итогам 9 месяцев 2024 года промышленное производство в РФ увеличилось на 4,4%. Положительная динамика отмечалась все девять месяцев, а по итогам сентября рост составил 3,2%.

На региональном уровне произошло снижение числа субъектов РФ с положительной динамикой. Таких регионов стало 66, что на один меньше, чем по итогам девяти месяцев прошлого года. Лидером по росту промышленного производства за январь-сентябрь 2024 года стала Курганская область, где промпроизводство выросло на 34,3%. Это стало возможным за счет существенного роста обрабатывающих производств (+42,2%). Вторую позицию по росту промышленного произ-

водства занимает Кабардино-Балкарская Республика (+17,6%). Здесь также было значительное увеличение в обрабатывающей сфере (+30,6%). Третье место заняла Чувашская Республика. По итогам 9 месяцев 2024 года промышленное производство здесь выросло на 16,4%, на что повлияло существенное увеличение в сфере обработки (+18,2%) [1, с.175].

Регионы-лидеры по индексу промышленного производства за 9 мес. 2024 года

% к аналогичному периоду прошлого года



Источник: Росстат

Рисунок 1 - Регионы-лидеры по индексу промышленного производства по итогам 9 месяцев 2024 года

В 18 субъектах РФ промышленное производство по итогам девяти месяцев 2024 года снизилось. Наиболее значительный спад произошел в Камчатском крае. Индекс промышленного производства здесь составил 81,5% по отношению к 9 месяцам прошлого года. Ощутимое падение произошло в сфере обработки (-26,8%). Помимо Камчатского края наиболее существенный спад промпроизводства отмечается в Республике Тыва (-16,8%) и в Республике Калмыкия (-7,6%). В Мурманской области показатель сохранился на прежнем уровне [2, с.250].

По итогам девяти месяцев 2024 года в строительной отрасли в целом по стране отмечается рост. Объем работ, выполненных по виду деятельности «Строительство», увеличился на 2,5%.

Среди регионов РФ лидером по темпам роста строительных работ по итогам девяти месяцев 2024 года стала Липецкая область, где объем работ, выполненных по виду деятельности «Строительство», увеличился на 48,4%. Еще в десяти регионах объем строительных работ вырос более чем на 30%. Всего же позитивная динамика строительной отрасли отмечается в 44 субъектах РФ, что на 13 меньше, чем по итогам 9 месяцев 2023 года.

Сократился объем строительных работ в 41 регионе. Наиболее резкое падение произошло в Республике Калмыкия (-50,9% к уровню 9 месяцев 2023 года). Всего же в семи регионах сокращение в строительной сфере превысило 30%.

По итогам 9 месяцев 2024 года объем инвестиций в основной капитал в РФ увеличился по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на 8,6%.

Объем инвестиций в основной капитал вырос в 67 субъектах РФ. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года число регионов с положительной динамикой объема инвестиций увеличилось на восемь. Лидером по темпам роста объема инвестиций стала Республика Тыва, где показатель увеличился на 90,0%. Увеличение связано с реализацией инвестиционных проектов в сфере энергетической и дорожной инфраструктуры. Всего же более чем на 40% показатель вырос в семи регионах [3, с.126].

Падение объема инвестиций в основной капитал произошло в 18 субъектах РФ. Наиболее существенное сокращение отмечается в Камчатском крае (-49,0% к уровню 9 месяцев прошлого года). Еще в пяти регионах падение инвестиций в основной капитал составило более 15%.

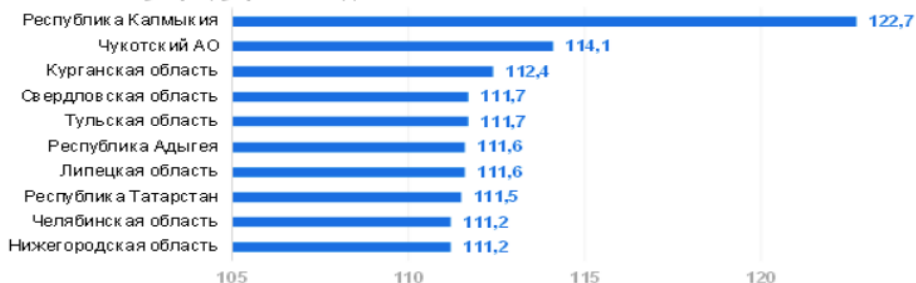
По итогам девяти месяцев 2024 года розничная торговля продемонстрировала положительную динамику - рост оборота розничной торговли составил 7,8%. Увеличение показателя произошло в 83 субъектах РФ. Наиболее существенное – в Республике Адыгея (+21,4%), Томской области (+17,2%) и в Тульской области (+14,7%). Снижение оборота розничной торговли произошло только в г. Севастополь (-5,7%). В Архангельской области показатель сохранился на прежнем уровне.

Рост реальных денежных доходов населения произошел во всех субъектах РФ. По итогам девяти месяцев 2024 года реальные денежные доходы населения в РФ по сравнению с аналогичным периодом прошлого года выросли на 8,2%. Положительная динамика определялась высокими темпами роста заработных плат.

Реальные денежные доходы населения увеличились во всех субъектах РФ. Наиболее существенный рост произошел в Республике Калмыкия (+22,7%), Чукотском автономном округе (+14,1%) и в Курганской области (+12,4%). Всего же более чем на 10% реальные денежные доходы увеличились в 21 регионе.

Регионы с наибольшим ростом реальных денежных доходов населения за 9 мес. 2024 года

% к аналогичному периоду прошлого года



Источник: Росстат

Рисунок 2 - Регионы-лидеры по росту реальных денежных доходов населения по итогам 9 месяцев 2024 года

По итогам девяти месяцев 2024 года номинальная заработная плата в РФ увеличилась на 18,0%. На региональном уровне увеличение заработной платы произошло во всех субъектах РФ. Наиболее существенный рост отмечен в Курганской области (+25,4%), Липецкой области (+23,2%) и в Удмуртской Республике (+23,1%).

Безработица снизилась в 74 регионах. По итогам июля-сентября 2024 года уровень безработицы по стране в целом снизился по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года на 0,6 п.п., составив 2,4%. Безработица снизилась в 74 регионах. Наиболее существенное сокращение произошло в Кабардино-Балкарской Республике (-3,8 процентных пункта), Архангельской области (-3,0 процентных пункта) и в Забайкальском крае (-2,9 процентных пункта). Рост безработицы произошел в шести регионах. Наиболее существенное увеличение отмечается в Карачаево-Черкесской Республике (+2,6 процентных пункта). В пяти регионах показатель сохранился на прежнем уровне.

Рост ключевых показателей произошел в 32 субъектах РФ. Проведенный экспертами «РИА Рейтинг» анализ позволил выделить регионы, имеющие отрицательную и положительную динамику по основным показателям по итогам 9 месяцев 2024 года. Во внимание принимался индекс промышленного производства, динамика объема строительных работ, динамика оборота розничной торговли, динамика реальных денежных доходов населения. По всем рассматриваемым ключевым показателям рост произошел в 32 регионах. Падения по всем ключевым показателям не произошло ни в одном субъекте РФ [4, с.58].

В большинстве регионов увеличились налоговые и неналоговые поступления, однако число субъектов РФ, исполнивших бюджет с профицитом, снизилось.

По итогам девяти месяцев 2024 года суммарные доходы консолидированных бюджетов всех регионов РФ выросли по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на 7,5%. Доходы консолидированных бюджетов увеличились в 63 субъектах РФ. Лидером стала Магаданская область, где совокупные доходы выросли на 30,9%. По итогам 9 месяцев 2024 года суммарные налоговые и неналоговые доходы консолидированных бюджетов всех субъектов РФ увеличились на 10,7%. Налоговые и неналоговые доходы выросли в 73 регионах. Лидером по темпам роста стал Ненецкий автономный округ, где показатель увеличился на 41,4%.

По итогам 9 месяцев 2024 года суммарный профицит консолидированных бюджетов всех субъектов РФ составил 1,01 трлн. рублей. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года показатель снизился на 11,7%. На региональном уровне консолидированные бюджеты были исполнены с профицитом в 58 субъектах РФ. Это на 9 регионов меньше, чем было по итогам девяти месяцев 2023 года.

Список использованных источников

Аракелян, М.А. Критерии инвестиционной привлекательности муниципального образования как объекта управления инвестиционной деятельностью [Текст] / М.А. Аракелян // Российский государственный социальный университет. — №9. — 2021. — С. 175-176

Баранов, М.Б. Оценка эффективности местного самоуправления [Текст] / М.Б. Баранов // Вектор науки – 2022 — 486 с.

Бардовский, В.П. Рыночная инфраструктура и социально – экономическое развитие муниципальных образований [Текст] / В.П. Бардовский // Экономическая среда. — 2022. — № 1 (19). — С. 123-128.

Василенко, Ж.А. Анализ системы стратегического планирования федерального, регионального и муниципального уровней [Текст] / Ж.А. Василенко // Экономика и социум — №11(42) – 2023. – С. 57-59

Фадеев А.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РФ ПО ВОПРОСАМ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ГРАЖДАН

Аннотация. В статье отражаются изменения в законодательстве государства по вопросам социального обеспечения населения. Также в статье описываются правовые нормы социальной защиты по отдельным группам населения РФ. Приводятся способы подачи заявления на меры социальной поддержки.

Ключевые слова: социальное обеспечение, нормы права, группы населения.

Fadeev A.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

CHANGES IN THE LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION ON ISSUES OF SOCIAL PROTECTION OF CITIZENS

Abstract. The article reflects changes in the legislation of the state on issues of social security of the population. The article also describes the legal norms of social protection for individual groups of the population of the Russian Federation. Methods of filing an application for social support measures are given.

Keywords: social security, legal norms, population groups.

С 1 января 2025 года вступили в силу ряд важных изменений в законодательстве России, связанных с вопросами социального обеспечения инвалидов, ветеранов, детей и других категорий граждан. Эти обновления направлены на оптимизацию мер социальной поддержки, упрощение процедур и расширение их доступности. Рассмотрим детально ключевые нововведения.

Изменения в обеспечении инвалидов средствами реабилитации.

Вступившие изменения затрагивают предоставление технических средств реабилитации (протезов, протезно-ортопедических изделий) инвалидам и ветеранам. Рассмотрим основные моменты:

Исключение механизма компенсации расходов. Теперь ветераны, самостоятельно приобретающие протезы (кроме зубных), больше не смогут рассчитывать на возмещение затрат. Для инвалидов аналогично отменена компенсация за самостоятельно купленные технические средства реабилитации.

Замена технических средств. Инвалиды и ветераны могут подать заявление о замене средства реабилитации в уполномоченные органы за 60 календарных дней до окончания срока пользования действующими средствами. Подать заявление можно лично либо через представителя.

Электронные сертификаты. Для ускоренного приобретения технических средств реабилитации теперь можно использовать электронные сертификаты. С их помощью изделия станут доступнее и будут предоставляться не только в натуральной форме [1, с.15].

Ежемесячные выплаты на детей и изменения в социальной поддержке семей.

Сферу выплат и компенсаций на воспитание детей также ждет ряд изменений:

Пособия, связанные с рождением ребенка. Если пособие уже назначено на одного ребенка, оно автоматически сохраняется в том же размере и на тот же период при рождении последующего. При этом новые ограничения отменяют применение некоторых статей Закона о государственных пособиях гражданам, имеющим детей.

Решение вопросов через единую цифровую платформу. Обращение и взаимодействие между гражданами и государственными органами становится проще благодаря Единой централизованной цифровой платформе.

Социальная защита лиц, осуществляющих уход за инвалидами.

Особенности компенсационных выплат для лиц, ухаживающих за инвалидами и престарелыми, с 2025 года претерпели следующие изменения:

Скорость рассмотрения заявлений. Заявления рассматриваются социальным фондом в течение одного рабочего дня при условии подачи всех необходимых документов. Решение направляется через портал госуслуг или почтой.

Упрощение подтверждений ухода. Например, если лицо, осуществляющее уход, изменило место жительства, потребуется лишь акт, подтверждающий согласие на продолжение обязанностей, что возможно даже по телефону.

Механизм перерасчета выплат. Если обстоятельства изменились, перерасчет производится в течение одного рабочего дня с момента поступления обновленных данных [2].

Электронные сертификаты: расширение возможностей.

С 2025 года функции электронных сертификатов были значительно расширены. Теперь с их помощью граждане могут приобретать не только технические средства, но и лекарственные препараты, медицинские изделия, а также специализированное питание для детей-инвалидов.

Новые правила назначения социальных пособий на погребение.

Изменения затронули механизм назначения и выплаты пособий на погребение. Ключевые моменты:

Цифровизация процесса. Для получения социальной помощи необходимо обратиться в СФР с заявлением, это можно сделать как в электронном виде, так и лично.

Размер выплат. Пособие составляет 7 793,48 рубля, с ежегодной индексацией 1 февраля.

Основания для отказа. Документ четко прописывает причины, при которых в выплатах может быть отказано.

Создание равных возможностей для отдыха и оздоровления детей-инвалидов.

Введены меры, направленные на доступность отдыха и оздоровления для детей с ограниченными возможностями здоровья. Например, субъекты РФ теперь

обязаны ежегодно определять квоты для государственных и муниципальных учреждений, чтобы все дети этой категории могли получить место для отдыха.

Переходный период для цифровой платформы продлен до конца 2025 года.

До 31 декабря 2025 года продолжается внедрение Единой централизованной цифровой платформы в социальной сфере. Это позволит усовершенствовать предоставление социальной помощи и взаимодействие между гражданами и государственными органами.

Накопительный взнос для участников накопительно-ипотечной системы военнослужащих.

Размер накопительного взноса на каждого участника накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих (НИС), который включен в реестр, составит 383 979,3 рубля за 2025 год. Эти средства направляются на обеспечение жильем военнослужащих, участвующих в системе.

Данный размер пересмотрен в соответствии с актуальными социально-экономическими показателями и отражает необходимость учета текущих условий для реализации программы НИС.

Индексация выплат на возмещение вреда здоровью.

В 2025 году устанавливается коэффициент индексации 1,045 для сумм денежного обязательства, выплачиваемых гражданам на содержание в возмещение вреда, причиненного их жизни или здоровью. Эти выплаты осуществляются на основании судебных актов, предписывающих взыскание компенсаций за счет федерального бюджета. Такой коэффициент позволяет учитывать рост потребительских цен, обеспечивая сохранение реальной стоимости компенсаций для граждан, пострадавших в результате причинения вреда [3].

Индексация детских пособий для семей погибших военнослужащих.

С 2025 года увеличивается размер пособий детям следующих категорий:

Дети военнослужащих, погибших (умерших) при исполнении обязанностей военной службы или объявленных умершими, а также лица, признанные безвестно отсутствующими.

Дети сотрудников войск национальной гвардии РФ и ряда других федеральных органов, погибших при выполнении служебных обязанностей.

Дети лиц, умерших вследствие получения военной травмы.

Размер индексации пособий также составит 1,045, что соответствует повышению уровня поддержки для семей, потерявших кормильца при выполнении ими боевых или служебных обязанностей.

Минобороны России передает данные в Единую цифровую платформу для социальной поддержки граждан.

С 1 января 2025 года Министерство обороны России начало размещение сведений о гражданах, имеющих право на меры социальной защиты, в ГИС «Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере». Это важное нововведение направлено на повышение эффективности и удобства предоставления социальной помощи населению благодаря использованию современных цифровых технологий.

Сведения, размещаемые в системе, касаются граждан, относящихся к следующим категориям:

Пострадавшие от радиационных и техногенных катастроф, включая ликвидаторов и их семьи.

Многодетные семьи, признанные таковыми на основании регионального законодательства.

Ветераны Великой Отечественной войны и связанные с ними категории:

Участники и инвалиды Великой Отечественной войны.

Члены семей погибших (умерших) ветеранов и инвалидов.

Ветераны труда, пользовавшиеся особыми правами до введения изменений.

Бывшие несовершеннолетние узники концлагерей, гетто и других мест принудительного содержания периода Второй мировой войны.

Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, а также лица, утратившие родителей в период обучения [4, с.110].

Меры социальной защиты предоставляются в упрощенном электронном формате.

Основные изменения касаются перехода на использование электронных технологий и упрощения процедур предоставления мер социальной поддержки.

Согласно новому порядку, такие процессы, как назначение и предоставление мер социальной защиты, будут переведены в электронный формат. Взаимодействие между гражданами и государственными органами, органами местного самоуправления и организациями будет происходить через Государственную информационную систему «Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере» или аналоги, используемые региональными и местными структурами.

Таким образом, россияне смогут получать меры поддержки оперативно и дистанционно без необходимости личного взаимодействия.

Граждане смогут подать заявление на меры социальной поддержки одним из следующих способов:

- в электронном формате через портал госуслуг (единый или региональный);
- лично через МФЦ (при наличии соглашений о взаимодействии между МФЦ и органами власти), либо непосредственно в профильные органы.

При этом предусмотрена возможность беззаявительного назначения мер социальной защиты - если такой порядок установлен нормативными актами, решение будет приниматься автоматически, основываясь на имеющихся данных, включая сведения о банковских реквизитах граждан.

Решение о назначении либо отказе в назначении мер социальной защиты должно приниматься в максимально короткие сроки - не позднее двух рабочих дней с момента поступления полного пакета необходимых документов.

Список использованных источников

Вахабов А.А. Социальное развитие как условие экономического роста / А.А.

Вахабов // Наука и Мир. — 2021. — Т. 3. — № 3 (43). — С. 14-15.

В России предложили сократить расходы на пенсии ¹[Электронный ресурс] — URL: <https://ria.ru/economy/20180511/1520372257.html>

Государственные программы РФ / [Электронный ресурс] — URL: <http://www.gosprog.ru/>

Григорьева И. А. Социальная работа с семьей : учеб. пособие для СПО / И. А. Григорьева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2022. — 149 с.

Хайрулина Л.В.
Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОВЕДЕНИЮ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. В статье отражается сущность оценочных мероприятий, которые проводятся в рамках управления персоналом. Рассматриваются критерии, которые используются для оценки работников. Также в статье рассматривается комплексная система оценки персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, оценка персонала, комплексная система оценки персонала.

Khairulina L.V.
Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

METHODOLOGICAL APPROACHES TO CONDUCTING AN ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract. The article reflects the essence of the assessment activities that are carried out within the framework of personnel management. The criteria used to assess employees are considered. The article also considers a comprehensive personnel assessment system.

Keywords: personnel management, personnel assessment, comprehensive personnel assessment system.

Ни для кого не секрет, что человек работает более качественно тогда, когда его контролируют, поэтому оценка является важнейшей составляющей управления. Оценочные мероприятия способствуют выявлению не только проблем в работе специалистов, но и недочетов в системе управления учреждения. Это позволяет проводить корректирующую деятельность в сферах, в которых выявлены «шероховатости» [1, с.157].

Регулярная и систематическая оценка положительно влияет на мотивацию, профессиональное развитие персонала. В результате оценочных мероприятий у руководства появляются данные о профессионализме того или иного сотрудника, возникает возможность принимать решение о вознаграждении, продвижении, развитии или увольнении сотрудников. Качественно проведенные оценочные мероприятия позволяют определить, насколько работник соответствует занимаемой им должности, его значимость для организации и, что немаловажно, формировать кадровый резерв [2, с.37].

Оценка эффективности управления персоналом - это систематический, четко формализованный процесс, который направлен на измерение издержек и выгод,

связанных с программами кадровой деятельности и для соотношения их результатов с итогами деятельности предприятия прошедших отчетных периодов, с итогами других хозяйствующих субъектов и с поставленными целями предприятия. Специальное подразделение либо сотрудник, отслеживая ситуацию на рынке товаров, услуг, изучая перспективные направления деятельности организации, может целенаправленно планировать кадровую политику, будь то повышение квалификации либо переквалификация конкретных сотрудников:

мотивация персонала. Если оценка четко формализована, подкреплена стимулирующими санкциями, специалисты заинтересованы постоянно повышать квалификацию, что благоприятно сказывается на работе, статусе организации;

построение корпоративной культуры. Посредством предъявляемых требований при оценке деятельности специалистов у последних формируется представление о стратегии деятельности организации, ее миссии. Каждый член коллектива понимает свою роль в «промахах» или процветании фирмы [3, с.56].

При разработке системы оценки очень важно учитывать категорию, функциональные обязанности персонала. Именно от этого зависят критерии, в соответствии с которыми будет производиться оценка конкретного работника фирмы.

Критерии, которые используются для оценки работников всех категорий, можно разделить на три группы:

качество работы – наиболее значимый критерий оценки деятельности, так как именно от того, насколько качественный товар (услугу) выпускает (предоставляет) каждый сотрудник, зависит конкурентоспособность организации на рынке товаров (услуг). Выпуск некачественной продукции либо предоставление некачественной услуги могут не только повлечь финансовые потери организации, но и, что еще хуже, снизить авторитет предприятия среди потребителей, партнеров;

количественные показатели – количество выполненной работы за единицу времени. Чаще всего они являются наиболее наглядными результатами труда для работодателя. Именно поэтому количественные показатели – наиболее распространенные критерии оценки;

личностные характеристики работников являются крайне важными при оценке деловых качеств работников, их потенциальных возможностей. Зачастую, оценка личностных характеристик плохо формализована, носит субъективный характер. Во избежание этого, в организациях, где есть подразделения, отвечающие за развитие персонала, ведутся наблюдения за поведением сотрудников в различных рабочих ситуациях, проводятся диагностические мероприятия для оценки личностных качеств, которые необходимы для конкретной категории работников (например, коммуникативные качества, работоспособность, эмоциональная устойчивость). Такие данные фиксируются с помощью графиков, диаграмм, таблиц и т.п. Данная информация может быть использована при отборе сотрудников для решения стратегических задач фирмы, при формировании команд по решению различного рода проблем.

Несомненно, все три группы критериев имеют большое влияние на результативность работника. Однако, то, какой из них будет придаваться большее значение, а какой – меньшее, зависит от функциональных обязанностей специалиста

[4, с.17]. Система оценки позволяет измерить результаты работы и уровень профессиональной компетентности сотрудников, их потенциала в разрезе стратегических целей компании.

Комплексная система оценки персонала - это возможность не только отбирать кадры, соответствующие целям и корпоративным ценностям компании. Это инструмент, который позволяет выявить слабые и сильные стороны деятельности сотрудников, составить план дальнейшего развития, определиться с кадровым резервом и ротацией и мотивацией сотрудников. При грамотной организации оценка способствует построению открытой корпоративной культуры и доверительных отношений с руководителем.

Для определения эффективности действующей системы управления персоналом на предприятии, нужно определить показатели, которые позволяют произвести такую оценку.

Оценка эффективности управления персоналом по методике Маслоу В.М. включает в себя две составляющие: экономическую эффективность, характеризующую достижение целей предприятия путем использования персонала на основании принципа экономичного расходования имеющихся ресурсов, и социальную эффективность, характеризующую степень ожидания потребностей и интересов работников (таблица 1).

Таблица 1 - Показатели КРІ управления персоналом

Направление анализа		Показатели
Показатели эффективности	Производительность труда	Объем реализации на одного работника и его динамика Объем прибыли до уплаты налогов на одного работника и его динамика
	Улучшение качества продукции, услуг	Количество рекламаций и их динамика Удельный вес брака и его динамика
	Издержки на персонал (затрат на персонал)	Общие издержки предприятия на персонал за период. Доля издержек предприятия на персонал в объеме реализации за период Издержки на одного работника и их динамика
	Эффективность управленческих программ	Затраты на отдельные направления и программы деятельности служб управления персоналом в расчете на одного работника Эффект воздействия отдельных программ на результативность деятельности работников и предприятия в целом
	Социально-психологический климат в коллективе	Взаимоотношения с коллегами Взаимоотношения с руководством Взаимоотношения с клиентами

Эффективность функционирования системы управления персоналом определяется ее вкладом в достижение организационных целей. Управление персоналом эффективно настолько, насколько успешно персонал предприятия использует свой потенциал для реализации стоящих перед ним целей.

Список использованных источников

Исаева О. М., Припорова Е. А. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации. — М.: Юрайт, 2023. 179 с.

Колосов В. А. Организационная культура. — М.: Юрайт, 2023. 344 с.

Коноваленко М. Ю., Соломатин А. А. Психология управления персоналом. — М.: Юрайт, 2024. 370 с.

Коргова М. А. Кадровый менеджмент. — М.: Юрайт, 2024. 207 с.

Хисматуллина Э.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ЭФФЕКТИВНОЕ ФИНАНСОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Аннотация. В статье отражается влияние неопределённости на деятельность компаний. Рассматриваются внешние факторы, вызывающие риски, основные принципы финансового планирования. Также в статье приводятся подходы моделирования для финансового планирования.

Ключевые слова: неопределенность, внешние факторы, риски, принципы, финансовое планирование.

Khismatullina E.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

EFFECTIVE FINANCIAL PLANNING UNDER UNCERTAINTY

Abstract. The article reflects the impact of uncertainty on the activities of companies. External factors causing risks, the basic principles of financial planning are considered. The article also provides approaches to modeling for financial planning.

Keywords: uncertainty, external factors, risks, principles, financial planning.

В современном мире неопределенность стала нормой, и финансовые директора сталкиваются с множеством вызовов. Рассмотрим ключевые принципы и стратегии финансового планирования, а также дадим практические рекомендации для успешного управления финансами в условиях неопределенности.

Внешние факторы, такие как глобальные экономические кризисы, политическая нестабильность и быстро меняющиеся рыночные условия, оказывают значительное влияние на финансовое состояние компаний. Для финансовых директоров умение адаптироваться к этим изменениям и эффективно планировать финансовую деятельность становится жизненно важным.

Основные принципы финансового планирования.

Успешное финансовое планирование основывается на нескольких ключевых принципах:

Гибкость и адаптивность. В условиях неопределенности планы должны быть гибкими и поддающимися изменению. Финансовый директор должен быть готов оперативно пересматривать бюджеты и стратегии, чтобы соответствовать текущей ситуации.

Диверсификация. Распределение активов и источников дохода помогает минимизировать риски. Диверсифицированный портфель снижает зависимость от одного источника и увеличивает устойчивость компании к внешним шокам.

Фокус на ликвидность. Поддержание достаточного уровня ликвидности позволяет компании справляться с внезапными финансовыми трудностями. Это включает управление денежными потоками и создание резервов.

Следование этим принципам позволяет финансовым директорам показывать эффективность на рабочем месте, значительно увеличивая доходы компании.

Финансовое планирование в условиях неопределенности.

Анализ сценариев и стресс-тестирование.

Разработка различных сценариев развития событий и проведение стресс-тестов помогает подготовиться к возможным неблагоприятным исходам. Это позволяет финансовому директору оценить влияние различных факторов на финансовое состояние компании и разработать планы действий для каждого сценария [1, с.77].

Управление рисками.

Идентификация и оценка рисков являются основой для их эффективного управления. Финансовый директор должен разрабатывать и внедрять стратегии по снижению рисков, включая хеджирование и страхование.

Использование современных технологий.

Внедрение ИИ и аналитических инструментов помогает улучшить прогнозирование и планирование. Современные системы позволяют анализировать большие объемы данных и делать точные прогнозы, что особенно важно в условиях неопределенности.

Оптимизация затрат.

В условиях неопределенности важно максимально эффективно управлять затратами. Это включает регулярный анализ расходов, поиск возможностей для их снижения и оптимизацию операционных процессов.

Финансовая гибкость.

Разработка гибких финансовых стратегий позволяет компании быстро реагировать на изменения внешней среды. Это включает возможность оперативного привлечения дополнительных ресурсов, рефинансирования долгов и пересмотра инвестиционных планов. Регулярный анализ текущей финансовой ситуации и пересмотр планов позволяют оперативно реагировать на изменения и принимать обоснованные решения [2, с.80].

Важно обеспечивать постоянное обучение и повышение квалификации сотрудников финансового отдела. Это включает тренинги по использованию современных технологий и инструментов, а также обучение управлению рисками.

Финансовый директор должен активно взаимодействовать с другими отделами компании, чтобы понимать их потребности и учитывать их в финансовом планировании. Это позволяет разрабатывать более точные и реалистичные планы. Привлечение внешних консультантов и экспертов помогает получить независимую оценку финансовой ситуации и разработать эффективные стратегии управления рисками.

Финансовое планирование в условиях неопределенности требует от финансовых директоров высокой степени адаптивности, умения управлять рисками и использования современных технологий.

Применение гибких и диверсифицированных стратегий, постоянный мониторинг и пересмотр планов позволяют успешно справляться с вызовами и обеспечивать финансовую устойчивость. В условиях неопределенности важность эффективного финансового планирования возрастает, и финансовые директора играют ключевую роль в достижении устойчивости и процветания компании [3, с.88].

Моделирование позволяет примерно оценить доходы и расходы в условиях, когда очевидно только то, что итоговый годовой результат зависит от множества факторов. Точность модели зависит от того, насколько хорошо вы понимаете все факторы.

Факторы будут разными для каждого рынка. Самые главные из них чаще всего связаны с целевыми клиентскими группами компании. Например:

Для рынков потребительских товаров и услуг важны демографические тенденции. Сейчас рождаемость падает, поэтому в будущем детей младшего возраста будет меньше, чем раньше. Зато будет расти число детей школьного возраста. Это важно для производителей различных товаров, и для образовательных организаций;

Для всех, кто связан со строительными и отделочными материалами, - тренды строительного рынка: планы девелоперов, соотношение высотного и малоэтажного строительства, высокого и низкого ценовых сегментов жилья;

Для строительных компаний - тенденции рынка труда: сохранится дефицит иностранных рабочих или ситуация выровняется.

Необходимо уточнить главные факторы, влияющие на доходы и расходы компании, и включить их в экономическую модель.

В основу экономической модели надо заложить точные факты. Это данные о работе самой компании:

о числе активных клиентов, зарегистрированных в программе лояльности, которых можно подталкивать к покупкам;

об «уснувших» клиентах - тех, кто раньше делал заказы, но перестал. Часть из них можно вернуть, если сейчас поставить такую задачу.

Но главное в экономической модели - предположения. Например, компания знает число «уснувших» клиентов, но не знает, скольких из них она потеряла навсегда. Поэтому она делает предположения и подключает моделирование: какой процент бывших клиентов можно вернуть, от чего это зависит.

Итак, компания составила экономическую модель бизнеса и заложила в нее в том числе пессимистический сценарий. И возможно, пессимистический сценарий ее совершенно не устраивает: если он наступит, то компания не получит прибыль или даже окажется на грани гибели.

Главное - не подгонять цифры. Дело не в расчете, а в том, что бизнес оказался неустойчив: слишком чувствителен к факторам, которые работают против него. Значит, нужно добавить бизнесу устойчивости.

Самый надежный способ - это диверсификация, когда компания выходит на новые клиентские группы с новым продуктом. В результате создается устойчивый конгломерат. Например, владельцы ресторана параллельно развивают лабораторию медицинских анализов и производство строительных материалов. При

любых сценариях какой-то из этих бизнесов будет продолжать расти и зарабатывать.

Если возможности инвестировать в новый бизнес нет, все равно доступны разные варианты:

Выход на новые клиентские аудитории с имеющимся продуктом

Уже упомянутый ресторанный холдинг благодаря компетенциям в производстве вышел на новый тип клиентов - продовольственные магазины. Он может попробовать охватить и другие группы клиентов - например, сервисы доставки на основе дарксторов.

Поставщики строительных и отделочных материалов открывают для себя продажи «через профессионалов» - бригадиров, мастеров и дизайнеров, которые выполняют работы для заказчика и при этом помогают ему с выбором материалов. В будущем этот канал будет расти. Для него не нужно создавать специальный продукт, правда, необходима другая система продвижения и новый набор сервисов.

Выход в новые продуктовые и ценовые сегменты

Большинство производителей столкнулись с ростом цен на сырье. У небольшой компании почти нет возможности повлиять на цену закупки. Если компания при этом привержена качеству, то ценовая конкуренция с крупными игроками для нее - гарантированный убыток. Тогда руководству следует подумать о нишевых продуктах в более высоких ценовых сегментах, предназначенных для клиентов со специфическими требованиями.

Конечно, огромное число людей и организаций сегодня вынуждены выбирать поставщиков, предлагающих более дешевые цены. Но все равно есть те, кто ищет и не может найти вкусный сыр или металлопрокат для лазерной резки [4, с.82].

Нужно провести анализ рынка и зафиксировать все доступные ниши: виды потенциальных клиентов со специфическими потребностями, по которым мало достойных предложений. Массовый сегмент, с жесткой ценовой конкуренцией, скорее всего, придется оставить крупным федеральным производителям.

Например, производитель стеклопакетов может делать как дешевый однослойный пакет, так и сложное изделие из закаленного стекла. Раньше до сложных продуктов не доходили руки, так как для выполнения планов было достаточно массового сегмента. Сейчас если низкий сегмент уже не позволяет зарабатывать, самое время вспомнить все, что умеет делать компания.

Концентрация на перспективных клиентских группах и сокращение всего, что на них не работает

Из общей массы клиентов нужно выделить тех, кто в ближайшие годы будет процветать, - это могут быть, например, медицинские организации, ИТ-компании или крупные производители дешевых продуктов питания, которые за счет эффекта объема управляют затратами и сохраняют рентабельность. Они по-прежнему будут закупать товары и услуги для своих процессов и сотрудников.

По итогам такой сегментации можно выбрать наиболее перспективные клиентские группы и сконцентрироваться на них. При этом постараться свести к минимуму все траты на усилия, не связанные с созданием продукта и сервисом для ключевых клиентских групп.

Список использованных источников

Турчаева, И. Н. Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски : учебник и практикум для вузов / И. Н. Турчаева, Я. Ю. Таенчук. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 215 с.

Уразгалиев, В. Ш. Финансовая безопасность : учебник для вузов / В. Ш. Уразгалиев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 228 с.

Филатова, Т. В. Финансовый менеджмент : учебное пособие / Т.В. Филатова. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 236 с.

Финансовый и банковский менеджмент : учебник / Я.Ю. Радюкова, О.Н. Чернышова, А.Ю. Федорова [и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 421 с.

Хохлов М.М.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПРОГРАММА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье отражаются этапы в рамках программы адаптации персонала. Рассматриваются разновидности адаптированных сотрудников предприятия. Также в статье рассматривается сущность ориентационной программы.

Ключевые слова: программа, этапы, мероприятия, информация, ориентационная программа.

Khokhlov M.M.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

Abstract. The article reflects the stages within the personnel adaptation program. The types of adapted employees of the enterprise are considered. The article also considers the essence of the orientation program.

Keywords: program, stages, events, information, orientation program.

В своем взаимном приспособлении к профессиональной среде работник проходит 4 последовательные стадии. Помощь на любом этапе значительно сократит время адаптации и облегчит ее, снизив издержки организации.

Информационный этап. Чтобы помочь человеку, нужно сначала узнать, в чем именно ему требуется помощь. На первой ступени необходимо собрать информацию об опыте самого работника, уровне его знаний, подготовленности. Даже при высоком значении этих показателей непривычные факторы проявятся в той или иной сфере, что поможет выявить самые «проблемные» моменты, которым и следует уделить первоочередное внимание при адаптации. Это может быть, как производственный процесс, так и коммуникативные моменты.

Выбор курса. Это первичная ориентация сотрудника на новом месте. Ему нужно как бы «проложить фарватер» в незнакомом ему русле новых обстоятельств. На этом этапе работнику необходим инструктаж, практическое ознакомление его с новыми обязанностями, требованиями, нормами. На практике используется стажировка, наставничество, кураторство или просто непосредственное участие руководства и коллег. Деятельность программ по адаптации происходит в большинстве именно на данной ступени.

Включение в деятельность. Получив первичный набор по адаптации, сотрудник начинает его «обкатывать» в реальных условиях, непосредственно включаясь в производственную деятельность и межперсональное общение. Поначалу процесс будет сопровождаться напряженностью и, возможно, ошибками, но по мере продвижения, адаптация наберет обороты. Именно на данном этапе происходит

«переломный момент» адаптации – у сотрудника получится приспособиться к новым условиям или же он примет решение оставить эти попытки.

«Стань своим среди своих — или уходи». Пример успешного прохождения адаптации, когда сотрудник полностью вливается в жизнь и общение внутри организации, выполняя производственные функции и поддерживая коммуникацию с коллегами. На практике, при спонтанной адаптации 4 уровня сотрудник достигает к концу первого рабочего года, при профессиональной помощи на него возможно выйти уже спустя несколько месяцев. В случае, если адаптация не удалась, последним этапом может стать увольнение [1, с.112].

Разновидности адаптированных сотрудников.

Адаптироваться – значит, успешно принять главные ценности, нормы, правила и требования организации:

главные – касающиеся производственных процессов;

второстепенные – касающиеся внутрифирменного общения и поведения.

В зависимости от того, какие именно нормы и насколько приняты, можно выделить 4 разновидности адаптированного персонала.

«Это не мое». Отрицаются и главные, и второстепенные ценности. Работник плохо справляется с обязанностями и с трудом учится, с ним тяжело в общении, ему самому также некомфортно. Ожидания обеих сторон оказались далеки от реальности. Адаптация фактически не произошла. Увольнение вскоре после трудоустройства.

«Хорошая мина при плохой игре». Работник принял главные, но отрицает второстепенные ценности. Хороший сотрудник, который с трудом вписывается в коллектив. Это индивидуалист-одиночка, который может быть прекрасным специалистом при определенных условиях. При грамотной организации возможно плодотворное сотрудничество.

«Хороший человек – это не профессия». Полное разделение второстепенных требований, но трудности с главными. Приятный в общении, без претензий по дисциплине и корпоративной культуре, но слабый в профессиональном плане сотрудник. Сложная форма адаптации, при которой отсутствие прогресса может быть чревато расторжением трудового договора или убытками. Рекомендуется организовать обучение.

«Адаптированный». Лучший вариант, при котором персоналом в целом адекватно восприняты и главные, и второстепенные нормы компании. Как правило, именно представители этой разновидности занимают преобладающее положение в любой организации и являются конечной целью процесса адаптации.

Ориентационная программа.

Самые действенные меры по помощи в адаптации сотрудника можно предпринять на этапе выбора курса или ориентации на новом месте. Эта деятельность находится в компетенции непосредственного руководства нового работника. Он вправе возложить ее на менеджера по управлению персоналу или перепоручить другим специалистам, но ответственность все равно лежит именно на плечах ближайшего начальника. Многие ограничиваются обязательным по Трудовому Кодексу первичным инструктажем. Однако, для повышения эффективности про-

граммы адаптации можно предусмотреть более расширенные пути ее реализации. В процессе адаптационной помощи эффективными будут следующие мероприятия [2, с.50].

Общее знакомство с предприятием. Его может провести начальник или кадровый служащий на занятии, лекции, в ходе беседы или экскурсии. В программу ознакомления должны войти такие вопросы:

- цель и главные стремления фирмы;
- требования, нормы и принятые традиции;
- целевая аудитория (потребители продукции фирмы);
- направления деятельности предприятия;
- ее структурные подразделения и связи между ними;
- иерархия (управленческая «лестница»).

Политика управления в организации. Сотрудник должен понять, как именно функционирует структура, в которую он попал. Для этого ему необходимо будет объяснить:

- принципы подбора персонала;
- дисциплинарные моменты;
- как организовано повышение квалификации и обучение сотрудников;
- рабочий режим;
- особенности работы с документацией и другие нюансы.

Финансовые вопросы. Любого работника волнует мотивационная составляющая его деятельности. Поэтому лучше, чтобы у него не оставалось неясностей по поводу:

- размера оплаты его труда;
- составных частей зарплаты (оклада, премии, налогов, вычетов и пр.);
- факторов, могущих повлиять на денежное вознаграждение (депремирование, возможное увеличение оклада и др.);
- оплаты сверхурочных, командировок, работы в выходные и праздники и т.д.

[3, с.96].
Пакет льгот. Сотруднику необходимо разъяснить, на какие социальные перспективы он имеет право, трудясь в данной организации, например:

- оплата профильного обучения;
- медобслуживание (иногда и для членов семьи);
- пособия и помощь в случае травм, болезни, ухода на пенсию и т.п.;
- отношение к возможному материнству;
- другие моменты, например, проезд на работу, питание, дополнительные услуги.

Техника безопасности – обязательный режимный момент мероприятий по охране труда и обеспечении его безопасных условий. Даже если пропущены все другие пункты, этим пренебречь запрещает Закон.

Знакомство с подразделением. Более глубокий этап адаптации, помогающий сотруднику непосредственно включиться в жизнь своего структурного подразделения. Помочь осуществить этот процесс может руководитель структурного звена или назначенный им куратор-наставник, а облегчить его – период стажировки. На

этом этапе стоит затронуть такие моменты:

- детальное руководство к действиям по своим непосредственным обязанностям;
- озвучивание ожиданий и требуемых результатов;
- порядок контроля работы и/или предоставления отчетности;
- режим работы подразделения;
- всевозможные стандарты, требования, предписания, запреты, касающиеся непосредственной деятельности;
- представление коллективу структурного подразделения [4, с.76].

Важно разделять подходы к первичной и вторичной адаптации: разным будет затраченное время, круг вопросов и степень их освещения, используемые методы.

Если руководство решило повлиять на эффективность внедрения работника в коллектив, процесс следует распланировать – составить перечень действий, которые нужно будет последовательно предпринять для этой цели. Это можно осуществить еще до процесса отбора и найма кадров.

В это же время стоит составить примерный план адаптации, который будет зависеть от:

- конкретных особенностей организации;
- должности будущего сотрудника;
- требуемых от него приоритетных качеств.

Отдельно нужно запланировать действия для первичной и вторичной адаптации.

Список использованных источников

Кузнецов И. Н. Документационное обеспечение управления персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 398 с.

Кязимов К. Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие. — М.: Юрайт. 2023. 203 с.

Кязимов К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие. — М.: Юрайт. 2024. 203 с.

Максимцев И. А., Горелов Н. А. Управление персоналом. — М.: Юрайт. 2024. 527 с.

Царькова А.П.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СОДЕРЖАНИЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ И ЕГО РОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. В статье отражаются вопросы совершенствования и повышения эффективности управления обучением и развитием персонала. Рассматриваются взгляды ученых по процесс обучения персонала, цели управления обучением персонала. Также в статье рассматривается роль профессионального обучения персонала для предприятия.

Ключевые слова: обучение персонала, развитие персонала, профессиональное обучение.

Tsarkova A.P.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

THE CONTENT OF PERSONNEL TRAINING OF THE ORGANIZATION AND ITS ROLE IN PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract. The article reflects the issues of improving and increasing the efficiency of personnel training and development management. The views of scientists on the personnel training process, the objectives of personnel training management are considered. The article also considers the role of professional personnel training for the enterprise.

Keywords: personnel training, personnel development, professional training.

Сегодня, вопросы совершенствования и повышения эффективности управления обучением и развитием персонала являются очень актуальными в виду того, что успешность и эффективность деятельности организации определяется не только ее финансовыми ресурсами и результатами, но и высоким потенциалом сотрудников и организованной системой их управления и развития.

Проблемам организации управления обучением персонала уделяется внимание многих ученых на протяжении уже достаточно долгого времени. Многие ученые рассматривают процесс обучения персонала организации не только как повышение его профессионализма, но и как важную составляющую кадровой политики организации, которая будет всегда приносить свои положительные результаты [1, с.67].

Так, Захарова А. А. трактует обучение персонала, как «постоянное развитие профессиональных компетенций, расширение знаний, улучшение навыков и умений, способностей, для успешного функционирование любой организации».

Подход авторов Смирновой Ж. В., Кочновой К. А обусловлен важностью обучения персонала как функции кадровой политики организации, «позволяющей не только повысить квалификацию сотрудников и их личностный потенциал, но и при правильной ее реализации выступить в качестве одного из мощных методов поддержания работоспособности персонала».

Платонов А. А. определяет профессиональное обучение как «процесс повышения уровня и совершенствования структуры профессиональной направленности с помощью конструктивного разрешения противоречия между осознанием человеком необходимости самосовершенствования и актуальным уровнем развития данных характеристик».

Автор Коптева К. В. акцентируют внимание на экономическом аспекте обучения персонала, определяя персонал, как «конкурентное преимущество, обеспечивающее качественный сервис или широкий ассортимент производимой продукции» [2, с.77].

Многие авторы определяют управление профессиональным обучением «как систему мер, в основном экономических мероприятий, которые включают в себя непосредственно процесс обучения персонала, последовательное приобретение и накопление навыков, знаний и опыта и совершенствование тех качеств, которые необходимы для выполнения профессиональных обязанностей в процессе трудовой деятельности».

Управление обучением сотрудников организации - это непрерывный процесс, состоящий из множества различных инструментов, главной целью которого является достижение поставленных целей компании.

Эффективность управления обучением сотрудников организации определяется достигнутым экономическим эффектом, который может выражаться в показателях производительности труда, получаемой выручке, чистой прибыли, объемах выпуска и продаж и других показателях.

«К целям управления обучением персонала целесообразно отнести:

- эффективное выполнение новых комплексных задач;
- увеличение инновационного потенциала персонала;
- подготовка персонала к «горизонтальным» или «вертикальным» карьерным перемещениям;
- приобретение знаний, выходящих за рамки существующей должности;
- освоение работниками новых профессий, специальностей и участков работы;
- получение персоналом более высокого класса или разряда;
- освоение сотрудниками новых технологических решений и условий труда;
- развитие навыков критического мышления и так называемых soft skills;
- изучение новых форм организации труда в рамках бригадной или командной работы и другое» [3, с.85].

Высокая практическая роль профессионального обучения персонала обусловлена следующими факторами, представленными на рисунке 1.

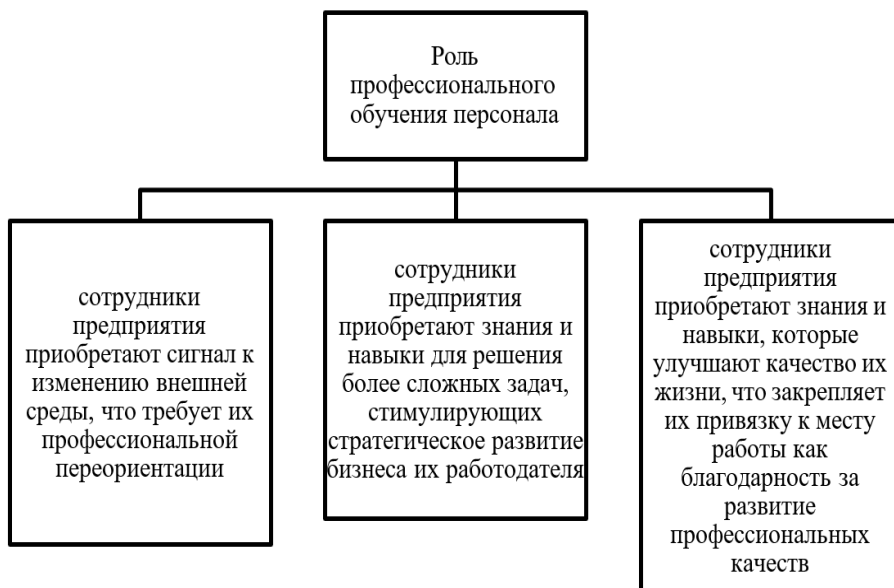


Рисунок 1 - Роль профессионального обучения персонала

В настоящее время существует огромное число форм и методов обучения персонала предприятия [4, с.131].

Обучение может быть внутренним и внешним в зависимости от места его проведения.

Внутреннее обучение проводится на территории организации. Обычно при таком обучении работников не отрывают от их основной деятельности. При таком обучении организация сокращает расходы на аренду помещений, организацию транспорта, питания в процессе обучения, командировочные расходы и другое.

Внешнее обучение может проводиться в тренинг центре, в филиале компании другого города и так далее. Преимуществом данного обучения является то, что сотрудник более сосредоточен на проводимом обучении, лучше усваивает новую информацию, выполнение рабочих обязанностей не отрывает его от процесса обучения.

Методы обучения также можно разделить на:

- традиционные - лекции, семинары и самостоятельное обучение, например, просмотр учебных видеофильмов. Эти методы являются преобладающими при передаче и закреплении знаний;
- активные - методы обучения со специальными возможностями формирования и развития социально-психологических качеств являются ролевой разбор конкретной ситуации (инсценировка) и методы социально-психологического тренинга.

Несмотря на то, что традиционные методы преобладают и сегодня, они имеют ряд недостатков: не позволяют учитывать разный уровень знаний, не предполагают обратной связи, демонстрирующей степень усвоения материала.

Профессиональное обучение по видам классифицируется следующим образом:

индивидуальная форма обучения (обучающегося сотрудника закрепляют за одним из мастеров);

групповая форма обучения (создание учебных групп);

курсовая форма обучения (преподавание теории в образовательных учреждениях или корпоративных университетах).

Выделяются виды обучающего процесса по его организации: самостоятельное повышение квалификации и организованное, которое проходит под руководством того или иного преподавателя.

Однако из главных проблем проведения профессионального обучения рабочего персонала для многих предприятий современности является отсутствие возможности отрывать сотрудников от основной деятельности.

В процессе такого подхода к обучению персонала могут использоваться следующие формы обучения, представленные на рисунке 2.

Направленное приобретение опыта (индивидуальный план обучения)	Производственный инструктаж	Ротация
Использование рабочего персонала в качестве ассистентов	Наставничество	Традиционное прослушивание лекций
Тренинги	Занятие в деловых играх, решение кейсов	Видеообучение (вебинар)

Рисунок 2 - Формы обучения персонала

Ниже рассмотрены данные формы обучения персонала более подробно:

- «направленное приобретение опыта - для каждого сотрудника формируется индивидуальный план обучения, где распределены подробно цели каждого этапа, а общей миссией выступает развитие профессионализма;

- производственный инструктаж - зачастую такой метод обучения используется на стадии адаптации нового сотрудника, когда ответственное лицо знакомит человека с новым рабочим местом, производственным оборудованием и так далее;
- ротация - постоянное нахождение сотрудника на одной рабочей позиции или месте приводит к торможению его профессионального развития. Поэтому многие промышленные предприятия склонны к использованию ротации рабочего персонала для расширения профессиональных качеств и навыков сотрудников;
- использование рабочего персонала в качестве ассистентов - одаренные сотрудники с высоким потенциалом привлекаются старшими менеджерами для ассистирования в решении отдельных рабочих задач и вопросов;
- наставничество - формируется сотрудничество наставника и обучающегося, когда наставник обеспечивает непрерывную беспристрастную обратную связь и периодически проверяет уровень исполнения работы направляемых сотрудников;
- традиционное прослушивание лекций - в основном теоретическое обучение;

тренинги - сочетание теории и практики. При проведении тренинга появляется возможность ненавязчивого, мягкого решения конфликтов внутри коллектива. Помимо этого, квалифицированный тренер может создать атмосферу внутри такого коллектива более доброжелательной;

видеообучение. Данный вид обучения представляет собой такой вид обучения, при котором нет необходимости в индивидуальном инструкторе, специальном помещении, четко регламентированном времени. В связи с этим, слушатели проходят программу обучения в удобное время и в удобном месте.

занятие в деловых играх, решение кейсов и так далее.

Также для молодых специалистов предусмотрена адаптация - «это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, производственных навыков, традиций трудового коллектива».

Следовательно, в условиях развития информационного общества управление обучением персонала - это не средство управления и не мотивационный фактор, а вопрос устойчивого функционирования предприятия, его престижа и конкурентоспособности.

Список использованных источников

Масалова Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 192 с.

Масалова Ю. А. Маркетинг персонала. — М.: Юрайт. 2023. 322 с.

Маслова В. М. Управление персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 452 с.

Мехтиханова Н. Н. Психологическая оценка персонала. — М.: Юрайт. 2023. 196 с.

Чанышев Д.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ

Аннотация. В статье отражаются сущность инвестиционной политики государства, задачи инвестиционной политики. Также в статье описываются основные направления инвестиционной политики. Приводятся условия необходимого регулирования инвестиционной деятельности.

Ключевые слова: инвестиционная политика, задачи, участие государства, регулирование.

Chanyshev D.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

STATE MANAGEMENT OF INVESTMENT PROCESSES

Abstract. The article reflects the essence of the state investment policy, the tasks of investment policy. The article also describes the main directions of investment policy. The conditions for the necessary regulation of investment activities are given.

Keywords: investment policy, tasks, state participation, regulation.

Государственная роль в управлении инвестиционными процессами и формировании инвестиционной привлекательности приобретает особое значение. Ведь именно инвестиционные вливания в современной экономике часто становятся основой ее развития и формирования «опорных» точек. Поэтому важными являются оценка созданных государством условий для осуществления инвестиционной деятельности и определение предпосылок для ее устойчивого развития.

Обеспечение стабильности развития народнохозяйственной системы страны и благоприятных экономических условий требует от государства реализации мероприятий по созданию новых и модернизации старых инфраструктурных объектов путем реализации крупных инвестиционных проектов. Кроме того, ситуация, сложившаяся на макроуровне страны, подталкивает регионы к разработке государственных мер по улучшению инвестиционной привлекательности и поиску стимулов роста их конкурентоспособности на внутренних и внешних рынках. В связи с этим все больше внимания уделяется вопросам совершенствования системы государственного управления инвестиционными процессами, как основы привлечения инвестиций в регионы и заложения фундамента стабильности.

Формирование более тесного взаимодействия органов федерального и регионального управления, повышение эффективности взаимодействия местных администраций и муниципалитетов с федеральными и региональными органами

управления должно стать одним из важнейших направлений стратегического планирования развития территорий. Система мер инвестиционной политики включает в себя аккумулирование инвестиционных ресурсов и определение векторов их наиболее эффективного и рационального использования в интересах населения конкретного региона и отдельных инвесторов, осуществляющих свои инвестиционные проекты в этом регионе [1, с.11].

Тем не менее, в каждом регионе есть свой уникальный подход, который оттачивается вместе с внешними и внутренними изменениями, ставя каждый раз все новые и новые к решению задачи.

Инвестиционная политика - целенаправленная, системная деятельность по привлечению в городскую экономику внешних инвестиций и управлению бюджетными инвестициями.

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 [2, с.20].

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.

Конечная прибыль от инвестиций связана с их объёмом, но эта связь не является взаимобратной сама по себе. Вложение в малоперспективные области хозяйства не приносит 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 [3, с.35].

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 [4, с.10].

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 деbüroкратизация процесса инвестирования.

Список использованных источников

Бондарева, Т.Б. Инвестиционная привлекательность: сущность и подходы к оценке / Т.Б. Бондарева // Стратегии бизнеса. — 2021. — Т. 9. — № 1. — С. 9-12.

Булгакова, М.М. Основные аспекты развития инвестиционной деятельности региона / М.М. Булгакова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. — 2019. — Т. 9. — № 4 (33). — С. 17-26.

Ваганова, О.В. Оценка инвестиционной привлекательности регионов РФ / О.В. Ваганова // Экономика устойчивого развития. — 2021. — № 1 (45). — С. 34-38.

Вельгош, Н.З. Инвестиционная привлекательность как фактор динамичного развития региона / Н.З. Вельгош // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Экономика и управление. — 2021. — Т. 7. — № 4. — С. 3-12.

Чернигов А.С.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ИНСТРУМЕНТЫ И МЕТОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА

Аннотация. В статье отражаются инструменты и методы государственной поддержки малого предпринимательства. Также в статье описываются федеральный, региональный и муниципальный уровни в части поддержки малого предпринимательства. Приводятся виды содействия предпринимателям от государства.

Ключевые слова: государственная поддержка, малое предпринимательство, федеральный, региональный, муниципальный.

Chernigov A.S.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

INSTRUMENTS AND METHODS OF STATE REGULATION OF SMALL BUSINESS

Abstract. The article reflects the instruments and methods of state support for small business. The article also describes the federal, regional and municipal levels in terms of supporting small business. Types of assistance to entrepreneurs from the state are given.

Keywords: state support, small business, federal, regional, municipal.

Инструменты государственной поддержки малого предпринимательства - задача государственных организаций, занятых поддержкой малого бизнеса - адаптировать предприятия к нестабильному положению на рынке, мировому кризису и заговариванию продукцией.

Властные структуры применяют четыре вида инструментов:

Финансовая поддержка - предоставление субсидий, кредитов на доступных условиях, обеспечение налоговыми льготами при соблюдении ряда условий. Такие инструменты уменьшают налоговую нагрузку на малый бизнес, снабжают предприятия финансовыми активами, облегчают новичкам выход на рынок. Популярный инструмент финансовой поддержки - УСН, система упрощенного налогообложения. Владелец предприятия оформляет меньше документов для контролирующих органов, величина платежей также снижается.

Предоставление коммерческой недвижимости - заключение договоров аренды на льготных условиях, создание инфраструктурных объектов, промышленных зон и бизнес-инкубаторов. Такие инструменты позволяют владельцам бизнеса расширять производственные (торговые) площади с минимальными затратами, получать выгодное местоположение. Популярный вариант - предоставление коммерческих площадей в муниципальных районах. Например, открытие кондитерской на первом этаже жилого дома.

Информационное обеспечение малых предприятий - разъяснение юридической информации, проведение семинаров и обучающих тренингов для руководителей. Такие инструменты повышают осведомленность владельцев малого бизнеса, обучают снижать налоговую нагрузку законным путем, эффективно управлять кадрами, своевременно внедрять новые технологии.

Предоставление субсидий на открытие бизнеса и развитие инновационных технологий. Инструменты мотивируют к открытию нового предприятия с минимальными затратами, компенсируют вложения инвесторов на первом этапе коммерческой деятельности.

В зависимости от экономической отрасли, особенностей предприятия и приоритетов властных структур, малый бизнес поддерживают на трех уровнях.

Федеральную поддержку оказывают министерства экономики, финансов, труда и социального развития, науки и технологий, а также комитет по развитию малого бизнеса в РФ. Государственные органы проводят конкурсы на получение грантов, субсидий, налоговых льгот для отдельных предприятий [1, с.70].

Региональную поддержку проводят фонды и департаменты, поддерживающие малые предприятия в субъектах федерации. Такие властные структуры оказывают финансовую поддержку, консультируют новичков в сфере налоговой и бухгалтерской отчетности, привлекают бизнес к спонсорской деятельности.

Муниципальный уровень развития малого предпринимательства представлен местными фондами, выдающими кредиты на льготных условиях. Такие структуры позволяют бизнесу быстрее начать работу, получить первую прибыль и не закрыться в условиях высокой конкуренции.

Инструменты господдержки призваны решить две основные проблемы малого бизнеса: нехватку свободных денег для производства и потребность в стабильном сбыте готовой продукции. Правительство предоставляет льготные кредиты и субсидии, государственные заказы на товары и услуги.

Государственный бюджет на развитие малого бизнеса ограничен, а условия участия в тендерах (конкурс на получение государственного заказа) подходят не каждому предприятию. Поэтому развитию малого бизнеса способствуют некоммерческие организации (общественные фонды, исследовательские компании), банковские структуры, частные инвесторы, зарубежные компании [2].

Малый и средний бизнес вынужден подчиняться законам и останавливать свою деятельность, выплачивая арендные платежи и зарплаты сотрудникам. Все меры поддержки - снижение платежей в социальные фонды, отсрочка по уплате налогов и кредиты на зарплаты в пределах МРОТ - не дают ответа на главный вопрос: где взять деньги. Всё равно по кредитам и отсроченным налогам придётся расплачиваться.

Поддержка малого и среднего бизнеса является одним из важнейших факторов для успешного развития предприятий среднего бизнеса. Отметим, что именно финансовая помощь предприятий среднего бизнеса является главным показателем грамотно выстроенной экономики в стране, направленной на развитие производства [3, с.224].

Для бизнесменов финансовая поддержка является необходимой в связи с тем, что именно в начале своей деятельности предприятия сталкиваются с финансовыми проблемами, когда нужны самые основные вложения в основные средства и другие активы.

Для государства также является важной помощь предпринимателям, так как, создавая различные программы в поддержку бизнеса, они смогут объединить свои усилия на ведомственном уровне. Кроме того, как показывает зарубежный опыт, присутствие в стране большого количества предприятий среднего бизнеса способствует устойчивому деловому климату, что является привлекательным для инвесторов. Рассматривая поддержку среднего бизнеса в России, отметим, что в настоящее время дела обстоят весьма неплохо. Власти каждого региона страны организуют различные меры, направленные на комплексную поддержку среднего бизнеса [4, с.618].

Для помощи предпринимателям государство ежегодно выделяет огромные суммы. Для поддержки малого бизнеса работает ряд госпрограмм, цель которых – содействие субъектам предпринимательства. Многие из них действуют уже на протяжении нескольких лет, но до сих пор не все бизнесмены знают, как ими воспользоваться.

Государство предоставляет предпринимателям различные виды содействия:

Финансовое – программы поддержки малого бизнеса подразумевают выделение субсидий, суммы которых колеблются от 60 тыс. до 25 млн руб.

Имущественное – предприниматели получают возможность безвозмездно или на льготных условиях пользоваться государственным имуществом (аренда помещений, земельных участков).

Информационное – путем создания федеральных и региональных информационных систем, официальных сайтов для обеспечения субъектов предпринимательства актуальными сведениями.

Консультационное – поддержка малого предпринимательства подразумевает оказание содействия в виде профессиональных консультаций.

Образовательное – разработка программ подготовки специалистов, повышения квалификации сотрудников.

Существует несколько вариантов получения финансирования [5, с.6].

Субсидия начинающим предпринимателям.

Полученные средства нужно использовать на указанные цели.

Нецелевые траты – повод для возврата денег государству. Преимущество при распределении субсидий отдадут предприятиям сельского хозяйства, организациям, которые занимаются народно-художественным промыслом, выпуском товаров народного потребления.

Повышенные шансы получить субсидию – у предпринимателей, развивающих социальные или экспортно-ориентированные проекты, а также у обладателей социальных льгот:

- людей с ограниченными физическими возможностями;
- матерей (отцов), воспитывающих детей в одиночку;
- если в семье доход ниже прожиточного минимума.

Субсидия от Центра занятости.

Государственная служба занятости выдает субсидии безработным россиянам, планирующим открыть собственное дело.

Льготное кредитование.

Меры поддержки субъектов малого предпринимательства предусматривают финансовую поддержку при потребности в кредитовании. У предпринимателя три варианта:

Оформить в банке заем, а затем получить субсидию в объеме процентной ставки.

Оформить на небольшой срок микрозайм. Обязательное условие - финансовое обеспечение (оборудование, материальные активы, недвижимость).

Оформить льготный займ, обратившись за поручительством в гарантийный фонд.

В рамках реализации программ поддержки малого и среднего предпринимательства помощь оказывается предпринимателям в различных сферах. За исключением нескольких направлений, которые станут препятствием для получения финансовой помощи от государства. Не выдадут субсидию на производство алкоголя (в том числе и слабого, например, пива), табачной продукции. При открытии страховой или банковской организации придется тоже рассчитывать только на свои силы.

Основные методы государственного регулирования предпринимательской деятельности – административные, правовые и экономические.

Административные методы основаны на силе государственной власти, в частности на мероприятиях запрета, разрешения и принуждения. Они воплощаются в жизнь с помощью указов, распоряжений.

В развитых странах мира применяются в основном в сфере охраны окружающей среды. В то же время их роль значительно возрастает в сложных критических ситуациях.

Правовые методы воплощаются в практику посредством принятия соответствующих законов, в частности антимонопольного законодательства и законов антимонопольной деятельности государства.

Экономические методы базируются на использовании налогов, финансово-кредитных рычагов, цен и тарифов. Различают прямые (с помощью бюджетной политики) и косвенные (с помощью налоговой инвестиционной, амортизационной и других форм экономической политики) экономические методы.

Прямые методы регулирования предпринимательской деятельности дают быстрый эффект, косвенные – отдаленный во времени. Так, после принятия нового налогового законодательства ожидаемый эффект наступает через 1,5-2 года.

Главным инструментом воздействия государства на предпринимательскую деятельность является налоговая политика, в частности использование инвестиционного налогового кредита. В США, например, такой кредит означает снижение налогооблагаемого минимума на сумму капиталовложений на приобретение машин и оборудования.

Льготные инвестиционные кредиты предоставляют предприятиям в Германии для освоения отсталых регионов, специальные инвестиционные кредиты – для создания высокотехнологичных производств, субсидии – согласно структурной программе развития средних городов и др.

Во Франции при создании новых промышленных зон предприятия, специализирующиеся на производстве определенных видов продукции, получают налоговые льготы сроком на 10 лет. В Англии не взимаются налоги при осуществлении капиталовложений в оборудование на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, а при осуществлении капиталовложений в строительство сооружений они снижаются почти на 80%.

Государственное регулирование предпринимательской деятельности осуществляется по ряду направлений, к числу которых можно отнести следующие:

во-первых, осуществления антимонопольного регулирования предпринимательства;

во-вторых, применение методов и форм государственного нормирования и планирования;

в-третьих, системы государственного регулирования цен;

в-четвертых, осуществление государственного контроля за предпринимательством;

в-пятых, регулирование системы экономических международных отношений.

Государство применяют для регулирования предпринимательской деятельности определенные методы. Эти методы можно разделить на две основные группы:

во-первых, прямые административные методы, к числу которых относят систему государственного заказа, определение целей стратегического развития экономики, отражение этих целей в государственных планах, осуществление государственной регистрации предпринимателей и так далее;

во-вторых, косвенные методы, к числу которых относят систему налогов и налоговых льгот, льготное кредитование, плату за ресурсы и так далее.

Важнейшим элементом государственного регулирования предпринимательства выступает и государственный контроль, воплощающий в себе одно из средств государственного регулирования экономической деятельности.

Государственное регулирование предпринимательской деятельности осуществляется посредством применения различных средств регулирования, к числу которых относятся следующие: правовые, то есть те, которые воплощены в системе юридических норм, нормативно-правовых актах, правоотношениях, правосознании, актах реализации права и прочем; неправовые, включающие в себя экономические, политические, организационно-технические средства. Причем следует отметить, что последние два вида средств существует только внутри правового регулирования, в то время как экономические средства могут находиться за его пределами. Разновидностью экономических средств являются меры регулирования денежного обращения, эмиссия государственных ценных бумаг, субсидии и прочее.

Список использованных источников

Горфинкель, В.Я. Малое предпринимательство: организация, управление, экономика: учебное пособие/В.Я. Горфинкель, С.В. Земляк, О.М. Маркова и др. М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019 – 89 с.

Грачёва, К.М., Петер, Е.В. Государственная поддержка развития малого предпринимательства в Российской Федерации / Научный альманах. 2018. № 7-1 (21). [Электронный источник] / URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=26629995> (дата обращения 06.06.2025).

Демцура, С.С. Малое предпринимательство: роль и проблемы развития / Новая наука: Современное состояние и пути развития. 2022. № 9. С. 223-225.

Демцура, С.С. Экономика знания как стратегическая цель модернизации российской экономики//Наука ЮУрГУ: сборник научных трудов. - 2023. - С. 612-620.

Дикунов, С.А. Роль развития малого предпринимательства в регионе / Социальные науки. 2022. Т. 1. № 3-1 (13). С. 3-8.

Черных А.Р.

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ С УЧЕ- ТОМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ: НА ПРИМЕРЕ ООО «ГЛОУБАЙТ АНАЛИТИЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ»

Аннотация. Статья посвящена вопросам совершенствования проектного управления в коммерческой организации в условиях усиливающегося государственного регулирования. На примере деятельности ИТ-компании ООО «Глоубайт Аналитические Решения» анализируются действующие подходы к управлению проектами, проблемы соответствия требованиям федеральных законов и ГОСТов, а также предлагается модель оптимизации процессов, учитывающая юридические, организационные и цифровые аспекты проектной деятельности.

Ключевые слова: управление проектами, государственное регулирование, ФЗ-44, проектный офис, информационная безопасность, комплаенс, Agile, Jira

Chernykh A.R.

Master's degree student «Moscow
International Academy», Moscow

OPTIMIZATION OF PROJECT MANAGEMENT PROCESSES IN COMPLIANCE WITH STATE REGULATION: CASE OF GLOWBYTE ANALYTICAL SOLUTIONS LLC

Abstract. The article focuses on optimizing project management in a commercial IT company operating under state-regulated conditions. Using the case of GlouByte Analytical Solutions LLC, the study analyzes current practices, compliance issues with federal laws and GOST standards, and proposes a structured model for process optimization, integrating legal requirements, organizational adaptation, and digital tools.

Keywords: project management, state regulation, Federal Law 44-FZ, project office, information security, compliance, Agile, Jira

Современное проектное управление в России всё чаще сталкивается с необходимостью учитывать требования нормативно-правовой базы, особенно в случае участия коммерческих организаций в системе государственных закупок. Внедрение цифровых решений, таких как Agile, Kanban, Jira и СФП, значительно повышает эффективность проектной деятельности, однако требует адаптации к государственным стандартам. Настоящая работа направлена на выявление механизмов сочетания гибких методологий и жёстких нормативных требований при реализации проектов в коммерческой ИТ-компании.

ООО «ГлоубАйТ Аналитические Решения» реализует проекты в сферах автоматизации бизнес-процессов, аналитики, ИТ-консалтинга. В работе компании активно применяются гибкие подходы к управлению проектами — Agile и Scrum, при этом используется Jira как инструмент управления задачами и коммуникациями. Однако участие в государственных контрактах требует строгого соответствия ряду нормативных актов, включая ФЗ-44, ФЗ-223, ФЗ-152, ГОСТ Р ИСО/МЭК 27001-2012.

Исследование показало, что ключевыми барьерами являются следующие: отсутствие формализованных регламентов с учётом требований ИБ и обработки персональных данных; недостаточная интеграция правовых процедур в проектный цикл (аудит рисков, оформление документации, категоризация ИСПДн); сложности с документированием изменений в гибких методологиях. Также в рамках внутренних аудитов были зафиксированы случаи увеличения сроков реализации проектов из-за дополнительных согласований с юристами и службой информационной безопасности.

Автором предложена модель, основанная на формировании нормативно-управленческой матрицы проекта, включающей: интеграцию требований законодательства на стадиях инициации, планирования, исполнения и завершения; создание службы проектного комплаенса в структуре проектного офиса; внедрение шаблонов нормативных стадий в Jira и электронного архива проектной документации; формализацию регламентов и проведение обучения менеджеров проектных команд. Модель позволяет снизить риски срыва сроков, увеличить прозрачность процессов и повысить доверие со стороны заказчиков. Особое внимание уделяется роли цифровых инструментов (Jira, MS Project, СФП) и возможности их настройки под юридические требования.

Результаты исследования подтвердили необходимость стратегической интеграции требований государственного регулирования в практику проектного управления. Предложенные меры обеспечивают соответствие законодательству, не снижая гибкости и эффективности исполнения. Разработанная модель может быть использована ИТ-компаниями, участвующими в государственных закупках, а также адаптирована для других отраслей.

Список использованных источников

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. – М.: Омега-Л, 2004. – 312 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление проектами: учебник. – М.: КНОРУС, 2021. – 432 с.
3. ГОСТ Р ИСО/МЭК 27001-2012.
4. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 28.04.2023) «О персональных данных».
5. Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ (ред. от 01.03.2024) «О контрактной системе в сфере закупок».
6. Федеральный закон от 18.07.2011 № 223-ФЗ (ред. от 01.01.2024) «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».

7. Котлярова С.Н., Белов В.С. Методы и инструменты управления проектами. – СПб.: Питер, 2019. – 288 с.
8. Журнал «Проектное управление и контроль». – № 1, 2023.
9. Стандарты PMI PMBOK 7. Project Management Institute, 2021.
10. [Официальный сайт ООО «ГлоуБайт Аналитические Решения»] URL: <https://globait.ru/> (дата обращения: 19.06.2025).
11. Statsoft, Inc. Электронный учебник по статистике. URL: <http://www.statsoft.ru/home/textbook> (дата обращения: 15.06.2025).

Чугунов И.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ РАБОТНИКА

Аннотация. В статье отражается важность совершения работником карьеры в рамках организации. Рассматриваются цели и критерии карьерного роста работников, виды карьеры. Также в статье рассматриваются основные этапы карьерного роста работника.

Ключевые слова: карьера, цели, критерии карьеры, виды карьеры, этапы карьеры.

Chugunov I.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

PLANNING AN EMPLOYEE'S CAREER

Abstract. The article reflects the importance of an employee's career within the organization. The goals and criteria for career growth of employees, types of careers are considered. The article also considers the main stages of an employee's career growth.

Keywords: career, goals, career criteria, types of career, career stages.

При поступлении на работу человек ставит перед собой определенные цели. Но организация, принимая его на работу, также преследует определенные цели. Поэтому нанимающемуся необходимо реально оценивать свои деловые качества, соотнести их с теми требованиями, которые ставит перед ним организация, его работа. От этого зависит успех всей карьеры человека [1, с.101].

Целью карьеры нельзя назвать область деятельности, определенную работу, должность, место на служебной лестнице. Она имеет более глубокое содержание. Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь эту конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей. Критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий). Понятие успешной карьеры связывается, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением.

Критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий). То есть объективная, внешняя сторона карьеры - это последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций, а субъективная, внутренняя сторона - это то, как человек воспринимает свою карьеру, каков его образ профессиональной жизни и собственной роли в ней.

Карьера - это один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, достижение желаемого статуса и соответствующего ему уровня и качества жизни, а также достижение известности и славы. Успешно построенная карьера позволяет человеку добиться признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом.

Различают несколько видов карьеры. Карьера внутриорганизационная - означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в стенах одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной [2, с.127].

Карьера межорганизационная - означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в разных организациях. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

Карьера специализированная - характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой он специализируется. Например, начальник отдела сбыта одной организации стал начальником отдела сбыта другой организации. Такой переход связан либо с ростом размеров вознаграждения за труд, либо с изменением содержания, либо перспективами продвижения по службе. Еще пример, начальник отдела кадров назначен на должность зам. Директора по управлению персоналом организации, где он работает [3, с.127].

Карьера неспециализированная - этот вид карьеры широко развит в Японии. Японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на 3 года. Считается вполне нормально, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения.

Многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры работали в профсоюзах. В результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специальных знаний (которые в любом случае теряют свою ценность через 5 лет) и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным к тому же личным опытом. Ступени этой карьеры работник может пройти как в одной, так и в разных организациях.

Карьера вертикальная - вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо. Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

Карьера горизонтальная - вид карьеры, который предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.); к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения). Понятие горизонтальной карьеры не означает непереносимое и постоянное движение вверх по организационной иерархии.

Карьера скрытая - вид карьеры, являющийся наименее очевидным для окружающих. Этот вид карьеры доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Под центрированной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации.

Карьера ступенчатая - вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным, что дает значительный эффект. Такой вид карьеры встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы [4, с.122].

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия всех видов карьер. Планирование и контроль деловой карьеры заключаются в том, что с момента принятия работника в организацию и до предполагаемого увольнения с работы необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение работника по системе должностей или рабочих мест. Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Таким образом, все выше изложенное позволяет сделать вывод о том, что карьера означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности, род занятий, профессию. Различают следующие виды карьеры: внутриорганизационная, межорганизационная, специализированная, неспециализированная, вертикальная, горизонтальная, скрытая, ступенчатая.

Рассмотрим основные этапы карьеры. Предварительный этап включает учебу в школе, получение среднего и высшего образования и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребностям и отвечающего его возможностям. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования.

Этап становления длится примерно пять лет в возрасте от 25 до 30 лет. В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Его продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

Этап продвижения обычно происходит в возрасте от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности. В этот период гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

Этап сохранения характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и занимает возрастной период от 45 до 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творчеством, здесь может быть подъем на новые служебные ступени.

Этап завершения приходится на возраст от 60 до 65 лет. Здесь человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовится к уходу. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность.

Список использованных источников

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. / Под ред. С. Ю. Трапицына. — М.: Юрайт. 2024. 363 с.

Никитина А. С., Чевтаева Н. Г. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении. — М.: Юрайт. 2024. 188 с.

Одегов Ю. Г., Долженкова Ю. В., Малинин С. В. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 390 с.

Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Управление персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 446 с.

Шилова К.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В СФЕРЕ КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

Аннотация. В статье отражается процесс организации кадрового документооборота. Рассматриваются основные задачи кадрового документооборота, реквизиты документа. Также в статье рассматриваются этапы осуществления исходящей документации.

Ключевые слова: кадровый документооборот, задачи, реквизиты документа, исходящая документация.

Shilova K.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

ACTIVITIES OF THE PERSONNEL SERVICE IN THE FIELD OF PERSONNEL DOCUMENT FLOW

Abstract. The article reflects the process of organizing personnel document flow. The main tasks of personnel document flow, document details are considered. The article also considers the stages of the implementation of outgoing documentation.

Keywords: personnel document flow, tasks, document details, outgoing documentation.

В современном мире у многих предприятий отсутствует организованная система кадрового документооборота, которая способствует рациональному и планомерному ведению кадровой документации. Данная система может улучшить радикально эффективность деятельности организации.

Организация кадрового документооборота является основной деятельностью руководства организации, которая обеспечивает в виде документирования информацию руководству о состоянии дел в организации о работе персонала для осуществления адекватных управленческих решений в его отношении. Поскольку здесь упомянуто понятие документирование в определении организации кадрового документооборота, то необходимо разъяснить данный термин, поскольку на нём основывается организация кадрового документооборота. Документирование является упорядоченным процессом записи данных на электронном или бумажном носителе, осуществляющим юридическую силу этим информациям. Документирование соответствует определённым законам ведения документации: нормативным актам, закреплённым законодательством РФ и своему Уставу.

Также необходимо отметить, что эффективная система организации кадрового документооборота помогает осуществлять планомерную трудовую деятельность

с документами в процессе совершения управленческих функций органа управления в частных организациях или государственных компаниях.

Объектом организации кадрового документооборота на предприятии является вся документация по персоналу предприятия.

Предметом организации кадрового документооборота является качество оформления кадровой документации, а именно её правильность. Также предметом организации кадрового документооборота считается соответствие организованности кадрового документооборота требованиям ГОСТа.

Основные задачи организации кадрового документооборота заключаются в осуществлении общего систематизированного порядка документирования и работы с документацией, а также в улучшении методов и способов работы с документацией, учитывая автоматизацию делопроизводственных процессов [1, с.39].

Определение понятия «документ» характеризуется следующим российским законом «Об обязательном экземпляре документов», и звучит примерно так: документ - юридический деловой материальный объект, в котором фиксируются данные в виде текстовых записей, изображения либо видеозаписи, обеспечивающий и предопределяющий передачу информации во времени и пространстве. Документ подвергается хранению и применению общества при определённых ситуациях. Документ - главный носитель любой значимой информации.

Определённый комплекс реквизитов помогает обеспечить юридическую силу документам. Реквизиты являются необходимыми элементами заключения документа, которые обеспечивают юридическую силу документам. Как правило, реквизитами считаются печать, наименование автора документа, подпись руководителя, эмблема организации при наличии её и т.д. Требования к осуществлению организационно-распорядительной документации установлены в ГОСТе (ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированные системы организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов»). Государственный стандарт определяет состав реквизитов, границы и упорядоченность их размещения на документе [2, с.134].

Использование ГОСТов обеспечивает грамотное оформление любых документов, что помогает увеличивать развитие управленческого уклада в компании. Грамотное единое оформление любой документации является главным критерием для механизации и автоматизации работы с документами.

Система автоматизации обеспечивает ресурсы для осуществления документа, а также поддерживает кадровый документооборот предприятия. Также данная система помогает вести в электронном виде архив документации.

Можно сделать вывод, что кадровый документооборот зависит от системы управления. Кадровый документооборот необходимо упорядочивать и регламентировать.

Если обобщить исследуемое в данной выпускной квалификационной работе понятие «организация кадрового документооборота», то данный тип документационного обеспечения управления представляет собой сферу деятельности по разработке и хранению кадровой документации и организации движения документов, обеспечивающая процесс документирования с помощью использования современных компьютерных технологий.

Для того, чтобы получить благополучный экономический эффект, необходимо иметь качественную информацию, которая должна осуществляться верно и своевременно.

Если, в организации отсутствует организованная система кадрового документооборота, а именно система работы с кадровой документацией, то соответственно появляются некачественно оформленные или плохо подготовленные документы, а также несвоевременно выполненные документы. Всё это приводит к ухудшению качества управления, повышению сроков установления решений, как соответственно этому и числу неправильных управленческих решений.

Организация кадрового документооборота - один из главных элементов управленческого процесса и принятия управленческих решений, который оказывает влияние на эффективность управления [3, с.176].

Процесс принятия управленческих решений включает в себя следующие этапы: получение данных, обработку информации, редактирование, подготовку и принятие решения. Все этапы происходят и в процессе документационного обеспечения управления предприятия. Если конкретизировать эти этапы, то они выглядят следующим образом: получение документации - обработка документации - предварительное рассмотрение документов - рассмотрение руководством - регистрация документации - отправка документов. Но, это цепочка процесса ведения документации подходит больше при работе с входящей документацией. Поэтому надо отметить, что документация делится на три документопотока: внутренняя, входящая и исходящая.

Кадровые документы, которые поступают извне, называются входящей документацией. Входящую документацию можно отнести к внешней документации, которая и предполагает отправку документов из других мест в компанию. Внешняя документация, как правило, регламентируется компетентными органами и рассчитана на широкий круг лиц. Входящая документация может поступать в компанию следующими способами: в печатном или электронном виде. Входящую документация проходит ряд различных этапов: получение документации - обработка документации - предварительное рассмотрение документов - рассмотрение документов органом управления - регистрация документации - отправка документов ответственным исполнителям. Предварительное рассмотрение документов осуществляется без участия аппарата управления в связи с распределением документации по структурным отделам и сотрудникам, занимающихся ведением документации на предприятии. Соответственно, когда нет предварительного рассмотрения входящей кадровой документации, то руководство рассматривает документы и по рабочей необходимости адресует их структурным подразделениям и исполнителям, занимающихся ведением кадровой документации.

Исходящая кадровая документация - официальные документы, образованные в стенах организации и отправляемые сторонним компаниям или частным лицам при этом в отношении персонала компании [4, с.71]. Исходящая документация отличается от внутренней тем, что её осуществляют не только исключительно внутри организации, но и отправляют другим компаниям по другим различным деловым вопросам, касающимся персонала предприятия. Если, компания имеет

подчиненные ей предприятия, то она может адресовать им распорядительные документы (приказы, акты) и письма информационного характера. Также компания может отправить, например, официальный документ, регламентирующий определенное резюме по конкретному сотруднику другому предприятию.

Этапы осуществления исходящей документации: разработка исходящей документации - редактирование исходящих документов - подписание или утверждение документа руководителем - регистрация - отправка документации адресату.

Нужно отметить, что все этапы осуществления любого вида документации должны проводиться согласно требованиям государственных стандартов.

Внутренняя документация разрабатывается исключительно в своей компании. Внутреннюю документацию можно передавать между сотрудниками по необходимости. Внутренняя документация, конечно, рассчитана на пользователей внутри компании, а также она устанавливает нормы работы внутри компании, а также с компаниями, с которыми сотрудничает предприятие. В качестве примера внутренней документации можно привести Устав предприятия, который регламентирует права и обязанности сотрудников.

Документация, которая адресуется и предназначена для сотрудников компании, проходит обработку службой кадров. Эта служба выступает определенным «департаментом», который занимается ведением документации. Но, надо отметить, что служба кадров находится в более сложной организационной структуре. Например, в линейной организационной структуре управления, такого специального отдела нет.

Работа с документами должна проходить централизованно: в едином центре, архиве или у секретаря. Система хранения документации - это комплекс определенных способов, методов, приёмов учёта и систематизации документации, который обеспечивает поиск и применение документов в текущей работе предприятия. Система хранения документации предполагает в себе также два других термина «дело» и «номенклатура дел». Номенклатура дел - систематизированный перечень документов, формирующийся в работе компании, находящиеся в определенной последовательности с указанием сроков хранения данных документов. Номенклатура дел должна быть утверждена руководством организации, а также она позволяет избегать негативных последствий в хранении документации. Данная система позволяет быстро находить нужные документы и избегать потери документации. Также её передают в компетентные органы, например, при налоговых проверках. Дело - комплекс документов по конкретному вопросу, образованный в любой упорядоченности и прикреплённый в отдельную папку.

Также работают децентрализованно, как правило, документами занимаются работники во всех подразделениях - такая форма делопроизводства ведёт к негативным последствиям эффективности работы с документами. Сотрудники отвлекаются от своих других прямых обязанностей либо не успевают своевременно подготовить вверенную им документацию. А также при данной форме работы с документацией отсутствует, как правило, архив и документы находятся в подразделениях у исполнителей, занимающихся ведением документации. Вследствие этого документы могут теряться, что соответственно приведёт к негативным по-

следствиям. Работают с документацией и децентрализованно и централизованно. Такая форма работы с кадровыми документами называется смешанной.

Деятельность специального отдела, который занимается организации кадрового документооборота на предприятии, регламентируется Положением Устава компании. Права и обязанности сотрудников кадровой службы указываются в должностных инструкциях, которые прописаны в Уставе компании. Данные инструкции разрабатываются специальным отделом (производственно-техническим отделом), который занимается ведением кадровой документации, и укрепляются руководством.

Производственно-технический отдел осуществляет свою трудовую деятельность согласно законодательству Российской Федерации по вопросам организации кадрового документооборота на предприятии.

Работники структурного производственно-технического подразделения должны иметь высшее или среднее специальное образование соответствующей специальности или хотя бы профиля. А руководить такой службой, в случае если это не генеральный директор, должны исключительно специалисты с высшим образованием и определённым опытом работы. Как правило, таким сотрудником выступает начальник производственно-технического отдела с опытом работы более 5 лет.

Главные цели специального отдела, занимающегося ведением документации, заключаются в организации, регулировании, контроле и осуществлении работ по документационному обеспечению управления.

Также необходимо отметить, что кадровые документы должны по своему количеству сокращаться и выполняться качественно согласно Государственным стандартам документационного обеспечения управления. В противном случае будут осуществляться ошибочные управленческие решения в части движения персонала, что и соответственно приведёт к негативным последствиям в деятельности эффективности предприятия.

Существуют следующие функции сотрудника кадровой службы, который занимается кадровым документооборотом на предприятии:

- Создание и введение дел индивидуальной направленности сотрудников предприятия.
- Создание трудовых соглашений и дополнительных договоров к ним.
- Регистрация уведомлений и согласий на обработку и хранение личных сведений персонала, выполнение условий законодательства в отношении работы с персональными данными работников предприятия.
- Формирование внутренней документации по производственной деятельности предприятия (режим работы, график отпусков и т.п.).
- Регистрация и оперативная выдача справок, копий и выписок из кадровой документации предприятия.
- Разработка и формирование организационно-распорядительных документов.
- Формирование форм внутренней организационной документации, применяемых в кадровом документообороте.

- Учёт проведенного трудового времени со стороны персонала компании для того, чтобы зарегистрировать оплачиваемые отпуска и рассчитать вознаграждения за неиспользованные отпуска.
- Создание и оперативное предъявление кадровой отчетности в ПФР, Госстатистику и внебюджетные фонды.

Предъявление в бухгалтерский отдел организации информации, которая нужна для определения и начисления заработной платы, отпускных, премий и т.д.

В случае, когда на предприятии сформировано кадровое подразделение, каждый его работник должен знать базу кадрового документооборота. Верная и оперативная регистрация кадровой документации считается обеспечением отсутствия внешних и внутренних претензий и конфликтов, как со стороны надзорных и контролирующих государственных структур, так и со стороны персонала предприятия.

Также необходимо отметить, что существуют следующие актуальные ошибки при процессе формирования кадрового документооборота специалистами кадровой службы:

оформление трудовых соглашений без предоставления всей обязательной документации, перечисленной в статье 65 Трудового кодекса РФ. Например, кадровик «забывает» затребовать у соискателя дополнительно справку, необходимую для выполнения некоторых видов профессиональной деятельности - об отсутствии судимости или медицинское подтверждение о состоянии здоровья;

- невнимательность и небрежность являются причиной частых ошибок в кадровом делопроизводстве. Например, при заполнении приказов и распоряжений кадровики указывают наименование должностей не в соответствии со штатным расписанием. Или же в штатном расписании наименование должностей, для которых установлены вредные и опасные условия труда, не соответствуют наименованиям, указанным в профстандартах или квалификационных справочниках.

Список использованных источников

Романова Ю. Д., Винтова Т. А., Коваль П. Е. Информационные технологии в управлении персоналом. — М.: Юрайт. 2024. 272 с.

Руденко А. М., Котлярова В. В. Управление персоналом. Учебное пособие. — М.: Феникс. 2022. 318 с.

Руденко А. Управление персоналом: учебное пособие. — М.: Феникс. 2023. 319 с.

Самулевич И. А. Организация и контроль текущей деятельности подчиненного персонала. Учебное пособие. — М.: Феникс. 2023. 334 с.

Широкова А.А.

Студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ОБЗОР И АНАЛИЗ МЕТОДИК УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ

Аннотация. Современные условия «новой реальности», обусловленные цифровой трансформацией, пандемией COVID19, санкционными вызовами, сопровождаются существенными изменениями в сфере внутрикорпоративных коммуникаций, ожиданиях сотрудников, методике управления персоналом. В статье выполнен обзор и сравнительный анализ ключевых методик HR-менеджмента, включая традиционные (административные, экономические, социальнопсихологические) и инновационные подходы (Agile HR, Design Thinking, искусственный интеллект, а также удаленный менеджмент). Рассмотрены особенности их адаптации к удаленной и гибридной работе, цифровым платформам и новым социальным запросам персонала. Выявлены преимущества и риски каждого метода, предложены рекомендации по интеграции комплексных HRрешений в организации малого, среднего и крупного бизнеса.

Ключевые слова: управление персоналом, новая реальность, дистанционная работа, цифровизация, Agile HR, Design Thinking, искусственный интеллект, удаленный менеджмент.

Shirokova A.A.

Master's degree student «Moscow
International Academy», Moscow

REVIEW AND ANALYSIS OF HR MANAGEMENT METHODS IN THE NEW REALITY

Abstract. The current conditions of the “new reality”, caused by digital transformation, the COVID 19 pandemic, and sanctions challenges, are accompanied by significant changes in the area of internal corporate communications, employee expectations, and personnel management methods. The article provides a review and comparative analysis of key HR management methods, including traditional (administrative, economic, socio-psychological) and innovative approaches (Agile HR, Design Thinking, artificial intelligence, and remote management). The features of their adaptation to remote and hybrid work, digital platforms and new social demands of personnel are considered. The advantages and risks of each method are identified, recommendations for the integration of complex HR solutions in small, medium and large businesses are proposed.

В последние годы в HRменеджменте «новая реальность» сформировалась под влиянием кризисных явлений (пандемия, экономическая нестабильность, геополитические факторы) и ускоренной цифровизации рабочих процессов. Такие тенденции

и анализ современных инструментов управления персоналом показывает ощутимое смещение акцентов в сторону цифровых решений и дистанционного взаимодействия. Переход к гибридным моделям работы и рост требований сотрудников к балансу «жизнь–работа» требуют пересмотра традиционных методик управления персоналом [13]. Это подтверждается исследованиями трендов в HR, где ключевыми становятся гибкость и персонализация подходов к мотивации. Проведем обзор и анализ основных методик управления персоналом в условиях новой реальности, выявим их сильные и слабые стороны.

Рассмотрим традиционные методики управления персоналом (административные, экономические и социально-психологические методы). Административные методы управления персоналом включают формализацию должностных обязанностей, издание внутренних регламентов и контроль исполнения дисциплинарных норм. Как мы видим, обоснованность административных методов управления персоналом обусловлена научными публикациями, где административные методы определяются как базовый блок HR-управления. С одной стороны, такие методы обеспечивают устойчивость и предсказуемость процессов. С другой - они теряют актуальность в быстро меняющейся новой реальности, где требуется гибкость и оперативность реагирования [3]. Сегодня, исследователи и практики говорят о необходимости смягчения административного контроля в пост-ковидный период.

Экономические стимулы (система оплаты труда, бонусы, премии и т.п.) остаются ключевым инструментом мотивации персонала. Этот тезис подкрепляется данными о том, что до 60% сотрудников оценивают экономическое вознаграждение как главный фактор удовлетворённости работой. При этом в новых условиях важно учитывать не только материальные, но и нематериальные виды мотивации, поскольку «удалённый» сотрудник требует более тонких форм признания его вклада [13]. Современная практика указывает на все большее развитие человекоцентричного подхода, проявляющегося в системе управления персоналом, а это в свою очередь идентифицируется как инновационный HR-инструментарий.

К социальнопсихологическим методам относятся прежде всего тимбилдинги, корпоративная культура и программы «обратной связи» [5]. Цитата подтверждается обзорами практик формирования вовлечённости и повышения командного духа. В новой социокультурной реальности данные методы нуждаются в цифровой адаптации - виртуальные тимбилдинги, онлайнмероприятия и платформы для обмена признанием [6]. На современном этапе накоплен большой опыт успешных кейсов перехода к различным онлайнкультуральным активностям.

Рассмотрев специфику традиционных подходов к управлению персоналом, перейдем к анализу инновационных подходов в HRменеджменте. Agileметодика, заимствованная из разработки ПО, предполагает итеративную работу и быстрый фидбэк по результатам небольшой рабочей группы [14]. Гибкие спринты в адаптации персонала позволяют оперативно корректировать планы обучения и развития. Agile HR базируется на ценностях прозрачности, автономии и командной ответственности, что особенно ценно при распределённой работе [16]. Этот подход выводится из исследований практики влияния Agile-принципов на мотивацию и вовлечённость сотрудников.

Подход Design Thinking фокусируется на глубоком понимании потребностей сотрудников через методы эмпатии и прототипирования HR-решений [9]. Накоплен опыт внедрения сервисного дизайна в кадровых сервисах, что повышает их юзабилити. Использование Design Thinking позволяет создавать персонализированные карьерные траектории и программы адаптации, адаптированные под профиль каждого сотрудника [8]. На современном этапе, в крупных компаниях активно используются программы «onboardingexperience».

ИИ-решения применяются в автоматизации рекрутинга (анализ резюме), прогнозировании текучести и персонализации обучения [10]. Сегодня существует много исследований потенциала ИИ в оптимизации HR-процессов. Сбор и анализ больших данных о сотрудниках (engagement индексы, продуктивность) позволяют формировать точечные интервенции для повышения эффективности работы [10]. Сегодня накоплен внушительный опыт успешных кейсов применения HR-аналитики.

Переход на удалённую работу стал массовым после 2020г., требуя новых подходов к контролю и мотивации персонала [11]. Такой вывод формулируется многими исследователями исходя из статистических показателей по распространению удалёнки и её влиянию на HR-стратегии. Ключевые императивы управления удалёнными сотрудниками включают чёткую постановку задач, регулярные онлайн-статусы и культуру доверия [17]. Эти тенденции также подтверждаются результатами опросов HR-специалистов.

Организация дистанционного менеджмента требует применения специализированных IT-платформ, гибкого графика и новых KPI, ориентированных на результат, а не на время присутствия [2]. Цитата обоснована анализом принципов e-HRM. Важным является развитие softskills сотрудников для самостоятельного планирования и тайм-менеджмента в удалённом формате [7].

В гибридных моделях часть команды работает в офисе, часть - удалённо, следовательно, требуется использование смешанных методик коммуникации и мотивации. Это подтверждается практиками компаний, успешно внедривших гибридный формат во внутрикорпоративные коммуникации. Важно обеспечить социальную интеграцию удалённых и офисных сотрудников через совместные офлайн/онлайн события [15]. Данный подход также основывается на исследованиях ключевых вызовов дистанционных форм занятости. Реализуем сравнительный анализ методик формирования инструментария к системе управления персоналом, а также сформулируем рекомендации.

Методика	Сильные стороны	Ограничения
Административные	Предсказуемость, формализация	Низкая гибкость, медленная реакция
Экономические	Чёткая мотивация, понятные KPI	Не учитывают нематериальные потребности

Социально-психологические	Сплочение, вовлечённость	Сложно применять удалённо без цифровых адаптаций
Agile HR	Быстрая адаптация, фокус на команде	Требует высокой зрелости команд
Design Thinking	Персонализация HRуслуг	Длительный процесс эмпатии и прототипирования
ИИ и аналитика	Автоматизация, точный таргетинг	Высокие затраты на внедрение и риски приватности
Методики удалённого менеджмента	Гибкость, экономия ресурсов, рост удовлетворённости	Риски выгорания, сложности в неформальных коммуникациях

Таким образом, мы наблюдаем тенденцию смещения подходов на современном этапе. Мы видим примеры объединения Agile-стратегии с социальнопсихологическими практиками для создания динамичной и вовлечённой корпоративной среды. Также, можно внедрять единое HR-решение с модулем аналитики и поддержки дистанционного взаимодействия. Также, чрезвычайно важным методом поддержания системы управления персоналом является обучение HR-команды. Развивать навыки работы с ИИ, цифровыми инструментами, платформами и методами Design Thinking. Учитывая динамику циркуляции информации, вариативность каналов коммуникации, рост цифровизации и другие тенденции новой реальности, необходимо развивать гибкость регламентов в корпоративной среде, дать больше автономии профессиональным командам. Это будет способствовать снижению административной нагрузки, фиксируя лишь базовые процессы.

Обзор и анализ методик управления персоналом в новой реальности показывает, что ни один подход не является панацеей: традиционные методы приносят стабильность, инновационные - гибкость, а дистанционные - возможность адаптироваться к глобальным вызовам. Комплексная интеграция Agile HR, Design Thinking, ИИаналитики и принципов удалённого менеджмента с сохранением основных административных регламентов создаёт устойчивую и адаптивную HRсистему. Данная модель позволит организациям эффективно управлять персоналом в условиях цифровизации, непредсказуемых кризисов и растущих требований сотрудников к балансу «жизнь–работа».

Список использованных источников

Адуев Р. А., Рамазанова А. О. Современные методы управления персоналом организации // УЭПС. 2021. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-metody-upravleniya-personalom-organizatsii> (дата обращения: 15.05.2025).

Вишнетская И. В. Управление удаленным персоналом: принципы организации дистанционного менеджмента // Научный журнал. 2021. № 1 (56). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-udalennym-personalom-printsipy-organizatsii-distsionnogo-menedzhmenta> (дата обращения: 15.05.2025).

Касаткина М. В., Воронова Л. В. Современные методы управления персоналом // StudNet. 2020. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-upravleniya-personalom> (дата обращения: 15.05.2025).

Костенко Е. П. Современные тренды в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт // JER. 2018. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-trendy-v-upravlenii-personalom-otechestvennyy-i-zarubezhnyy-opyt> (дата обращения: 15.05.2025).

Кучумов А. В., Печерица Е. В. Современные тренды управления персоналом в сфере услуг // ТТПС. 2021. № 1 (55). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-trendy-upravleniya-personalom-v-sfere-uslug> (дата обращения: 15.05.2025).

Коновалова В. Г. «Тихие» тенденции в управлении персоналом: новые термины или новые проблемы? // УПИРР. 2023. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tihie-tendentsii-v-upravlenii-personalom-novye-terminy-ili-novye-problemy> (дата обращения: 15.05.2025).

Костюк Л. В., Дудырева О. А. Влияние удалённой работы на работоспособность персонала // ЭВ. 2022. № 2 (29). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-udalynnoy-raboty-na-rabotosposobnost-personala> (дата обращения: 15.05.2025).

Лухманова Н. А. Особенности управления персоналом в условиях инновационных изменений // ЭВ. 2019. № 2 (17). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-personalom-v-usloviyah-innovatsionnyh-izmeneniy> (дата обращения: 15.05.2025).

Магомедова Н. А., Лылова Е. В. Современные подходы к управлению персоналом // Гуманитарный научный журнал. 2022. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-upravleniyu-personalom-1> (дата обращения: 15.05.2025).

Матыцина Н. П., Хасаншин М. Р. Искусственный интеллект в управлении: новые возможности и вызовы // Символ науки. 2024. № 6-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iskusstvennyy-intellekt-v-upravlenii-novye-vozmozhnosti-i-vyzovy> (дата обращения: 15.05.2025).

Миленин М. В. Дистанционная работа изменяет стратегию управления персоналом // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. 2020. № 4 (112). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distsionnaya-rabota-izmenyaet-strategiyu-upravleniya-personalom> (дата обращения: 15.05.2025).

Олещенко С. И., Ползунова Н. Н., Соколов А. П. Цифровизация и инновации в системе управления персоналом // Журнал прикладных исследований. 2022. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-innovatsii-v-sisteme-upravleniya-personalom> (дата обращения: 15.05.2025).

Познякова И. О., Чернов В. И. Современные инструменты управления персоналом // Теория и практика современной науки. 2022. № 2 (80). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-instrumenty-upravleniya-personalom> (дата обращения: 15.05.2025).

Родинова Н. П., Остроухов В. М., Березняковский В. С. Современные тенденции в управлении персоналом // Индустриальная экономика. 2022. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tendentsii-v-upravlenii-personalom-1> (дата обращения: 15.05.2025).

Тараканова А. А., Чекакина А. А. Вызовы и возможности удаленной работы для управления персоналом // Телескоп. 2024. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vyzovy-i-vozmozhnosti-udalennoy-raboty-dlya-upravleniya-personalom> (дата обращения: 15.05.2025).

Фролова А. В., Иремадзе Э. О. Управление персоналом в условиях цифровизации // Скиф. 2021. № 12 (64). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 15.05.2025).

Чернявская С. А., Глушенко Т. Е., Стеганцов С. А. Анализ организации управления персоналом в условиях удаленной работы // ЕГИ. 2023. № 2 (46). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-organizatsii-upravleniya-personalom-v-usloviyah-udalennoy-raboty> (дата обращения: 15.05.2025).

Щеблыкин А.А.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

МЕСТО ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Аннотация. В статье отражается место финансового анализа в системе управления организацией. Рассматриваются задачи оценки и прогнозирования будущего развития предприятия. Также в статье описываются меры улучшения финансового состояния предприятия.

Ключевые слова: финансовый анализ, финансовое состояние, финансовый директор.

Shcheblykin A.A.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

PLACE OF FINANCIAL ANALYSIS IN THE ORGANIZATION MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. The article reflects the place of financial analysis in the organization management system. The tasks of assessing and forecasting the future development of the enterprise are considered. The article also describes measures to improve the financial condition of the enterprise.

Keywords: financial analysis, financial condition, financial director.

Анализ финансового состояния предприятия является одним из этапов оценки бизнеса. Он служит основой понимания истинного положения предприятия и степени финансовых рисков. 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 [1, с.98].

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:

- Оценка финансового состояния коммерческой структуры.
- Определение силы влияния факторов посредством выявления отклонений показателей.
- Прогнозирование финансового состояния предприятия.
- Подготовка и обоснование управленческих решений, которые позволяют улучшить фактическое положение коммерческой структуры.

В связи с экономическим кризисом и политической ситуацией, сложившейся в мире из-за пандемии, на рынке произошли серьезные изменения. Процесс финансового анализа в системе управления организацией в период кризиса - хорошая возможность разрабатывать стратегию исходя из того, какую пользу она принесет.

Финансовые директора компаний могут предпринять ряд шагов, позволяющих улучшить финансовое состояние на предприятии:

Стресс-тестирование сценариев и допущений.

Этот анализ играет очень важную роль, поскольку в разных подразделениях организации возникнут одни и те же вопросы, связанные с реагированием на кризис и восстановлением после него. Нужно, чтобы у всех сформировалась одинаковая картина. Например, у рабочих групп по маркетингу и продажам должно быть единое мнение о том, какой момент считать началом экономического восстановления и наступления новой реальности, чтобы не противоречить друг другу, закладывая в бюджет расходы на организацию поездок и другие издержки.

Финансовым подразделениям потребуется определить, какие из составленных экономических сценариев действительно осуществились, а в дальнейшем - систематически изучать влияние стратегических проектов, запущенных во время кризиса, на результаты компании - выручку, ценообразование, объем продаж и т.д. [2, с.158].

Некоторые компании реализуют возможности, связанные с покупкой и продажей активов, а также развитием партнерств на различных этапах цепочек поставок. Представители отраслей, отличающихся большей стабильностью, подумывают о том, чтобы запустить новые продукты, а также инвестировать в технологии и деловые партнерства.

Подготовка бюджета «с нуля». Руководители компаний традиционно отказываются использовать методику бюджетного планирования «с нуля», чтобы понять, какие факторы больше всего влияют на бизнес. Эта методика вынуждает их обосновывать расходы за каждый бюджетный период.

По мнению руководителей, она очень трудозатратна и предполагает чрезмерный контроль за действиями подчиненных. Возможно, это связано с тем, что руководству компаний теперь уже требуется не просто решать, следует ли изменять структуру расходов, а отвечать на более насущный вопрос - сколько финансовых средств и в каком направлении нужно перераспределить.

Руководители стали вынужденно перенаправлять ресурсы из областей, прежде считавшихся неприкосновенными. В результате они обнаружили, что могут эффективнее приоритизировать проекты, лучше понимать соотношение постоянных и переменных затрат, а также более ясно видеть риски и перспективные возможности.

Централизованное ограничение некоторых статей расходов - формирование ресурсов на случай непредвиденных обстоятельств. Финансовым директорам следует взять на вооружение модульный подход к бюджетированию, в рамках которого в бюджете предусматриваются различные варианты и непредвиденные ситуации. При этом бюджеты должны включать в себя централизованно контролируемые запасы финансовых средств (в объеме 10–15% от совокупных расходов компании). Эти запасы должны использоваться при выполнении некоторых условий: например, если в определенных странах повышается спрос, то показатели удержания клиентов снижаются, и тогда реализуются конкретные сценарии, связанные с теми или иными продуктами, услугами или географическими регионами.

Централизованно управляемые запасы финансовых средств следует прежде всего расходовать на поддержку различных категорий переменных затрат. Кроме того, их можно поэтапно использовать в течение всего года для поддержания капиталовложений, проектов в области исследований и разработок, а также мероприятий по найму квалифицированных сотрудников [3, с.88].

При таком подходе проекты разделяют на несколько этапов, по каждому из которых принимается решение - одобрить или отклонить заявку на финансирование. Разумеется, общая цель - распределять ресурсы более гибко, чтобы лучше адаптировать финансирование к быстро меняющимся потребностям отрасли и коммерческой деятельности. Например, одна компания в сфере здравоохранения быстро переопределила объемы инвестиций в продажи и маркетинг с учетом уменьшения количества плановых процедур вследствие пандемии.

Специалисты финансовой службы наладили процесс поэтапного контроля, в рамках которого ресурсы службы продаж могли оперативно восстанавливаться в случае повышения спроса на плановые процедуры.

Некоторые компании побуждают руководителей подразделений и направлений бизнеса проводить презентации по образцу тех, которые устраиваются для венчурных инвесторов. Это позволяет им привлекать дополнительное финансирование, чтобы подпитывать рост. В таких случаях проводятся регулярные - как минимум ежемесячные - совещания небольшой рабочей группы, включающей только генерального директора, руководителей финансовой службы и операционных подразделений. Участники этих встреч обсуждают предложения и решают, как перераспределять финансовые средства из централизованно управляемых запасов.

Рабочая группа может по своему усмотрению определять, что в наибольшей мере помогает реализовывать общую стратегию компании и создавать полезную стоимость. Однако у руководителей бизнес-единиц тоже есть возможность высказывать свое мнение и обеспечивать максимальный объем ресурсов для своих подразделений [4, с.93].

Назначение финансовых специалистов в самые важные области.

Финансовым службам целесообразно использовать адаптивную модель работы, но если они имеют дело с модульными бюджетами и используют подход, при котором ресурсы выделяются в зависимости от обстоятельств, то характер их де-

тельности в корне изменится. Они будут не реагировать на события, а упреждать их. Чтобы не допускать профессионального выгорания, финансовые директора и руководители финансовых подразделений должны надлежащим образом определять приоритеты.

Им следует применять подходы к работе, в основе которых лежит принцип «сверху вниз» и правило 80/20: например, давать специалистам по комплектации штата четкие указания в отношении необходимых видов анализа, результатов и сроков.

Финансовые директора могут устанавливать такие приоритеты с помощью модели, ориентированной на влияющие факторы. Она позволяет разделить отчет о прибылях и убытках на составляющие (от выручки до объемов денежных средств) и связать его с операционными KPI. Подобная модель может дать руководителям в сфере финансов некоторое представление о наиболее важных аспектах деятельности, проектах и мероприятиях, которым финансовые подразделения должны будут немедленно уделить время и внимание.

Кроме того, она также помогает выявить возможности, которые финансовые директора могут использовать, чтобы ускорить развитие положительных тенденций и компенсировать влияние отрицательных.

Как бы то ни было, финансовым директорам важно внимательно относиться к своим подчиненным. Необходимо разработать четкие планы коммуникации, например, составить график еженедельных совещаний и встреч для «сверки часов», чтобы оценивать состояние рабочих групп и ход проектов.

Пересмотр методов принятия решений для ускорения процессов и устранения субъективных факторов.

Чтобы внести изменения в повседневную деятельность предприятий, финансовым директорам потребуется увязывать свои операционные KPI со стратегическими планами, а также использовать данные, которые поступают в режиме реального времени.

Если финансовые директора наладят эту работу как следует, то смогут укрепить свои позиции в высшем руководстве и выступить основными «генераторами идей» для глав компаний. Обычно бюджеты служат основой для постановки корпоративных и индивидуальных целевых показателей эффективности, а меры по стимулированию сотрудников связаны со способностью компании достигать определенных финансовых целей. На фоне неопределенности в экономике подобный традиционный подход может оказаться контрпродуктивным.

И в мире, и в нашей стране кризис вывел в первый ряд популярности финансовый инструментарий, уже многими компаниями опробованный на практике, но ранее не находившийся среди наиболее актуальных. Сценарное планирование в России используется давно, его применяли очень многие организации. Сценарный подход к бюджетированию позволяет компаниям определять уровни эффективности и соответствующие расходы, сокращая их в зависимости от объема продаж.

Сценарное планирование дает возможность принимать финансовые решения не в моменте, а заранее, в нужное время реализуя наиболее подходящий сценарий.

Таким образом, организации готовы к любому развитию событий - у них заранее готовы несколько сценариев развития, продуманы разные уровни сокращения расходов в зависимости от силы и продолжительности кризиса.

Еще один актуальный подход, zero based budget, планирование от нуля, дает компаниям возможность вывести свою эффективность во время кризиса на новый уровень.

Кризис для финансистов - это не только минусы в виде снижения продаж, но и появление новых возможностей от «нулевого» планирования. Например, кризис пандемии в разы ускорил переход клиентов в цифровые каналы, это позволяет сократить расходы на дистрибуцию.

В кризис выгодно иметь в бюджете небольшую долю фиксированных расходов и значительную долю переменных, что предоставляет финансовому директору и его компании значительную свободу в финансовом поведении в зависимости от успешности продаж. Существенным образом на наших глазах меняется и операционная модель работы финансовых служб. Кризис актуализировал требования к скорости появления финансовых данных, увеличил быстроту их анализа и распространения внутри организации, выдвинул новые требования к финансовым инструментам, к качеству финансовой аналитики.

Список использованных источников

Абдукаримов, И. Т. Анализ финансового состояния и финансовых результатов предпринимательских структур : учебное пособие / И.Т. Абдукаримов, М.В. Беспалов. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 214 с.

Абдукаримов, И. Т. Финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности коммерческих организаций (анализ деловой активности) : учебное пособие / И. Т. Абдукаримов, М. В. Беспалов. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 320 с.

Анализ финансовой отчетности : учебник / Е.В. Никифорова, М.В. Боровицкая, Л.М. Куприянова, О.В. Шнайдер ; под общ. ред. Е.В. Никифоровой. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 211 с.

Анализ финансовой отчетности : учебник / под ред. М.А. Вахрушиной. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 434 с.

Щегарцов Н.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье отражается сущность и совершенствование условий труда на современном этапе. Рассматриваются меры по улучшению факторов условий труда на предприятии, факторы, определяющие безопасные условия труда. Также в статье рассматриваются вредные производственные факторы, влияющие на условия труда.

Ключевые слова: условия труда, благоприятные, неблагоприятные, производственные факторы.

Shchegartsov N.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

FACTORS DETERMINING THE WORKING CONDITIONS OF PERSONNEL

Abstract. The article reflects the essence and improvement of working conditions at the present stage. Measures to improve the factors of working conditions at the enterprise, factors determining safe working conditions are considered. The article also considers harmful production factors affecting working conditions.

Keywords: working conditions, favorable, unfavorable, production factors.

В процессе производственной деятельности на человека оказывают воздействие различные факторы окружающей среды. Совокупность различных факторов производственной среды определяет приоритетное положение тех или иных условий труда.

Очень важно учитывать всё многообразие факторов, которые в свою очередь формируют условия труда. Условия труда на производстве формируются из факторов, которые влияют на организм работающего человека и оценка таких факторов, предусматривает последствия, которые влияют на состояние здоровья человека.

Рассмотрим четыре группы факторов, формирующих условия труда:

Санитарно-гигиенические факторы - формируются под влиянием на человека окружающей среды (запыленность воздуха, вибрация, уровень шума вредные химические вещества, освещение и др.) Приведение этих факторов в соответствие с современными нормативами, стандартами и нормами, является предпосылкой нормальной работоспособности человека [1, с.151].

Психофизиологические факторы - величина динамической, физической и статической нагрузок, монотонность, темп работы, нервно-эмоциональное напряже-

ние, рабочая поза, напряженность внимания и др. Ограничение и регламентация физических усилий, оптимальное сочетание физической и умственной работы оказывают существенное воздействие на уменьшение утомляемости работников.

Эстетические факторы - (важную роль при создании благоприятной обстановки играет цветовое оформление интерьеров помещений и рабочих мест, объём и площадь зданий, предоставление спецодежды, озеленение производственных и бытовых помещений, прилегающих территорий и др.). Каждый этот фактор оказывает огромное воздействие на сотрудника через создание эмоционального производственного фона.

Социально-психологические факторы - определяют отношения в трудовом коллективе и формируют у сотрудников подходящий психологический настрой. Под воздействием этих факторов создается морально-психологический климат. Чем сложнее условия труда, тем трудовой коллектив сложнее организуется, психологический климат меньше поддается воздействию.

Условия труда зависят от того или иного сочетания производственных факторов и, в свою очередь, влияют на производительность и результаты труда, на состояние здоровья работающих. Неблагоприятные условия труда снижают интенсивность, качество труда и способствуют возникновению производственных заболеваний, а благоприятные, наоборот, улучшают общее самочувствие и настроение сотрудников, что делает более высокую производительность труда.

Поэтому главной задачей перед предпринимателем, нанимателем и администрацией стоит - создание здоровых и безопасных условий труда [2, с.155].

Трудовая деятельность человека протекает в условиях определенной производственной среды, которая при несоблюдении гигиенических требований может оказывать неблагоприятное влияние на работоспособность и здоровье человека.

Также существуют опасные и вредные производственные факторы. В ходе трудовой деятельности работник может быть подвержен различным опасностям, которые напрямую или косвенно влияют на его способность жизнедеятельности и могут вызывать различные заболевания. Обязательно, по закону, да и на практике, работающий должен знать о возможной опасности.

Опасный производственный фактор - это такой фактор, который влияет на работника в определенных условиях и приводит к травме, а иногда и к внезапному резкому ухудшению здоровья. Травма является результатом несчастного случая на производстве, под которым понимают случай воздействия опасного производственного фактора на работающего при выполнении им трудовых обязанностей или заданий руководителя работ.

А также в ходе трудовой деятельности, человек может столкнуться с вредным производственным фактором. Под вредным производственным фактором понимается такой фактор, который в определенных условиях воздействует на здоровье работающего и приводит его к заболеванию или снижению работоспособности [3, с.171].

Условия труда подразделяются на четыре класса вредности и опасности, в зависимости от степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов:

Оптимальные условия труда (1 класс) - условия, при которых сохраняется здоровье работника, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудовой нагрузки. Для других факторов за оптимальные условно принимают такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения [4, с.152].

Допустимые условия труда (2 класс) - характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест. А возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным условиям.

Вредные условия труда (3 класс) характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство. Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работников условно разделяют на 4 степени вредности:

Первая степень 3 класса (3.1) - условия труда характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами, и увеличивают риск повреждения здоровья.

Вторая степень 3 класса (3.2) - уровни вредных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению профессионально обусловленной заболеваемости (что может проявляться повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и, в первую очередь, теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых для данных факторов органов и систем).

Появлению начальных признаков или легких форм профессиональных заболеваний (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет).

Третья степень 3 класса (3.3) - условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности). В периоде трудовой деятельности, росту хронической (профессионально обусловленной) патологии.

Четвертая степень 3 класса (3.4) - условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечается значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) характеризуются уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее

части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т.ч. и тяжелых форм.

Все опасные и вредные производственные факторы в соответствии с ГОСТ 12.0.003-2015 - «Система стандартов по безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы.

Основными неблагоприятными производственными факторами на предприятиях являются:

- повышенная температура поверхностей оборудования обрабатываемых материалов;
- повышенное нервно-эмоциональное напряжение;
- вредные химические вещества в воздухе рабочей зоны, превышающие предельно допустимые концентрации на рабочих местах.

Список использованных источников

Староверова К. О. Управление персоналом в таможенных органах. — М.: Юрайт. 2024. 231 с.

Тебекин А. В. Управление персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 183 с.

Управление персоналом в социальной работе. / Под ред. М. В. Воронцовой — М.: Юрайт. 2023. 379 с.

Управление персоналом: продвинутый курс. Учебник для вузов. / Под ред. Е. П. Костенко, Л. С. Скачковой. — С-Пб.: Питер. 2023. 512 с.

Эльдиев Б.В.

Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

НАПРАВЛЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ РАЗВИТИЯ В СФЕРЕ ЖКХ

Аннотация. В статье отражается важность и эффективность внедрения цифровых решений в сферу жилищно-коммунального хозяйства. Также в статье описываются мероприятия оптимизационного характера по совершенствованию системы управления ЖКХ. Приводится информация по направлениям развития ЖКХ.

Ключевые слова: цифровые решения, жилищно-коммунальное хозяйство, оптимизация.

Eldiev B.V.

Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

DIRECTIONS FOR IMPROVING DEVELOPMENT IN THE HOUSING AND COMMUNAL SERVICES SECTOR

Abstract. The article reflects the importance and effectiveness of introducing digital solutions in the housing and communal services sector. The article also describes optimization measures to improve the housing and communal services management system. Information is provided on the directions of development of the housing and communal services sector.

Keywords: digital solutions, housing and communal services, optimization.

Внедрение цифровых решений будет способствовать эффективному мониторингу расходования бюджетных средств на развитие инфраструктуры и повышению эффективности управления в сфере инфраструктурной политики.

При выстраивании полноценных партнерских отношений власти и бизнес-структур в ЖКХ необходимо учитывать такие факторы внутренней среды, как сложная производственная структура данной сферы, особенности протекания инвестиционных процессов, финансово-экономическое состояние организаций, технико-технологические факторы (текущее состояние основных фондов), обеспеченность и уровень квалификации персонала и т. п.

Современной тенденцией развития городского хозяйства в рамках развития государственно-частного партнерства в сфере ЖКХ, является «Умный город» - концепция интеграции нескольких информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) и Интернета для управления городским имуществом; активы города включают жилой и административный фонд, инфраструктурные объекты, школы, библиотеки, транспорт, больницы, электростанции, системы водоснабже-

ния и управления отходами, правоохранительные органы и другие общественные службы.

Целью создания «умного города» является улучшение качества жизни с помощью технологии городской информатики для повышения эффективности обслуживания и удовлетворения нужд резидентов.

ИКТ позволят Администрации Вельского муниципального р-на Архангельской области напрямую взаимодействовать с сообществами и городской инфраструктурой, и следить за тем, какие способы позволяют улучшить качество жизни. К цифровым сервисам «умного города» в сфере ЖКХ относятся: автоматический учет потребления тепла, воды и электроэнергии, платежей и задолженностей, информация о состоянии всех ключевых систем домов.

«Умный» город - это инструмент, позволяющий обеспечить максимально комфортную среду обитания для всех, повысить качество жизни для каждого отдельно взятого горожанина, будь то школьник, родитель, водитель, студент, спортсмен или пенсионер. Чтобы форсировать внедрение цифровых технологий в сферу ЖКХ, государство вводит новые требования, которые должны повысить прозрачность и эффективность работ по содержанию коммунального хозяйства.

Сейчас главная проблема индустрии в том, что отдельные бизнес-процессы в сфере ЖКХ еще не до конца оцифрованы и интегрированы между собой. Пока застройщики устанавливают на объекты умные счетчики, некоторые обслуживающие компании продолжают раскладывать счета на оплату ЖКУ по почтовым ящикам и вывешивать на доске объявлений списки должников. В целях совершенствования системы управления жилищно-коммунальным комплексом предлагается автоматизация процессов ведения жилищно-коммунального хозяйства за счет внедрения информационных технологий в дистанционный учет и управление инфраструктурой [1, с.73].

В рамках проекта по совершенствованию системы управления жилищно-коммунальным комплексом предлагается:

Внедрить систему цифровизации ЖКХ. Именно цифровизация, применение инновационных, ранее отсутствовавших технологий для повышения качества принимаемых решений, в том числе для повышения эффективности ранее выполненной автоматизации, является трендом, определяющим ближайшие перспективы развития ЖКХ.

Во-первых, оптимизация процессов управления - снижение потерь, снижение косвенных и накладных расходов в тарифах.

Во-вторых, уменьшение объема дебиторской задолженности и возникающей в результате нее дополнительной финансовой нагрузки на предприятия ЖКХ.

В-третьих, обеспечение прозрачности отрасли для общественного контроля и регулирования.

Платформа позволяет всем участникам взаимодействовать друг с другом. Например, для жителей есть мобильное приложение, где можно коммуницировать с управляющей компанией из любого места в удобное время. А для управляющих организаций система предлагает пространство для эффективной работы: система не требует установки (это облачный сервис), а это означает, что приступить

к работе можно оперативно и без привязки к месту. В ближайшие годы наиболее востребованными будут решения для оцифровки и автоматизации работы коммунальных служб:

омниканальные платформы для взаимодействия жителей с самыми разными элементами городской инфраструктуры, которые позволят легко и быстро решать типовые задачи, например, обращение в городские службы или проведение голосований для местных инициатив;

IoT-устройства, которые будут собирать информацию о состоянии инженерных систем города, выявлять проблемы, неисправности и автоматически запускать сценарии обслуживания;

технологии, которые повысят защищенность информационных систем города от киберугроз.

Внедрить проект «Управление мобильными бригадами». Современные технологии реализуют новые подходы к управлению стратегическими активами предприятий. Система управления мобильными бригадами свободно интегрируется в традиционные виды деятельности по обслуживанию технологических комплексов, ремонту и мониторингу неисправностей [2, с.50].

Система OcyMMS состоит из двух частей: серверного и мобильного приложения. Серверное приложение обеспечивает ресурсное и календарное планирование, единое диспетчерское управление; мобильная часть обеспечивает связь мобильных бригад со структурными подразделениями учреждения. Внедрение системы предоставит мобильным бригадам доступ к производственной информации в любом месте, что позволит им оперативно реагировать на поступающие вызовы, гарантирует выполнение обусловленных задач в утвержденные сроки, повысит производительность операций и увеличит показатели надежности. Ответственные службы могут координировать работу мобильных бригад, основываясь на отчетах в реальном времени.

Например, при чрезвычайных ситуациях, диспетчеры могут переназначить бригады с заявленным профессиональным уровнем на более ответственный объект. При возникновении неисправности оборудования мобильная бригада может на месте сформировать запрос на склад и узнать о наличии необходимых запчастей. Помимо эффективной организации рабочих процессов система снижает общие затраты по причинам простоев либо нерационального использования трудовых ресурсов.

Посредством системы технологические службы могут координировать работу бригад на всех этапах ремонта. Пройденный цикл восстановления оборудования и список произведенных действий мгновенно отразятся в серверной части, став доступными для каждого сотрудника. Это повышает не только отлаженность коллективной работы, но и уровень безопасности при выполнении нестандартных задач.

Использование системы снизит количество ошибок при вводе и передачи данных, обеспечит синхронизацию потоков логистики, внесет ясность и корректность в определении маршрутов следования материальных ценностей предприятия, передвижения бригад. Статистические данные позволят провести анализ динамики

развития производства, качества оказываемых услуг и производительности труда. В частности, путем четкого планирования профилактических мероприятий решение способствует снижению аварийности, сбоев оборудования и увеличению релевантности технических подразделений [3, с.7].

Суть заключается в минимизации временных и трудовых затрат сотрудников производственного блока на работу с заявками по техническому обслуживанию сетей, благоустройству, ликвидации нештатных ситуаций за счет применения средств цифровизации. Бригадиры выдают задания своим подчиненным непосредственно из программного комплекса, диспетчеры анализируют использование транспорта, который был задействован при работах. Все стадии работ подкрепляются фото-, видео-, аудиофайлами. Данные вводятся и хранятся в одной программно-аппаратной платформе. Теперь можно оперативно получить информацию и контент, например, по аварийной ситуации, произошедшей несколько месяцев назад.

Внедрить программу «Цифровой город». Основная цель программы - повышение точности коммерческого и технического учета за счет получения данных в режиме реального времени, прохождение полного цикла - от выбора зоны и монтажа до получения информации в цифровой платформе. Можно будет более точно управлять режимами работы сетей водоснабжения и оборудования, что естественным образом сказывается на качестве услуги для конечного потребителя. Следующим этапом планируется заведение в цифровую платформу данных со счетчиков электроэнергии, частотных преобразователей и датчиков давления в пункте подачи воды.

Направления развития ЖКХ приводятся в таблице 1.

Таблица 1 – Направления развития ЖКХ

Направления	Краткое описание
1	2
1. Привлечение средств страховых и пенсионных фондов	рассматривается вариант финансирования развития инфраструктуры ряда городов в рамках деятельности ВЭБ РФ
2. Продолжение тренда по укрупнению проектов, проведение совместных конкурсов	развитие межмуниципального сотрудничества и кооперации
3. Масштабирования проектов	увеличение потребности в привлечении PR и GR-специалистов при подготовке проекта
4. Продвижение идеи формирования Института развития для коммунальной отрасли	например, ГК «Фонд содействия реформированию ЖКХ»
5. Развитие банковских продуктов для отрасли ЖКХ	на примере «коробочного» решения Сбербанка

6. Внедрение института минимально гарантированного дохода (МГД) в коммунальные концессии	МГД позволит защитить инвестора, в том числе от недостоверности данных по уровню собираемости платежей и пр.
7. Развитие квази-ГЧП в коммунальной сфере	контракт жизненного цикла; аренда с инвестиционными обязательствами; корпоративная форма партнёрства
8. Развитие механизма Tax Increment Financing (TIF) -	один из методов поддержки инвестиционных проектов

Для проектов государственно-частного партнёрства в сфере ЖКХ можно предложить следующие направления:

Привлечение средств страховых и пенсионных фондов (развитие практики), а возможно, в случае принятия необходимых федеральных актов, и средств Фонда национального благосостояния (сегодня всё чаще обсуждается на экспертных площадках, на какие цели могут быть направлены средства ФНБ, в частности, рассматривается вариант финансирования развития инфраструктуры ряда городов в рамках деятельности ВЭБ РФ).

Продолжение тренда по укрупнению проектов, проведение совместных конкурсов (развитие межмуниципального сотрудничества и кооперации).

Масштабирования проектов - увеличение потребности в привлечении PR и GR-специалистов при подготовке проекта для нивелирования коммуникационных рисков. Ориентация на инфографику.

Продвижение идеи формирования Института развития для коммунальной отрасли (например, ГК «Фонд содействия реформированию ЖКХ»), который бы выполнял функции по участию в распределении рисков и предоставлении гарантий при унифицированных требованиях к инвестиционным проектам, стимулированию внедрения современных «умных» технологий в ЖКХ (реализации структурного маневра в ЖКХ, когда осуществляется повышение эффективности использования энергоресурсов при постепенном росте их стоимости), организации «конвейера» по подготовке инвестиционных проектов путём выпуска облигационных займов по пулу однотипных унифицированных проектов, распространения лучших практик [4, с.8].

Развитие банковских продуктов для отрасли ЖКХ (на примере «коробочного» решения Сбербанка для обеспечения проектного финансирования концессий коммунального сектора, другие банки также могут включиться в развитие услуг для ЖКХ).

Внедрение института минимально гарантированного дохода (МГД) в коммунальные концессии, как это реализуется в ГЧП-проектах в транспортной сфере и др. МГД позволит защитить инвестора, в том числе от недостоверности данных по уровню собираемости платежей и пр.

Развитие квази-ГЧП в коммунальной сфере (контракт жизненного цикла;

аренда с инвестиционными обязательствами; корпоративная форма партнёрства; долгосрочный договор с инвестиционными обязательствами; инвестиционное соглашение с признаками ГЧП; офсетная закупка; энергосервисный контракт с признаками ГЧП, специальный инвестиционный контракт (СПИК), соглашение о защите и поощрении капиталных вложений (СЗПК)). Данное направление является привлекательным для отрасли.

Список использованных источников

Арьков С. В. Проблемы управления жилым хозяйством; факторы, влияющие на эффективность управления жилищным фондом и методические подходы к его управлению // Экономика строительства. - 2022. - № 6. - С. 72-77.

Белозеров С. А. Модернизация сферы ЖКХ как фактор повышения уровня жизни населения России / С. А. Белозеров, А. Э. Вашук // Уровень жизни населения регионов России. - 2023. - № 12. - С. 47-57.

Винниченко Н. А. Только проверками проблемы ЖКХ не решить : [интервью полномочного представителя президента в УрФО] // Красный Север. - 2022. - С. 5-10.

Иванов А. П. Состояние коммунального комплекса - социальная проблема России // Жилищно-коммунальное хозяйство. - 2024. - № 7. - С. 6-10.

Яковенко А.В.,
Магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА: ПОНЯТИЕ, ЗНАЧЕНИЕ

Аннотация. В статье отражается сущность и значение государственной инвестиционной политики. Также в статье описываются цели государственной инвестиционной политики. Указываются субъекты и объекты государственной инвестиционной политики.

Ключевые слова: инвестиционная политика, государство, инвестор, субъекты, объекты.

Yakovenko A.V.,
Master's degree student of the Moscow
International Academy, Moscow

STATE INVESTMENT POLICY: CONCEPT, MEANING

Abstract. The article reflects the essence and meaning of state investment policy. The article also describes the goals of state investment policy. The subjects and objects of state investment policy are indicated.

Keywords: investment policy, state, investor, subjects, objects.

Государственная инвестиционная политика - составная часть социально - экономической политики, которая выражает отношение государства к инвестиционной деятельности, она содержит:

- определяет цели;
- определяет направления;
- определяет формы государственного управления инвестиционной деятельностью в Российской Федерации.

Инвестиционная политика – это комплекс мер и мероприятий, своего рода дорожная карта, направленная на развитие компании, извлечение прибыли, улучшение экономических характеристик с помощью материальных и финансовых вложений.

Инвестиционная политика государства – еще более масштабная совокупность мер, директив и регулирующих указаний, которые влияют на всех участников экономического процесса. Основными целями государственной инвестиционной политики являются:

- мобилизация финансовых ресурсов, необходимых для инвестиционной деятельности;
- преодоление спада инвестиционной активности;
- реализация государственных целевых комплексных программ строительства;

- обеспечение структурных преобразований и повышение эффективности капитальных вложений [1, с.11].

Цели инвестиционной политики по времени различают среднесрочные и долгосрочные. Например, планируемое увеличение выручки фирмы за год (долгосрочная цель) невозможно без увеличения этого показателя за меньший период (среднесрочная цель).

Цели могут быть привязаны к отдельным экономическим показателям, отраслям, к улучшению привлекательности в глазах иностранных партнеров, а также юридической защищенности вложенных финансов.

Все эти цели должны быть достижимыми и конкретными, определенными и разумными. Именно от поставленных целей зависят задачи этого вида деятельности. Например, если правительство хочет поддержать в кризис нефтяную отрасль, то оно может прибегнуть к налоговым льготам и беспроцентному кредитованию выбранных предприятий.

Сама специфика и особенность инвестиционной политики государства заключается в обеспечении следующих целей и условий:

Создание благоприятных условий для осуществления деятельности иностранных и отечественных инвесторов.

Для обеспечения стабильности в социальном и экономическом развитии- минимизация рисков и увеличение прибыльности.

Улучшение жизненного уровня населения.

В соответствии с действующим законодательством государства, важнейшие принципы регламентирования инвестиционной деятельности, сфокусированы на то, чтобы организовать благоприятные условия для ее развития и обязывают его для принятия участия в процессе.

Инвестиционная политика охватывает как государственные инвестиции, так и инвестиции частных инвесторов и юридических лиц.

Объекты инвестиционной деятельности: вновь создаваемые и модернизированные фонды и оборотные средства, ценные бумаги, целевые денежные вклады, научно-техническая продукция, имущественного права, права на интеллект собственности.

Субъекты: инвесторы, заказчики, исполнители, пользователи объектов, поставщики, банковские, страховые и посреднические организации, инвестиционные биржи.

Инвестор – основной субъект, который осуществляет вложение собственных и заемных средств, и обеспечивает их целевое использование.

Инвесторами могут быть: органы, уполномоченные управлять государственным и муниципальным имуществом или имущественными правами; отечественные физические (ФЛ) и юридические лица (ЮЛ); иностранные ФЛ и ЮЛ, государства, международные организации.

Заказчиками могут быть: инвесторы, любые ФЛ и ЮЛ, уполномоченные инвестором осуществляющие реализацию инвестиционного проекта, не вмешиваясь при этом в предпринимательскую и иную деятельность других участников инв. процесса.

Пользователи: инвесторы, другие ФЛ и ЮЛ, государственные и муниципальные органы, иностранные государства, международные организации. К основным принципам инвестиционной политики государства на современном этапе можно отнести:

- осуществления процесса реформирования предприятий с целью повышения их инвестиционной привлекательности;
- формирование организационно-правовых предпосылок снижения инвестиционных рисков с целью стимулирования сбережений населения, прямых инвестиций внутренних и внешних инвесторов;
- повышение эффективности использования бюджетных инвестиционных ресурсов на основе их конкурсного размещения, смешанного государственно-коммерческого финансирования приоритетных инвестиционных проектов, представления государственных гарантий по частным инвестициям и усиления государственного контроля за целевым использованием бюджетных средств [2, с.20].

Основные направления инвестиционной политики:

Определение приоритетов в инвестиционной деятельности. Приоритеты отдаются финансированию государственных целевых программ, социальным объектам, а также инвестициям на расширение и модернизацию основных фондов действующих производств и в меньшей степени во вновь начинаемое строительство объектов. Центр тяжести перенести с нового строительства на техническое перевооружение и реконструкцию предприятий.

Оптимизация затрат на государственные программы инвестиций с учетом реального положения дел в экономике. Предоставление субсидий из бюджета жизненно важным отраслям народного хозяйства.

Расширение прав предприятий-инвесторов в инвестировании средств, отчисляемых от прибыли и амортизационных отчислений.

Сокращение бюджетного финансирования инвестиций и соответственно увеличение сферы негосударственного инвестирования.

Повышение эффективности капитальных вложений сокращение сроков окупаемости затрат. В первую очередь инвестиции вкладывать в те объекты, которые дают более быструю окупаемость [3, с.35].

Законом «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений», предусмотрено:

Создание благоприятных условий для развития инвестиционной деятельности, осуществляемой в форме капитальных вложений, путем:

- совершенствования системы налогов, механизма начисления амортизации и использования амортизационных отчислений;
- установления субъектам инвестиционной деятельности специальных налоговых режимов, не носящих индивидуального характера;
- защиты интересов инвесторов;
- предоставления субъектам инвестиционной деятельности льготных условий пользования землей и другими природными ресурсами, не противоречащих законодательству РФ;

- расширения использования средств населения и иных внебюджетных источников финансирования жилищного строительства и строительных объектов социально-культурного назначения;
- создания и развития сети информационно-аналитических центров, осуществляющих регулярное проведение рейтингов и публикацию рейтинговых оценок субъектов инвестиционной деятельности;
- принятия антимонопольных мер;
- расширения возможностей использования залогов при осуществлении кредитования;
- развития финансового лизинга в РФ;
- проведения переоценки основных фондов в соответствии с темпами инфляции;
- создания возможностей формирования субъектами инвестиционной деятельности собственных инвестиционных фондов;

Прямое участие государства в инвестиционной деятельности, осуществляемой в форме капитальных вложений, путем:

разработки, утверждения и финансирования инвестиционных проектов, осуществляемых Российской Федерацией совместно с иностранными государствами, а также инвестиционных проектов, финансируемых за счет средств федерального бюджета и средств бюджетов субъектов РФ;

- формирования перечня строек и объектов технического перевооружения для федеральных государственных нужд и финансирования их за счет средств федерального бюджета;
- предоставления на конкурсной основе государственных гарантий по инвестиционным проектам за счет средств федерального бюджета, а также за счет средств бюджетов субъектов РФ;
- размещения на конкурсной основе средств федерального бюджета и средств бюджетов субъектов РФ для финансирования инвестиционных проектов;
- проведения экспертизы инвестиционных проектов;
- защиты российских организаций от поставок морально устаревших и материалоёмких, энергоёмких и ненаукоёмких технологий, оборудования, конструкций и материалов;
- разработки и утверждения стандартов (норм и правил) и осуществления контроля за их соблюдением;
- вовлечения в инвестиционный процесс временно приостановленных и законсервированных строек и объектов, находящихся в государственной собственности;
- предоставления концессий российским и иностранным инвесторам по итогам торгов в соответствии с законодательством РФ.

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 Рос-

сии - 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 [4, с.10].

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 дебиюкратизация процесса инвестирования.

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. Для развития инвестиционной политики Российской Федерации на современном этапе, должны учитываться следующие благоприятные условия:

Для прибавки уверенности инвесторов в том, что они не лишатся вложенных средств, из-за кризисной ситуации в стране, государству следует усилить свою роль как гаранта тех прав, которые имеют инвесторы.

Важно сформировать равные условия конкурентоспособности для всех инвесторов, которые не находятся в зависимости от форм собственности.

Разобраться со всеми противоречиями в законодательстве государства, что особенно важно для развития инвестиционной политики в Российской Федерации.

Следует существенно упростить процедуру согласования и оформления документов, которые требуется осуществлять во время разработки инвестиционных программ, что поспособствует наиболее быстрому введению инвестиционных проектов.

Создать информационно-аналитические центры, которые будут исполнять рейтинговую оценку потенциальных инвесторов.

Создать улучшенную инфраструктуру инвестиционного рынка, которая будет сберегать средства, которые вложили в инвестиционные процессы, в процессах межотраслевых переливов финансов.

В будущем инвестиционная политика России будет осуществляться в условиях поддержки со стороны государства.

На данный момент происходит бюрократизация экономической системы, что является упрощением процедуры запуска проектов и исключение всех формальных проверок. В будущем планируется формирование инновационной национальной системы аккредитации, что поспособствует упрощению допуска на рынок новых товаров. Так же планируется и осуществляется работа над пакетом законопроектов, которые образуют в виде социальных услуг налоговые стимулы с целью инвестирования в высокие инновационные технологии.

Приоритетной целью в нынешнее время инвестиционной политики Российской Федерации является развитие отечественного долгосрочного инвестирования

ния. Это связано от части тем, что основное условие для большого количества иностранных инвесторов, которые хотят вступить в долгосрочный проект- участие в проекте капитала страны. Поэтому и появилась необходимость в привлечении дополнительных инструментов, которыми можно осуществлять сбор инвестиционных ресурсов.

Таким образом, для того, чтобы улучшить инвестиционный климат в Российской Федерации, а также улучшить ее инвестиционную деятельность, важно оказание функционального влияния государства на вышеописанные процессы.

Список использованных источников

Бондарева, Т.Б. Инвестиционная привлекательность: сущность и подходы к оценке / Т.Б. Бондарева // Стратегии бизнеса. — 2021. — Т. 9. — № 1. — С. 9-12.

Булгакова, М.М. Основные аспекты развития инвестиционной деятельности региона / М.М. Булгакова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. — 2019. — Т. 9. — № 4 (33). — С. 17-26.

Ваганова, О.В. Оценка инвестиционной привлекательности регионов РФ / О.В. Ваганова // Экономика устойчивого развития. — 2021. — № 1 (45). — С. 34-38.

Вельгош, Н.З. Инвестиционная привлекательность как фактор динамичного развития региона / Н.З. Вельгош // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Экономика и управление. — 2021. — Т. 7. — № 4. — С. 3-12.