

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Сибирский государственный индустриальный университет»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей VIII Международной
научно-практической конференции
6-7 апреля

Часть 2

Новокузнецк
2022

УДК 33+005(06)

ББК 65+65.050

А 437

Редакционная коллегия:

Секция «Современные тенденции и перспективы развития бухгалтерского учета, финансов и налогообложения» к.э.н. Климашина Ю.С.; *секция «Социальное управление и ESG-технологии»* д.э.н., профессор Петрова Т.В.; *секция «Управление персоналом. Кадровое делопроизводство»* д.э.н., доцент Затепакин О.А.; *секции «Карьерные технологии. ПрофорIENTATION. Оценка, обучение и развитие универсальных и профессиональных навыков», «Лидерство. Самоменеджмент и личностный рост»* к.э.н., доцент Казанцева Г.Г.

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей VIII Международной научно-практической конференции, 6–7 апреля 2022 г. : в 2 частях. Часть 2 / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет ; редколлегия: Е.В. Иванова (председатель) [и др.]. – Новокузнецк : Издательский центр СибГИУ, 2022. – 254 с. : ил.

ISSN 2500-1892

В сборнике представлены материалы VIII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке».

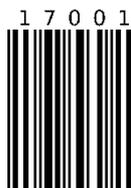
УДК 33+005(06)

ББК65+65.050

ISSN 2500-1892



9 772500 189004



1 7 0 0 1

>

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2022

СЕКЦИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, ФИНАНСОВ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

УДК 657.3

ФСБУ 6/2020 «Основные средства»: учет амортизации и износа основных средств на предприятии

Абрамова Т.О.¹

Научный руководитель: к.э.н. Колчугин С.В.¹

¹ «Сибирский университет потребительской кооперации», г. Новосибирск, Россия

Аннотация. Предметом исследования, проводимого автором, является учет амортизации и износа основных средств. Цель – проведение сравнительного анализа отдельных положений ФСБУ 6/2020 и применявшегося ранее ПБУ 6/01. В результате исследования были проанализированы изменения сроков начисления амортизации, расчета итоговой суммы амортизационных отчислений, а также введение уже существующего понятия «ликвидационная стоимость». Кроме того, проведено сравнение понятий «износ» и «амортизация».

Ключевые слова: бухгалтерский учет, амортизация, износ, основные средства, федеральный стандарт.

FAS 6/2020 «Fixed assets»: accounting for depreciation and depreciation of fixed assets at the enterprise

Abramova T.O.¹

Scientific adviser: Ph.D. Kolchugin S.V.¹

¹ Siberian University of Consumer Cooperation, Novosibirsk, Russia

Annotation. The subject of the research conducted by the author is the accounting of depreciation and depreciation of fixed assets. The purpose is to conduct a comparative analysis of certain provisions of FSB 6/2020 and the previously applied PBU 6/01. As a result of the study, changes in the timing of depreciation, calculation of the total amount of depreciation deductions, as well as the introduction of the already existing concept of «liquidation value» were analyzed. In addition, the concepts of «depreciation» and «depreciation» were compared.

Keywords: accounting, depreciation, depreciation, fixed assets, federal standard.

С 01.01.2022г. в связи с переходом на ФСБУ 6/2020 «Основные средства» ПБУ 6/01 «Основные средства» утратил силу. ФСБУ 6/2020 вводит новые понятия, ранее не применяемые. Одним из нововведенных понятий является — ликвидационная стоимость. Однако, данное понятие нельзя считать новшеством, так как уже в СССР в 1954г. А.А Додонова в своей работе «Планирование, финансирование, учет и анализ затрат на ремонт основных средств» [6] утверждала, что ликвидационную стоимость необходимо не только вычитать из формулы нахождения нормы амортизации, но и амортизировать капитальные вложения.

Во все времена многие предприятия не имеют достаточно денежных средств для приобретения нового оборудования, машин и др. объектов основных средств (далее – ОС). Организации сохраняли на счетах значительную часть денежных средств. Крайне важным моментом для сотрудников отдела бухгалтерии всегда остается правильное отражение движения ОС на счетах бухгалтерского учета, а также их документация. Следовательно, данная тема является актуальной во все времена.

Когда организация начинает хозяйственную деятельность, необходимо авансировать капитал, в т.ч. в объекты ОС, поскольку они дорогостоящие и используются в течении многих лет. Всегда возникает вопрос: как стоимость, по которой организация приобрела объекты ОС, включать в расходы и распределять по периодам. Данный вопрос отражает проблему, которая раскрывается в настоящей статье.

ФСБУ 6/2020 предполагает включение ликвидационной стоимости в формулу нахождения суммы амортизации (формула 1), при этом возникает вопрос о возможности начисления амортизации с помощью амортизируемой стоимости. В настоящее время существует иной вариант: формирование резерва на капитальный ремонт. Следует учесть, что при включении суммы на капитальный ремонт в первоначальную стоимость наблюдается равенство амортизационных норм, т.е. каким образом эксплуатируется объект, так и переносятся суммы на капитальный ремонт в первоначальную стоимость.

$$\sum A_m = \frac{БЛ - ЛС}{СПИ_{ост}} \quad (1)$$

где БЛ - балансовая стоимость,

ЛС - ликвидационная стоимость,

СПИ_{ост} – остаточный срок полезного использования.

Е.Е. Сиверс в конце XIX века высказал первое мнение о понимании амортизации: «амортизация - это фонд обновления (реновации), в который производят регулярные отчисления» [8, с. 5]. Русский ученый А.П. Рудановский, основываясь на мнении Е.Е. Сиверса и других ученых, сделал вывод, что учет амортизации является двухканальным процессом. Данная гипотеза была утверждена в СССР на законодательном уровне в период с конца 1930-х гг. до начала 1990-х гг., когда в учете наблюдалась переориентация на рыночные отношения. Согласно Раневой А.Н., в настоящее время «амортизация – это денежное возмещение износа основных средств путем включения части их стоимости в затраты на выпуск продукции» [7, с. 21].

Понятие «износ», как и понятие «амортизация», было введено в конце 1930-х гг. Под износом понималась «постепенная утрата основными средствами своей потребительской стоимости» в результате их эксплуатации либо длительного простоя [7, с. 15]. Изначально выделяли только физический производственный износ, лишь после Великой Отечественной Войны ввели понятие «моральный износ». Физический износ — это снижение

первоначальных свойств объекта, вследствие его эксплуатации либо природных эффектов. Моральный износ — это обесценивание объектов ОС до начала физического износа, вследствие приобретения более нового оборудования либо недостаточного количества затрат на реализацию их производства.

Таким образом, можно выявить отличия амортизации от износа. Ключевое отличие в том, что износ подразумевает потерю первоначальных свойств ОС, а амортизация – последовательный перенос стоимость ОС на иные объекты бухгалтерского учета для дальнейшего воспроизводства этого ОС. То есть, амортизация описывает экономическое составляющее объекта ОС при его эксплуатации, а износ — физическое состояние ОС. Кроме того, при снижении стоимости объекта в результате износа не подразумевается возможность перераспределения утраты, в свою очередь, при начислении амортизации стоимость переносится на себестоимость продукции.

Следует учитывать, что износ объектов ОС рассчитывается перед начислением амортизации.

Рассмотрим процесс начисления и расчета амортизации и износа.

Для расчета амортизационных отчислений ОС за текущий месяц следует обратиться к Положению «О порядке планирования, начисления и использования амортизационных отчислений в народном хозяйстве» [5], опубликованном в 1963 году, где наиболее широко раскрывается процесс нахождения данных отчислений (формула 2):

$$A_{от} = A_{M_0} + A_{M_{н1}} - A_{M_{в0}} \quad (2)$$

где $A_{от}$ – амортизационные отчисления,

A_{M_0} - амортизация за предыдущий месяц,

$A_{M_{н1}}$ – амортизация, рассчитанная по нормам на поступившие ОС в текущем месяце,

$A_{M_{в0}}$ – амортизация по выбывшим ОС в прошлом месяце.

В 1954 г. Додонов А.А. в своей работе «Планирование, финансирование, учет и анализ затрат на ремонт основных средств» [6] определил формулу нахождения нормы амортизационных отчислений ОС (формула 3):

$$N_a = \frac{(ПС - ЛС + К + Рл) * 100}{T * Сп} \quad (3)$$

где ПС – первоначальная стоимость,

ЛС – ликвидационная стоимость,

К – стоимость капитального ремонта,

Рл – расходы по ликвидации,

T – срок службы,

Сп – первоначальная стоимость.

Согласно пп.8 п.1 ст.265 НК РФ, расходы по ликвидации ОС входят в группу внереализационных расходов. К данным расходам относятся: расходы на демонтаж, услуги строительных и ремонтных компаний; вывоз мусора и т.д. В свою очередь, по данным МСФО (IAS) 16 «Основные средства» под ликвидационной стоимостью понимается «расчетная сумма, которую организация получила бы на текущий момент от выбытия актива после вычета расчетных затрат на выбытие» [3]. Так, ОС, которое ранее было задействовано в производственном процессе, более не эксплуатируется. Организация планирует продать данный объект иной компании, т.к. ОС находится в рабочем состоянии. Издержками в данном случае послужат расходы на хранение и доставку ОС, расходы на рекламу и комиссионные сборы и др.

Рассмотрим пример по формуле расчета, приведённой А.А. Додоновым:

Первоначальная стоимость швейной машинки составляет 15000 руб., ликвидационная стоимость – 2800 руб., затраты на капитальный ремонт в течении всего периода эксплуатации – 5000 руб., расходы по ликвидации – 450 руб., срок службы швейной машинки – 22 лет.

Тогда годовая норма амортизации:

$$Na = ((15000 - 2800 + 5000 + 450) * 100) / (22 * 15000) = 5,3\%$$

Годовая сумма амортизации: $15000 * 5,3\% = 795$ руб.

В 1925 году был создан первый типовой план счетов, согласно которому выделялся счет «Амортизация». Через несколько лет был введен счет 86 «Амортизационные фонды», который является пассивным. Кроме того, счет делится на два субсчета: «Амортизационный фонд на полное восстановление основных средств» и «Амортизационный фонд на капитальный ремонт основных средств». «На счете 86 отражается движение амортизационных отчислений на полное восстановление и капитальный ремонт основных средств, а также средств, направляемых в амортизационный фонд из других источников» [2].

В бухгалтерском учете амортизация начисляется ежемесячно. Если счет «Амортизационный фонд» в балансе отражается по дебету – это расходы фонда, если по кредиту – значит отражены начисления фонда. Кроме того, может возникнуть кредитовое сальдо данного счета, которое будет отражать неиспользованную сумму, имеющуюся в фонде.

В соответствии с Положением «О порядке планирования, начисления и использования амортизационных отчислений в народном хозяйстве», «сумма начисленной амортизации одновременно отражается по счету износа основных фондов за счет уменьшения уставного фонда» [5].

Согласно Приказу Министерства Финансов СССР «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета производственно-хозяйственной деятельности объединений, предприятий и организаций, и инструкции по его применению», введен пассивный счет 02 «Износ основных средств». Счет 02 предназначен для учета движения износа ОС, который рассчитывается по сумме амортизации. Записи по учету износа ОС оформляются в Главной книге и в общих суммах.

Счет «Износ основных средств» корреспондирует по дебету и кредиту со следующими счетами: «Основные средства», «Уставный фонд».

Если в корреспонденции счетов, отражающей износ ОС, счет 02 «Износ основных средств» находится в кредите — указан износ, который начислен на объект, находившийся в эксплуатации; если в дебете — значит отражен износ выбывших ОС. Кроме того, может наблюдаться кредитовое сальдо, которое будет отражать общий износ всех ОС.

Счет «Уставный фонд» активно применяется бухгалтерами при записи корреспонденций счетов относительно учета движения сумм амортизации и износа. Согласно Приказу Министерства Финансов СССР от 28.03.1985 г. № 40, «на данном счете предприятия учитывают движение средств, выделенных им для осуществления хозяйственной деятельности и закрепленных за ними в качестве уставного фонда» [2].

Если счет «Уставный фонд» в корреспонденции счетов записан в дебете — это износ, начисленный на объект ОС, числящийся на счету предприятия; если в кредите — указан износ по объектам ОС, которые списаны с производства.

Рассмотрим на примере как проводится износ ОС:

В организации «Лотос» начислен износ по ОС в размере 30000 руб. В амортизационный фонд по объектам цеха основного производства начислено всего 17000 руб. (в т.ч. 12000 руб. подлежит взносу в банк, а 5000 хранится в организации для капитального ремонта). Также в амортизационный фонд по ОС общезаводского назначения начислено 13000 руб. (в т.ч. 10000 руб. подлежит взносу в банк, а 3000 руб. хранится в организации для финансирования капитального ремонта).

По поручению организации с расчетного счета списано 22000 руб. — в погашение задолженности перед банком, и 8000 руб. списано на особый счет по капитальному ремонту.

На рисунке 1 по результатам данного примера представлена двойная запись на счетах бухгалтерского учета организации.

Счет износа основных средств		Счет Уставного фонда	
Дг	Кт	Дг	Кт
	С-до N 30000	30000	С-до N
Счет Расчетного счета		Субсчет амортизационного фонда на капитальное вложение	
Дг	Кт	Дг	Кт
С-до N	22000 3000	22000	12000 10000
Счет особого счета по капитальному вложению		Субсчет амортизационного фонда на капитальный ремонт	
Дг	Кт	Дг	Кт
8000		5000 3000	
		Счет общезаводских расходов	
		Дг	Кт
		13000	

Рисунок 1 - Двойная запись на счетах по результатам примера

В результате погашения организацией задолженности перед банком относительно отчислений, субсчет амортизационного фонда на капитальные вложения закрылся.

При возникновении ситуации, при которой рассчитанный износ выше первоначальной стоимости ликвидируемого ОС, следует учесть износ, равный первоначальной стоимости конкретного ОС.

В 1936 году было введено «Положение о Народном Комиссариате Финансов Союза ССР», в результате которого произошли изменения в учете амортизации. «Сумма амортизации начисляется на операционные счета, как обычно, а кредит предоставляется на счет «амортизационный фонд» [1]. Когда происходит начисление амортизации, организация должна перечислять денежные средства на счет в банк, где они будут аккумулироваться. В дальнейшем, когда начинается капитальный ремонт, организация может снимать с расчетного счета банка денежные средства.

В бухгалтерском учете СССР организации имели свои счета в банке, куда необходимо было перечислять денежные средства из амортизационного фонда. В дальнейшем организация использовала эти денежные средства для ремонта либо модернизации объектов ОС. В настоящее время существенной проблемой является то, что такие денежные средства не числятся на каких-либо счетах, распределены по активам бухгалтерского баланса и как таковые отсутствуют.

Параллельно начислению амортизации составляется запись о начислении на счет «Износ основных средств» общей суммы амортизации ОС. В результате — итоговая сумма ОС снижается.

«Периодически в Промышленный банк вносятся депозиты в счет ежегодных обязательств по амортизации в соответствии с планом, и эти суммы не списываются со счета «Амортизационный фонд» до закрытия счетов в конце финансового года» [1]. Внесенный депозит спишется со счета «Амортизационный фонд», когда годовая отчетность будет утверждена. Остальная амортизация за весь год депонируется таким же образом. Депонирование средств в Промышленный банк является обязательной процедурой, при которой организация не имеет права как-либо распоряжаться данными средствами.

При этом счет «Износ основных средств» увеличивается, т.к. продолжается эксплуатация объекта. Имеется несколько ситуаций, при которых возможно снижение счета «Износ основных средств»: выбытие ОС, смена владельца ОС и ликвидация ОС.

В результате длительной эксплуатации либо появления более нового оборудования, объекты ОС подвергаются износу. Износ уменьшает размер уставного фонда организации, вследствие этого необходимо отразить следующую корреспонденцию счетов: дебет сч. «Уставный фонд» — кредит сч. «Износ основных средств».

Сумма износа за месяц равна сумме рассчитанной амортизации за этот же период. После вычисления общей суммы амортизации на счетах бухгалтерского учета отражается корреспонденция счетов:

Дебет сч. «Издержки основных средств» — кредит сч. «Амортизационный фонд на полное восстановление основных средств» либо «Амортизационный фонд на кап. ремонт основных средств».

В результате перечислений денежных средств в фонд на полное восстановление денежные средства переходят в учреждения банка, т.к. используются в качестве денежных вложений. Данный переход суммы в банк также необходимо отразить на счетах баланса: дебет сч. «Амортизационный фонд на полное восстановление основных средств» — кредит сч. «Расчетный счет».

В настоящее время с 01.01.2022г. информационной базой для ведения бухгалтерского учета относительно основных средств является ФСБУ 6/2020 «Основные средства». Данный стандарт вносит множество изменений в процесс ведения бухгалтерского учета.

Существенные изменения коснулись порядка начисления амортизации основных средств. С применением ФСБУ 6/2020 амортизация будет начисляться не с 1 числа последующего месяца, а с того числа, когда данный объект был признан в учете. Амортизация прекращается после списания ОС с учета. В ходе применения ПБУ 6/01 процесс амортизации останавливался в случае, если объект отправлен на консервацию (более 3 месяцев) либо на ремонт (более года). С 01.01.2022г. амортизация будет продолжаться начисляться независимо от того, где находится объект. Она может прекратить начисляться в случае, если ликвидационная стоимость ОС будет больше либо равна балансовой стоимости. Возобновление начисления амортизации начинается, когда ликвидационная стоимость ОС снижается и становится меньше балансовой стоимости ОС.

Согласно п.30 ФСБУ 6/2020, «ликвидационной стоимостью объекта основных средств считается величина, которую организация получила бы в случае выбытия данного объекта после вычета предполагаемых затрат на выбытие (включая стоимость материальных ценностей, остающихся от выбытия)» [4].

При переходе с ПБУ 6/01 на ФСБУ 6/2020 показатели для определения итоговой суммы амортизации несколько изменяются, а именно: вместо первоначальной стоимости будет учитываться балансовая стоимость, оставшийся период эксплуатации (СПИ), а также ликвидационная стоимость. Согласно п.32 ФСБУ 6/2020 «сумма амортизации объекта основных средств за отчетный период определяется таким образом, чтобы к концу срока амортизации балансовая стоимость этого объекта стала равной его ликвидационной стоимости» [4].

В современном бухгалтерском учете износ ОС учитывается на забалансовом счёте 010 «Износ основных средств». Расчет износа за один месяц на основе годового размера амортизации (формула 4):

$$\text{Измес} = \left(\frac{\text{годовая } \Sigma \text{ амортизации}}{\text{ПС}} \right) * 100 \quad (4)$$

Так, изучив сущность амортизации и износа объектов ОС, необходимо понимать связь износа и амортизации, причину недостаточности отражения в учете амортизации, а также введения счета «Износ основных средств».

Следует помнить, что понятия «износ» и «амортизация» различны и не являются синонимами. «Разница между ними в том, что в основе амортизации лежит процесс переноса стоимости актива на себестоимость продукции, работ, услуг. И этот процесс часто не соответствует реальному износу объекта, в результате которого актив, его комплектующие, узлы теряют свои первоначальные качества или отстают от современных технических требований» [9, с. 92].

Амортизация является следствием износа объектов ОС. При эксплуатации оборудования и иных ОС возникает физический либо моральный износ ОС, который рассчитывается ежемесячно. По причине появления износа необходимо начисление амортизации. Износ является материальным и его можно измерить, в то время как амортизация — нематериальна и ее невозможно измерить, но можно начислить по выбранному организацией способу. Износ и амортизация начисляются одновременно, при этом, полученная в результате расчета сумма амортизации отражается и по износу ОС.

Счет «Износ основных средств» нельзя исключить из корреспонденций счетов и процесса начисления амортизации, т.к. именно на счете «Износ основных средств» производят запись по движению износа ОС, который определяется по сумме рассчитанной амортизации на полное восстановление объекта ОС.

Список использованных источников

1. Постановления ЦИК СССР № 60, СНК СССР № 945 «Положение о Народном Комиссариате Финансов Союза ССР» от 27.05.1936. – URL: http://fox-notes.ru/gezetz/Gesetz_1936_Nr268_D22122016.htm (дата обращения 25.03.2022).

2. Приказ Министерства Финансов СССР «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета производственно-хозяйственной деятельности объединений, предприятий и организаций, и инструкции по его применению» от 28.03.1985 г. № 40. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/9003707> (дата обращения 25.03.2022).

3. Приказ Минфина России «Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 16 «Основные средства» от 28.12.2015 № 217н. – URL: <https://base.garant.ru/71322838/> (дата обращения 25.03.2022).

4. Приказ Минфина России «Об утверждении Федеральных стандартов бухгалтерского учета ФСБУ 6/2020 «Основные средства» и ФСБУ 26/2020 «Капитальные вложения» от 17.09.2020 № 204н. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/566007982> (дата обращения 25.03.2022).

5. Положение «О порядке планирования, начисления и использования амортизационных отчислений в народном хозяйстве» от 06.05.1963 №125. – URL: <https://base.garant.ru/10106812/> (дата обращения 25.03.2022).

6. Планирование, финансирование, учет и анализ затрат на ремонт основных средств / под ред. А.А. Додовов – Москва: Госфиниздат, 1954. – 200 с.

7. Ренева, А.Н. Методы оценки износа и стоимости деталей, машин, комплексов. Пермь: ИПЦ «Прокрость», 2018. – 121 с.

8. Кутер, М.И., Кузнецов, А.В., Мамедов, Р.И. Современный взгляд на концепции амортизации // Экономический анализ: теория и практика. 2008. №24(129). С. 2-11

9. Кислов, Д.В. Амортизация оборудования: о чем нужно знать и как правильно рассчитать // Справочник экономиста. 2020. №4(202). С. 92-103

УДК 657.6

Перспективы изменений в аудиторской деятельности в Российской Федерации

Агафонова С.А.¹, Шерер В.Е.¹

Научный руководитель: ст. преподаватель Наплёкова Т. К.¹

¹ Кузбасский гуманитарно-педагогический институт ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет», Новокузнецк, Россия

Аннотация. В процессе развития аудиторской деятельности особую актуальность приобретает обеспечение стабильности института аудита и его соответствие современному уровню развития и тенденциям российской экономики в целом. В данной статье рассматриваются основные положения, задачи и способы их реализации, согласно концепции развития аудиторской деятельности в России до 2024 года.

Ключевые слова: аудиторская деятельность, аудит, концепция аудита.

Prospects for changes in auditing activities in the Russian Federation

Agafonova S.A.¹, Sherer V.E.¹

Scientific adviser: senior lecturer Napleykova T. K.¹

¹ Kuzbass Humanitarian Pedagogical Institute of Kemerovo State University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. In the process of development of auditing activities, ensuring the stability of the audit institute and its compliance with the current level of development and trends of the Russian economy as a whole is of particular relevance. This article discusses the main provisions, tasks and ways of their implementation according to the concept of development of auditing activities in Russia until 2024.

Keywords: audit activity, audit, audit concept.

Для дальнейшего развития и совершенствования аудиторской деятельности была разработана и принята Концепция развития аудиторской деятельности в Российской Федерации до 2024 года. Она призвана обеспечить решение следующих задач:

– оценка основных проблем развития аудиторской деятельности;

- определение модели организации, регулирования, осуществления аудиторской деятельности, а также ее контроля;
- реализация потенциала института аудита как важного элемента инфраструктуры финансовой системы РФ;
- определение ключевых мер для дальнейшего развития аудиторской деятельности [3].

Из названных задач видно, что государство стремится увеличить доверие к аудиторским организациям и оказываемым ими услугам. Для этого необходимо избавиться от причин данного недоверия, а именно:

- субъекты экономической деятельности недооценивают значение аудиторских услуг;
- государство также проявляет низкий интерес к аудиторским услугам;
- ограниченный круг услуг, предлагаемых аудиторами;
- введение обязательного аудита без учета потребностей пользователей бухгалтерской отчетности;
- нестабильность законодательства Российской Федерации об аудиторской деятельности.
- недостаточный уровень квалификации аудиторов;
- отсутствует должный контроль за организацией повышения квалификации аудиторов и итоговый контроль качества обучения аудиторов [3].

Для реализации развития уровня аудиторской деятельности и повышения доверия реального сектора экономики к аудиторским организациям необходимо предпринять определенные меры. Среди возможных мер можно выделить несколько основных.

1. Развитие рынка аудиторских услуг.

Меры для совершенствования основ функционирования рынка аудиторских услуг будут следующие:

- уточнение предмета и сферы аудиторской деятельности;
- в законодательстве будут уточнены и введены новые понятия «общественно значимые организации» и «общественно значимые организации на финансовом рынке» и «руководитель задания по аудиту»;
- совершенствование практики оказания аудиторских услуг с применением технологий, а также усиление ответственности субъектов за недостоверность их отчетности и за уклонение от проведения обязательного аудита этой отчетности;

2. Совершенствование системы регулирования аудиторской деятельности.

Развитие системы обязательных для исполнения требований к аудиторским организациям, аудиторах будет осуществляться с помощью следующих мер:

- совершенствование законодательства Российской Федерации об аудиторской деятельности;

- наделение Банка России рядом полномочий по регулированию деятельности аудиторских организаций, обслуживающих общественно значимые организации на финансовом рынке;
- совершенствование процедур признания международных стандартов на территории РФ;
- укрепление института аудиторской тайны;
- гармонизация законодательства государств - членов Евразийского экономического союза в сфере аудиторской деятельности;
- обеспечение предсказуемости регулирования аудиторской деятельности благодаря широкому общественному обсуждению инициатив в данной сфере.

3. Консолидация аудиторской профессии.

Саморегулируемая организация аудиторов должна оставаться основным институтом аудиторской профессии. Поэтому деятельность саморегулируемой организации аудиторов должна быть сосредоточена на следующих основных вопросах:

- методическая и иная необходимая помощь своим членам и повышение их квалификации;
- контроль внутри аудиторской профессии и применение необходимых мер воздействия к своим членам;
- научные и иные исследования, просветительская, разъяснительная и информационная работа;
- поддержание связей с пользователями аудиторских услуг и деловым сообществом и поддержание положительного имиджа аудиторской профессии.

Результативность деятельности саморегулируемой организации аудиторов в большой степени зависит от ее взаимодействия с государством и уполномоченными им органами. В связи с этим будут приняты меры:

- по расширению форм взаимодействия саморегулируемой организации аудиторов с Министерством финансов Российской Федерации, Банком России, в том числе информационного обмена между ними;
- по устранению либо сведению к минимуму дублирования функций и полномочий саморегулируемой организации аудиторов и Федерального казначейства, Банка России;
- по реализации новой структуры нормативно-правового регулирования государственного контроля (надзора) за деятельностью саморегулируемой организации аудиторов.

4. Повышение квалификации аудиторов.

Для развития системы профессиональной аттестации аудиторов должны быть решены следующие задачи:

- разработана и организована система мониторинга компетенций аудиторов;
- организована разработка актуальных материалов, вопросов и заданий для подготовки к сдаче квалификационного экзамена;
- организована система подготовки претендентов к сдаче экзамена;

– усовершенствована работа единой аттестационной комиссии, созданной в соответствии с Федеральным законом «Об аудиторской деятельности»;

– уточнен перечень случаев, в которых неучастие аудитора в осуществлении аудиторской деятельности в течение 3 последовательных лет не влечет аннулирование квалификационного аттестата.

5. Совершенствование системы мониторинга аудиторской деятельности и контроля (надзора) за ней, а также практики применения мер ответственности за несоблюдение правил аудиторской деятельности.

Действенная система мониторинга и система мер ответственности аудиторской деятельности, должны стать одними из важнейших факторов обеспечения качества аудиторских услуг. Изменения будут происходить на трех уровнях: внутренний контроль, внешний контроль и независимый контроль.

Внутренний контроль качества работы (внутрифирменное управление качеством) осуществляют аудиторские организации, индивидуальные аудиторы [5].

Для реализации этой цели необходимо:

– сосредоточится не на полном соблюдении предписаний стандартов, а на контроле обоснованности и результативности решений;

– обеспечить обучение и систематическое повышение квалификации работников;

– усилить оказываемую саморегулируемой организацией аудиторов методическую поддержку аудиторских организаций;

– организовать обмен опытом между аудиторскими организациями для распространения накопленных в этой сфере лучших практик;

– внешний контроль (надзор) за аудиторской деятельностью осуществляют саморегулируемая организация аудиторов в отношении своих членов.

В целях развития внешнего контроля необходимо:

– расширить практику осуществления мониторинга деятельности аудиторских организаций, аудиторов в целях выявления рисков нарушения ими установленных требований и правил;

– совершенствовать механизм контроля качества работы аудиторов, являющихся работниками аудиторских организаций на основании трудовых договоров;

– обеспечить повышение квалификации штатных и внештатных контролеров, их ответственности за результаты проведенных проверок, ввести действенные стимулы для выполнения ими качественной работы;

– осуществить меры, направленные на противодействие уклонению аудиторских организаций, аудиторов от прохождения контроля со стороны саморегулируемой организации аудиторов;

– разработать и внедрить систему показателей результативности работы по осуществлению контроля деятельности аудиторских организаций, аудиторов.

Независимый от аудиторского сообщества контроль осуществляют уполномоченные органы и организации в отношении аудиторских организаций, обслуживающих общественно значимые организации.

Для развития независимого от аудиторского сообщества контроля (надзора) необходимо:

– уточнить круг аудиторских организаций, контроль за деятельностью которых осуществляется Федеральным казначейством и усовершенствовать данный контроль;

– наделить Банк России полномочиями по надзору за деятельностью аудиторских организаций, оказывающих аудиторские услуги общественно значимым организациям на финансовом рынке;

– развивать взаимодействие Федерального казначейства, Банка России (с учетом установленной компетенции) с комитетами по аудиту советов директоров (наблюдательных советов) юридических лиц, отнесенных к общественно значимым организациям, по вопросам проведения аудита;

– ввести представление отчетности субъектами аудиторской деятельности в электронном виде.

В целях развития системы мер ответственности аудиторских организаций, аудиторов необходимо:

– обеспечить применение эффективных и соразмерных мер ответственности за недобросовестные действия аудиторских организаций;

– повысить значимость репутационных факторов при оценке работы аудиторских организаций, аудиторов;

– совершенствовать институт признания аудиторских заключений заведомо ложными, а также разработать процедуры признания аудиторских заключений ненадлежащими в обстоятельствах согласно стандартам аудиторской деятельности;

– ввести административную ответственность и совершенствовать механизм уголовной ответственности аудиторских организаций

6. Повышение вовлеченности отечественного аудиторского сообщества в международное сотрудничество.

В условиях активизации интеграционных процессов для решения актуальных вопросов аудиторской деятельности основными направлениями международного сотрудничества будут:

– взаимодействие с органами, разрабатывающими и устанавливающими международные стандарты аудита;

– обеспечение признания российской системы регулирования аудиторской деятельности и контроля за ней эквивалентной аналогичным системам отдельных стран;

– обеспечение информационного обмена с иностранными регуляторами и контрольными органами аудиторской деятельности;

– обмен опытом в области регулирования аудиторской деятельности и контроля (надзора) за ней.

Результатом реализации Концепции должно стать повышение роли института аудита в общенациональной системе финансового контроля и уровня востребованности его результатов. Следствием реализации должно стать повышение доверия к результатам оказания аудиторских услуг, качества этих услуг, конкурентоспособности отечественных аудиторских организаций, индивидуальных аудиторов и престижа аудиторской профессии [2].

Для наиболее оптимального внедрения в жизнь изменений в аудиторской деятельности необходимо интегрировать их в существующие нормы и правила постепенно. Первым этапом стали изменения, вступившие в действие с 2022 года.

Все изменения можно разделить на два вида: изменения, связанные с деятельностью аудиторских организаций и изменения, связанные с обязательным аудитом и конкурсами. Рассмотрим более подробно изменения в деятельности аудиторских организаций.

Одним из возможных критериев надежности аудиторской организации является количество аудиторов, работающих в организации на основании трудовых договоров. Исходя из этого, было законодательно решено установить, что с 1 июля 2022 года вступит в силу требование, согласно которому не менее трех аудиторов должны быть работниками аудиторской организации по основному месту работы.

Также в 2022 году вводятся новые обязанности аудиторских организаций, такие как:

1. Предоставлять аудируемым лицам информацию о внесении сведений об аудиторской организации в реестр аудиторских организаций, оказывающих аудиторские услуги общественно значимым организациям и реестр аудиторских организаций на финансовом рынке (информация предоставляется при оказании аудиторских услуг аудиторской организацией по требованию аудируемого лица).

2. Вести Интернет-сайт аудиторской организации.

3. Раскрывать информацию о своей деятельности на Интернет-сайте (что ранее являлось лишь рекомендацией).

4. Обеспечивать возможность предоставлять электронные документы в Федеральное казначейство и Банк России и получать такие документы от них.

5. Назначать руководителей аудита (для этого было введено понятие руководитель аудита – аудитор, отвечающий в аудиторской организации за оказание аудиторской услуги аудируемому лицу, в том числе аудитор, возглавляющий аудиторскую группу, разъяснены его права и обязанности).

6. Сообщать об отказе аудируемого лица, являющегося общественно значимой организацией на финансовом рынке, либо о своем отказе от проведения обязательного аудита в Банк России (не позднее 10 рабочих дней со дня, следующего за днем получения от аудируемого лица уведомления в письменной форме об отказе или принятия решения об отказе) [4].

Важным для проведения аудита является точное понимание и оценка предмета аудита. Поэтому в дополнение к уже существующим видам как предмет аудита были определены бухгалтерская (финансовая) отчетность организации и консолидированная финансовая отчетность.

Но независимо от предмета аудита аудитор обязан сохранять аудиторскую тайну. В связи с этим было сформулировано требование, уточняющее невозможность передачи третьим лицам данных, в частности получаемых при обмене сведениями между аудиторскими организациями на финансовом рынке и Банком России, порядок которого также уточнен с 1 января 2022 года и включает следующие элементы:

- участники взаимодействия – аудиторские организации на финансовом рынке и Банк России;
- предмет взаимодействия – информация об общественно значимых организациях на финансовом рынке;
- содержание взаимодействия – обмен информацией;
- формы взаимодействия – запрос информации, предоставление информации по запросу и в инициативном порядке;
- цели использования информации, полученной в результате взаимодействия (для проведения аудита, оказания иной аудиторской услуги, для осуществления надзора и контроля за акционерными обществами).

Следует обратить внимание, что не только аудиторская организация, но и аудируемое лицо может обладать информацией, не подлежащей передаче третьим лицам, поэтому с 2022 года организация может ограничить доступ аудитору в тех случаях, когда Правительством Российской Федерации установлены ограничения на предоставление информации и документации. Также аудируемое лицо получает новое право требовать у аудитора информацию о внесении сведений об аудиторской организации в реестр аудиторских организаций, оказывающих аудиторские услуги общественно значимым организациям, реестр аудиторских организаций на финансовом рынке.

На этом можно завершить с изменениями, касающимися деятельности аудиторских организаций. Теперь коротко скажем о том, что связано с обязательным аудитом и конкурсами. В 2022 году вводится лишь три таких изменения, а именно:

- дополнился перечень случаев проведения обязательного аудита (добавился случай, когда организация является эмитентом эмиссионных ценных бумаг);
- запрещено проведение обязательного аудита индивидуальными аудиторами (кроме того, с 2022 года они не вправе оказывать аудиторские услуги, включая инициативный аудит и сопутствующие аудиту услуги общественно значимым организациям, точного определения которых не приводится);
- уточнился порядок проведения конкурсов по закупке аудиторских услуг (произошла замена терминологии и расширение полномочий).

Таким образом, можно заключить, что Российская Федерация медленно, но верно, идет к улучшению деятельности, связанной с аудитом, разрабатывая и осуществляя четкий план для последовательного воплощения своих целей и задач.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 02.07.2021 № 359-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» // КонсультантПлюс: справочно-правовая система / компания «Консультант Плюс». – Москва. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389138/
2. Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» // КонсультантПлюс: справочно-правовая система / компания «Консультант Плюс». – Москва. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389138/
3. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2020 № 3709-р «Об утверждении Концепции развития аудиторской деятельности в Российской Федерации до 2024 года» // КонсультантПлюс: справочно-правовая система / компания «Консультант Плюс». – Москва, 1997-2019 - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_373602/
4. Информационное сообщение от 7 июля 2021 г. № ИС-аудит-46/2 «Новое в аудиторском законодательстве: факты и комментарии" // КонсультантПлюс: справочно-правовая система / компания «Консультант Плюс». – Москва. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389900/
5. Наплёкова, Т.К. Современные тенденции внешнего и внутреннего аудита // Бухгалтерский учет, анализ и аудит: прошлое, настоящее, будущее: сборник научных статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции. – Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ». – 2020. – С. 41-44.

УДК 330.4 + 336.71

Анализ воздействия денежно-кредитной политики на динамику инвестиционного комплекса

Агеева Е.В.¹

Научный руководитель: д.э.н., профессор Баранов А.О.¹

¹ Институт экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Российской академии наук, г. Новосибирск, Россия

Аннотация. Исследование посвящено изучению характера и степени воздействия монетарной политики на инвестиционный комплекс России. Инвестиционный комплекс представляет собой совокупность отраслей машиностроения, строительство, а также инвестиции в основной капитал. Построенные регрессионные модели показали, что инструменты кредитно-денежной политики в значительной степени воздействуют на изучаемые отрасли и экономический рост.

Ключевые слова: монетарная политика, регрессионный анализ, инвестиционный комплекс, экономический рост.

Analysis of the impact of monetary policy on investment complex

Ageeva E.V.¹

Scientific adviser: Doctor of Economics, Professor Baranov A.O.¹

¹ Institute of Economics and Industrial Engineering of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, Novosibirsk, Russia

Annotation. The article is examining the nature and extent of the impact of monetary policy on the investment complex in Russia. The investment complex is a set of branches of engineering, construction and investments in fixed assets. The constructed regression models have shown that monetary policy instruments have a significant impact on the studied industries and economic growth.

Keywords: monetary policy, regression analysis, investment complex, economic growth.

На сегодняшний день тема влияния монетарной политики представляет большой интерес и вызывает различные мнения в экспертном сообществе. Так, Замулин О.А. [3] считает, что уменьшение процентных ставок и расширение объемов кредитования перейдет в рост цен, а не вызовет рост производства. Власов С.А. и Синяков А.А [2] высказывают мнение о том, что для снижения инфляции проведение жесткой монетарной политики не является оптимальным решением и крайне важно принять во внимание эффект запаздывания. Андриюшин С.А. [1] отмечает, что таргетирование уровня цен должно быть основной целью Центрального Банка для достижения устойчивого развития. Учитывая сырьевую направленность российской экономики, применение мягкой монетарной политики может привести к финансовой нестабильности, утверждает Юдаева К. В. [5]. Миркин Я.М. [4] рассуждает о необходимости смены самой финансовой парадигмы для РФ, где ЦБ является «центральным банком развития» и применяет стратегию «финансового дирижизма».

Целью исследования является оценка влияния монетарной политики, осуществляемой Центральным Банком РФ, на инвестиционный комплекс России. Для этой цели были поставлены следующие задачи: формирование

временных рядов по необходимым показателям, характеризующих кредитно-денежную политику и инвестиционный комплекс, построение регрессионных моделей, а также оценка характера и уровня воздействия монетарной политики на изучаемый комплекс.

Для проведения исследования были использованы поквартальные данные макроэкономических параметров с акцентом на денежно-кредитную политику и показателей, отражающих динамику инвестиционного комплекса в период с 2000 по 2021 гг.

В качестве объясняющих переменных рассматривались динамика ставки денежного рынка МИАКР, ВВП, обменный курс и денежный агрегат М2.

Зависимыми переменными являются отрасли машиностроения, строительства и макропоказатели, представляющие собой результат деятельности инвестиционного комплекса, а именно инвестиции в основной капитал. Отрасль машиностроения была рассмотрена с позиции двух разделов. Для характеристики нежилого и жилого строительства были изучены данные относительно валовой добавленной стоимости по строительству и ввода в действие жилых домов. Источниками информации являются Росстат и ЦБ РФ.

Для приведения данных в сопоставимый вид был использован индекс-дефлятор ВВП. Проверка на стационарность временных рядов осуществлялась с помощью теста Дики-Фуллера. Был получен вывод об интегрированности рядов 1-го порядка. С целью анализа наличия автокорреляции остатков был применен критерий Дарбина-Уотсона. По причине попадания большинства значений в зону неопределенности было применено робастное оценивание, что позволило утверждать, что не имеет место мнимая зависимость, и убрать незначимые лаговые переменные из моделей. Расчеты были проведены в статистическом пакете Stata. Ниже представлены полученные количественные результаты (таблица 1).

Таблица 1 – Результаты расчетов по оценке влияния монетарной политики на инвестиционный комплекс

Переменная	Лаг (квартал)	Коэффициент	Робастная ошибка	t-статистика	P > t	R ²	F
Динамика ввода в действие жилых домов, млн. м²							
ВВП	-	0,173	0,011	16,32	0,00	0,93	92,08 [0,00]
М2	3	0,065	0,031	2,12	0,03		
Курс	1	0,736	0,343	2,15	0,03		
МИАКР	2	-0,230	0,775	-2,97	0,00		
Валовая добавленная стоимость по строительству, млрд. руб.							
ВВП	4	1,129	0,094	11,98	0,00	0,86	38,88 [0,00]
Курс	3	0,937	0,313	2,99	0,00		
МИАКР	3	-0,206	0,095	-2,18	0,03		
	4	-0,159	0,058	-2,75	0,00		
Подраздел DM, Производство транспортных средств и оборудования, млрд. руб.							
ВВП	-	0,248	0,031	7,98	0,00	0,85	25,84 [0,00]
	1	0,061	0,021	2,93	0,00		
	2	0,087	0,026	3,31	0,00		
М2	3	0,243	0,068	3,57	0,00		
Курс	-	0,214	0,103	2,07	0,04		
	3	0,509	0,104	4,89	0,00		
МИАКР	3	-0,052	0,018	-2,91	0,00		
Подраздел DL, Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования, млрд. руб.							
ВВП	-	0,382	0,034	11,34	0,00	0,89	48,17 [0,00]
М2	2	0,169	0,074	2,27	0,02		
МИАКР	4	-0,066	0,021	-3,28	0,00		
Инвестиции в основной капитал: жилища, млрд. руб.							
ВВП	-	0,134	0,011	12,52	0,00	0,88	88,91 [0,00]
М2	2	0,035	0,026	1,31	0,01		
Инвестиции в основной капитал: машины и оборудование, млрд. руб.							
ВВП	-	0,465	0,114	4,06	0,00	0,95	57,97 [0,00]
	4	0,488	0,122	4,00	0,00		
М2	2	0,515	0,090	5,71	0,00		
	4	0,228	0,126	1,81	0,07		
Курс	2	0,615	1,821	3,38	0,00		
	4	0,619	1,755	3,53	0,00		
МИАКР	2	-0,892	0,402	-2,22	0,03		
	4	-1,695	-0,470	-3,60	0,00		
Инвестиции в основной капитал: здания (кроме жилых) и сооружения, млрд. руб.							
ВВП	4	1,430	0,075	19,00	0,00		
М2	2	0,382	0,108	3,52	0,00		
Курс	-	0,631	0,247	2,55	0,01		
МИАКР	-	-1,197	0,535	-2,24	0,02		
	2	-0,019	0,515	-2,65	0,01		

В целом, можно утверждать о статистически значимом влиянии кредитно-денежной политики на динамику инвестиционного комплекса с 2000 по 2020 гг.

Таким образом, на динамику ввода в действие жилья оказывают воздействие ВВП, денежный агрегат М2, обменный курс рубля к доллару и ставка денежного рынка МИАКР с различными лагами до 4 кварталов. Отрицательная взаимосвязь между ставкой МИАКР и динамикой ввода в действие жилья объясняется тем, что при снижении ставки процента повышается привлекательности кредитов, в том числе ипотечных, что в свою очередь стимулирует население к покупке жилья.

На валовую добавленную стоимость по строительству воздействуют ВВП, обменный курс и ставка МИАКР. Можно утверждать, что увеличение ВВП влечёт за собой рост ВДС по строительству. Так, при увеличении ВВП, наблюдается рост благосостояния населения и повышение количества сделок по покупке недвижимости, а следовательно, и рост цен на рынке.

На производство транспортных средств и оборудования влияет динамика ВВП с лагом до трех кварталов, денежный агрегат М2, обменный курс и ставка МИАКР. При снижении ставки денежного рынка увеличивается количество инвестиционно привлекательных проектов по подразделу машиностроения.

Вызывает интерес, что на производство электрооборудования обменный курс не оказывает воздействия, это может объясняться отсутствием импортных материалов в данной отрасли машиностроения. При росте денежного агрегата М2 наблюдается увеличение объема производства электрооборудования. Это связано, прежде всего, с расширением объёма кредитования.

На инвестиции в основной капитал по видовой структуре влияют различные показатели макроэкономические показатели. На инвестиции в основной капитал – жилища оказывают воздействие ВВП без лага и денежный агрегат М2 с лагом 2 квартала. При этом на инвестиции в машины и оборудование, а также в здания (кроме жилых) и сооружения влияют ВВП, М2, курс и МИАКР. Рост курса вызывает увеличение инвестиций в машины и оборудование, так как обесценивание национальной валюты влечет за собой рост конкурентоспособности российского экспорта. Данный факт стимулирует инвестиции в отрасли, направленные на экспорт. При снижении ставки МИАКР повышается доступность кредитов, получаемых для приобретения машин, оборудования и транспортных средств.

Опираясь на полученные результаты, можно констатировать, что построенные модели продемонстрировали статистически значимое влияние объясняющих переменных, которые находятся под влиянием инструментов кредитно-денежной политики, в отношении основных показателей инвестиционного комплекса. В связи с этим можно утверждать о воздействии денежной массы на инвестиции в основной капитал по каждому из видов структуры, а также о влиянии ставки денежного рынка на большую часть анализируемых переменных инвестиционного комплекса. Учитывая значение коэффициента детерминации, превышающее 80%, следует вывод о качестве моделей и подобранных объясняющих переменных.

В ходе проведенного исследования были получены новые количественные и качественные результаты относительно влияния кредитно-денежной политики на инвестиционный комплекс РФ, что обуславливает ее

важность для формирования положительной динамики экономики России. В связи с этим динамика инвестиционного комплекса, а следовательно, и экономического роста будет зависеть от решений, принятых в области монетарной политики.

Список использованных источников

1. Андрюшин, С.А. Денежно-кредитная политика банка России в условиях дефляционных рисков / С.А. Андрюшин, И.С. Букин, А.П. Свиридов // Вестник Института экономики РАН. 2020. № 5. С. 108–124.
2. Власов, С.А. Эффективность государственных инвестиций и выводы для денежно-кредитной политики в России / С.А. Власов, А.А. Синяков // Вопросы экономики. 2020. № 9. С. 22-39.
3. Замулин, О.А. Россия в 2015 г.: рецессия со стороны предложения // Журнал Новой экономической ассоциации. 2016. Т. 29. № 1. С. 181–185.
4. Миркин, Я.М. Финансовые стратегии модернизации экономики: мировая практика / под ред. Я. М. Миркина. — Москва: Магистр. 2014. 496 с.
5. Юдаева, К.В. О возможностях, целях и механизмах денежно-кредитной политики в текущей ситуации // Вопросы экономики. 2014. № 9. С. 1-9.

УДК 657

XBRL как новый формат предоставления отчетности

Атласов И.Е.¹

Научный руководитель: к.э.н, доцент Еприкова Т.Ю.¹

¹ Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», г. Новосибирск, Россия

Аннотация. В статье раскрыто определение XBRL, определены преимущества и недостатки данного формата, рассмотрены причины применения нового формата отчетности компаниями, выделены проблемы низкой скорости распространения XBRL формата в качестве постоянного формата предоставления отчетности и приведен прогноз об использовании XBRL формата как единого формата предоставления отчетности..

Ключевые слова: XBRL, XBRL отчетность, отчетность по МСФО, таксономия МСФО.

XBRL as a new reporting format

Atlasov I.E.¹

Scientific adviser: Ph.D. in Economics, Associate professor Eprikova T.Y.¹

¹ Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, Russia

Annotation. The article discloses the definition of XBRL, identifies the advantages and disadvantages of this format, considers the reasons for the use of a new reporting format by companies, highlights the problems of the low speed of distribution of the XBRL format as a permanent reporting format, and provides a forecast about the use of the XBRL format as a unified reporting format.

Keywords: XBRL, XBRL reporting, IFRS reporting, IFRS taxonomy.

В настоящее время все большее распространение получает новый перспективный формат предоставления отчетности и обмена бизнес-информацией — XBRL. Компания, которая придумала и продвигает этот формат, дает ему следующее определение.

«XBRL — это открытый международный стандарт цифровой бизнес-отчетности, управляемый глобальным некоммерческим консорциумом XBRL International.

Вкратце, XBRL предоставляет язык, на котором могут авторитетно определяться термины отчетности. Затем эти термины можно использовать для уникального представления содержания финансовых отчетов или других видов отчетов о соответствии, производительности и бизнес-отчетах. XBRL позволяет отчетной информации перемещаться между организациями быстро, точно и в цифровом виде» [4].

Формат XBRL отчетности обладает рядом характеристик, которые можно характеризовать как положительные и отрицательные с точки зрения применения в экономическом субъекте и полезности для пользователя информации. Причем некоторые из характеристик могут одновременно положительными и отрицательными.

Формат XBRL позволяет предоставлять в отчете количественную и качественную информацию, что в свою очередь в сочетании с представлением информации в удобном виде (диаграммы, графики и т.д.) позволит сделать отчет более понятным и полезным для пользователей и повлияет на уровень открытости компаний по отношению к своим стейкхолдерам (рисунок 1).



Рисунок 1 — Информация, предоставляемая в интегрированном XBRL отчете

В контексте формирования интегрированной отчетности стоит отметить возможность представить разные виды информации, которые проиллюстрированы на рисунке. Аккумулируя в себе все данные виды информации, подобная интегрированная отчетность будет в большей степени

полезна пользователям, поскольку будет более точной, качественной и при этом выполнять принцип рациональности, который говорит нам о том, что необходимо раскрывать существенную информацию о компании, при этом не в ущерб своевременности предоставления отчетности.

Таким образом, XBRL формат позволяет обрабатывать и предоставлять ту же информацию, что и раньше, но при этом дает новые возможности, такие как обработка нефинансовой или описательной информации, выстраивание логических связей между элементами, составление многомерных отчетов для принятия оперативных управленческих решений и другие. XBRL — это новый формат обмена бизнес-информацией, который повышает ценность данных и упрощает их анализ.

Как и все электронные документы, XBRL отчеты дают возможность для быстрого и точного анализа данных, поскольку отсутствует необходимость в переносе большого количества информации с бумажных носителей. Эту характеристику многие пользователи информации уже могли оценить при широком распространении электронного документооборота.

Также применение XBRL отчетов унифицирует формат предоставления данных, что способствует всеобщей сопоставимости данных различных компаний. Причем если финансовая отчетность в целом обладала подобной характеристикой, то для нефинансовой отчетности XBRL технологии являются необходимостью, поскольку на данный момент ESG отчеты не имеют стандартизированного вида и унифицированных правил предоставления отчетности.

Способность обрабатывать и создавать многомерные отчеты, а также отслеживать логические ошибки учета позволяет выделить XBRL технологии среди остальных технологий, помогающих в ведении учета хозяйствующего субъекта, в силу неоспоримого преимущества в виде повышения эффективности работы финансовых подразделений организации. Данная характеристика реализована благодаря выстраиванию связей между элементами при помощи тегов. Данные теги могут быть взяты в соответствии с таксономией МСФО. [5]

В силу новизны технологии часть предприятий при введении информации в базы данных указывает неверные характеристики, что способствует появлению ошибок в отчетах. Использование тегов из таксономии на данный момент представляет сложность для пользователей XBRL технологий.

Как любое изменение, переход на новый стандарт предоставления данных требует ресурсов компании и в случае XBRL технологий затраты на программное обеспечение и обучение персонала могут очень существенны для подавляющего числа компаний. В следствие чего нельзя ожидать массовой и быстрый переход на стандарт XBRL отчетов.

Следует отметить кто заинтересован в распространении нового формата предоставления отчетности. В первую очередь, в составлении XBRL отчетов заинтересованы крупные интернациональные публичные компании. Они оказывают услуги и производят товары для широкого круга потребителей,

вследствие чего информация об их деятельности должна быть представлена понятном, простом и удобном виде, что и обеспечивают XBRL технологии. Тенденции последнего времени говорят о высокой степени значимости прозрачности действий компании, поскольку потребители изменились, стали более осознанными и не готовы покупать у компаний, которые не сокращают свой углеродный след. Это приводит к возникновению потребностей у акционеров и руководства компаний собирать и предоставлять не только финансовую, но и нефинансовую информацию. Для удовлетворения этих потребностей и должны быть использованы XBRL отчеты.

Также XBRL технологи несколько упростят работу финансового сектора за счет упрощения анализа проводимых операций. Работа финансового сектора сопряжена определенными рисками использования счетов для легализации доходов полученных преступным путем. Для обработки подобных массивов данных необходима подходящая технология, которой и является XBRL стандарт.

Также XBRL технологии будут полезны менеджерам разных уровней для принятия управленческих решений. Ранее получать оперативную информацию по отдельным участкам производства или хотя бы филиалам было сложно и, как правило, менеджеры пользовались информацией о прошлых периодах. XBRL технологии практически в реальном времени позволяют отслеживать любые показатели бизнеса и предоставлять их в удобном виде.

Таким образом, XBRL технологии позволяют собирать и предоставлять более точную, полезную и качественную информацию для менеджмента компаний, инвесторов, общественных деятелей и организаций, потребителей и государственных регуляторов.

XBRL используется по всему миру, более чем в 50 странах. Международный консорциум XBRL поддерживается более чем 600 организациями-членами как из частного, так и из государственного секторов. В настоящее время XBRL используется во многих странах регуляторами фондовых бирж и рынка ценных бумаг, банковскими регуляторами, регистраторами, налоговыми органами и национальными статистическими агентствами.

В частности в России, начиная с 2018 года, представление отчетности в формате XBRL стало обязательным для страховых организаций (СО), обществ взаимного страхования (ОВС), профессиональных участников рынка ценных бумаг (ПУРЦБ), негосударственных пенсионных фондов (НПФ), акционерных инвестиционных фондов (АИФ), управляющих компаний (УК) инвестиционных фондов, паевых инвестиционных фондов и негосударственных пенсионных фондов; с 1 апреля 2021 года – для страховых брокеров (СБ) и кредитных рейтинговых агентств (КРА); с 1 октября 2021 года – для специализированных депозитариев (СД) [3].

Как отмечает Центральный Банк, «применение таксономии позволяет Банку России оптимизировать состав и объем запрашиваемой с участников рынка информации, а участникам финансового рынка – внедрить механизмы

стандартизированного обмена данными на основе машиночитаемой модели, оперативно и автоматизировано обрабатывая требования Банка России» [3].

При первом составлении отчетности по стандарту XBRL может возникнуть ряд сложностей. Сотруднику будет необходимо не только перенести имеющиеся данные, но и установить между ними связи. Эта процедура будет иметь огромное значение, поскольку неправильно указанные связи будут приводить к неправильно сформированным отчетам и фактическим ошибкам в представлении данных.

Техническая сложность заключается в переносе EXCEL, XML файлов (поскольку большинство компаний составляют и хранят свои отчеты в этих форматах) в формат XBRL. Она решается правильно подобранным программным обеспечением. На данный момент в России нет ПО, в котором компания могла бы вести бухгалтерский учет в формате XBRL, поэтому они столкнутся с необходимостью постоянно переносить данные из своего формата в формат XBRL.

Также в России пока не существует общего хранилища данных XBRL отчетов, поэтому с высокой вероятностью компания, решившая составить XBRL отчет, предоставит доступ к нему через свой сайт. Данное решение в определенной степени уменьшает полезность XBRL формата, так как внешние пользователи не смогут сравнить сразу несколько компаний в одном месте. Отсутствие общей базы данных XBRL отчетов замедляет распространение формата XBRL среди компаний, поскольку они не заинтересованы реализовать достаточно ресурсоемкий процесс без получения экономической полезности.

Обобщая все написанное выше, можно прийти к выводу об отсутствии необходимости компаниям переходить с обычных отчетов на отчеты в формате XBRL. На сегодняшний день XBRL формат скорее экспериментальный и флагманский, его используют в основном самые крупные компании и государственные регуляторы, у которых есть ресурсы на реализацию XBRL технологий. В следствие чего для рядовых компаний составление XBRL отчетов будет нецелесообразно с точки зрения необходимых вложений для применения технологии и ее полезностью для компании. Однако, стоит заметить, что рано или поздно данный формат (или другой формат, который станет эволюционным продолжением XBRL) будет необходим для все большего числа фирм, поскольку именно он позволяет реализовать таксономию МСФО и, соответственно, любая отчетность по МСФО должна будет быть составлена в формате XBRL.

Список использованных источников

1. Малиновская, Н. В. Тенденции развития публичной отчетности в условиях цифровизации // Международный бухгалтерский учет. 2020. № 5 С. 484-502
2. Шлычков, Д. С. Тенденции развития налогового контроллинга в условиях цифровой экономики / Д. С. Шлычков, Ю. С. Родичева // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2021. № 23 С. 28-39.

3. Банк России. Вестник XBRL. 2022. № 13. — URL: http://cbr.ru/static/publ/xbrl/longread/13/01_2022.html. — Режим доступа: сеть Интернет (дата обращения 15.03.2022).

4. Официальный сайт Международного консорциума XBRL International, Inc. — URL: <https://www.xbrl.org/the-standard/what/an-introduction-to-xbrl/> — Режим доступа: сеть Интернет (дата обращения 15.03.2022).

5. Таксономия МСФО. — URL: <https://www.ifrs.org/issued-standards/ifrs-taxonomy/> — Режим доступа: сеть Интернет (дата обращения 15.03.2022).

УДК 658

Криптовалюта в системе бухгалтерского учета Российской Федерации

Бобко Кир.И.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Климашина Ю.С.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются нормативное регулирование и различные варианты отражения в учёте и отчётности компании малоизученной и вызывающий огромный интерес в современных условиях категории бухгалтерского учёта - «криптовалюта».

Ключевые слова: криптовалюта, учёт, отчетность, цифровые финансовые активы.

Cryptocurrency in the accounting system of the Russian Federation

Bobko Kir.I. ¹

**Scientific adviser: Candidate of Economic Sciences, Associate professor
Klimashina Yu.S. ¹**

¹ Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article discusses the normative regulation and various options for reflecting in the accounting and reporting of a company that is little studied and of great interest in modern conditions, the category of accounting «cryptocurrency».

Keywords: cryptocurrency, accounting, reporting, digital financial assets.

Современная экономика стремительно развивается и странам мира необходимо незамедлительно адаптироваться к новым условиям, особенно в условиях цифровизации экономики. Одним из последних вызовов стало создание криптовалюты, в которую граждане государств активно инвестируют свои финансовые средства. Если остальные страны разрешили не только в нее инвестировать, но и ею покупки, граждане России тоже вкладывают свои денежные средства в криптовалюту, но при этом само государство еще создает инструменты для ее регулирования.

Для того чтобы наглядно продемонстрировать влияние криптовалюты на рынок, на рисунке 1 приведен график ее общей капитализации.

Как видно из рисунка, за период с 2019 по 2022 г. капитализация криптовалюты ощутимо увеличивается: так в 2019 году она составляла 9,75 трлн. руб., то в 2020 году она составила 14,28 трлн. руб. или увеличилась на 46,4%; в 2021 году по сравнению с 2020 годом она выросла на 44,18 трлн. руб., или на 309,3%, и стала равна 58,46 трлн. руб. В 2022 году криптовалюта еще больше увеличила свою капитализацию, и ее сумма составила 167,35 трлн. руб., это означает, что в сравнении с 2021 годом она стала больше на 108,89 трлн. руб., или на 186,2%. Таким образом можно сделать вывод о том, что за весь период с 2019 по 2022 год капитализация сделала скачок с 9,75 трлн. руб. на 167,35 трлн. руб.

Очевидно, что доля капитализации будет увеличиваться с каждым годом и произойдет момент, когда криптовалюта станет одной из официальных денежных единиц, на которую можно будет приобрести товары и услуги, а это значит, что хранить деньги в криптовалюте смогут не только физические лица, но и организации, а также отражать свои накопления в бухгалтерской отчетности.

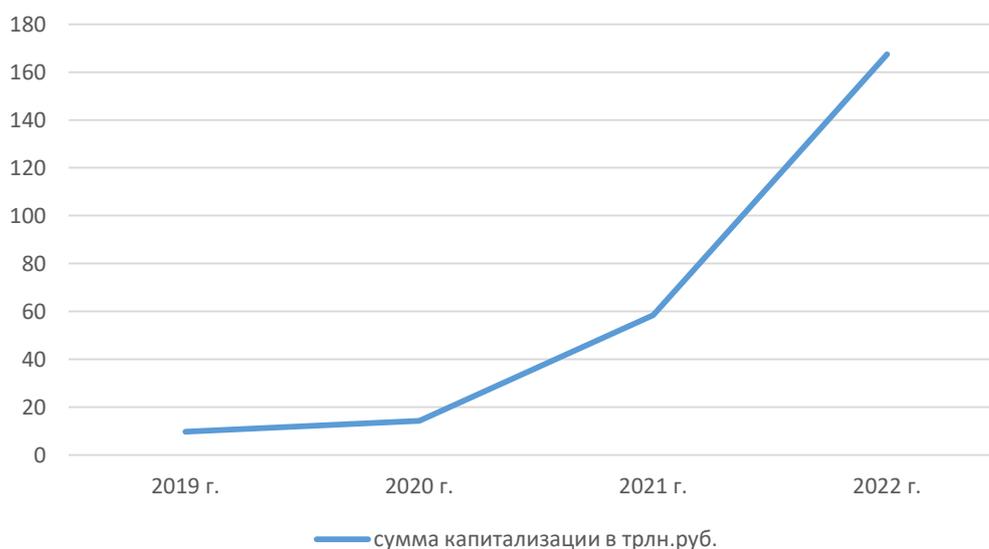


Рисунок 1 – Капитализация криптовалюты на мировом рынке

С 1 января 2021 года в Российской Федерации вступил в силу закон № 259-ФЗ «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ», таким образом, заложив фундамент для регулирования криптовалюты на территории своей страны. Государством в этом законе вводятся определения, что признается цифровым финансовым активом и цифровой валютой:

– цифровыми финансовыми активами признаются цифровые права, включающие денежные требования, возможность осуществления прав по эмиссионным ценным бумагам, права участия в капитале непубличного акционерного общества, право требовать передачи эмиссионных ценных бумаг, которые предусмотрены решением о выпуске цифровых финансовых активов в

порядке, установленном настоящим Федеральным законом, выпуск, учет и обращение которых возможны только путем внесения (изменения) записей в информационную систему на основе распределенного реестра, а также в иные информационные системы;

– цифровой валютой признается совокупность электронных данных (цифрового кода или обозначения), содержащихся в информационной системе, которые предлагаются и (или) могут быть приняты в качестве средства платежа, не являющегося денежной единицей Российской Федерации, денежной единицей иностранного государства и (или) международной денежной или расчетной единицей, и (или) в качестве инвестиций и в отношении которых отсутствует лицо, обязанное перед каждым обладателем таких электронных данных, за исключением оператора и (или) узлов информационной системы, обязанных только обеспечивать соответствие порядка выпуска этих электронных данных и осуществления в их отношении действий по внесению (изменению) записей в такую информационную систему ее правилам.

Таким образом, что цифровыми активами, что цифровой валютой будут признаваться только те, которые были приобретены по системе KYC (know your customer или знай своего клиента), т.е. пользователь перед тем, как их приобрести, должен зарегистрироваться на сайте криптобиржи, предоставив копию паспорта. Помимо того, что выведены определения цифровых финансовых активов и валют, были внесены изменения в Налоговый Кодекс РФ по отношению к криптовалютам. Одной из ключевых поправок является та, что за цифровыми валютами закрепляется статус имущества, а также обязанность для физических и юридических лиц отчитываться перед налоговыми органами по всем операциям с криптовалютами и их остатках и счетах, если «сумма поступления или списания за календарный год превышает сумму, эквивалентную 600000 рублей». Также предусматриваются штрафы:

– в размере 10% от самой большой суммы поступления или списания цифровой валюты за отчетный период за несвоевременную или недостоверную подачу декларации;

– в размере 50000 рублей за неуведомление налогового органа об операциях криптовалютой в установленный срок;

– в размере 40% от суммы неуплаченного налога за неуплату или неполную уплату налога с операции по криптовалютам.

Стоит отметить, что если лицо неоднократно отказывается от подачи налоговой декларации по операциям с криптовалютами в течение трёх лет, это может привести и к уголовной ответственности.

Таким образом можно сделать вывод о том, что правительство России принимает такие жесткие регуляторные меры в связи с тем, что считает, что криптовалюта в большинстве своем имеет незаконный оборот, и делает все, чтобы этот оборот уменьшить настолько, насколько это возможно на момент обозначения вектора, в котором будет двигаться государство в отношениях с цифровыми валютами. Помимо всего прочего неясен и список криптовалют,

которые были бы разрешены для приобретения товаров и услуг, это говорит не только о неопределенности государства, какие цифровые валюты можно считать стабильными до того момента, пока не будет создан разрабатывающийся крипторубль, но и какие криптовалюты будут являться инструментом для игры на бирже.

Тем не менее, для организации нет однозначного ответа на вопрос, на каком счете можно учитывать криптовалюту, главным образом из-за того, что это уникальная денежная единица, которая обладает характеристиками сразу нескольких счетов, но в это же время не обладают полным набором свойств, чтобы можно было ее отнести к какому-то конкретному счету (таблица 1).

Таблица 1 - Сравнительный анализ отражения в учете криптовалюты по разным характеристикам.

№ счета в бухгалтерском учете	Характеристика счета в бухгалтерском учете	Особенности криптовалюты
51 Расчетный счет	Предназначен для обобщения информации о наличии и движении денежных средств в валюте Российской Федерации на расчетных счетах организации, открытых в кредитных организациях	Текущая ключевая особенность цифровой валюты состоит в том, что ее владелец обладает специальным электронным кошельком, в котором находится криптовалюта, но он не является банковским счетом.
52 Валютные счета	Предназначен для обобщения информации о наличии и движении денежных средств в иностранных валютах на валютных счетах организации, открытых в кредитных организациях на территории Российской Федерации и за ее пределами	Цифровая валюта в данный момент времени действительно является иностранной валютой, но, как и в случае со счетом 51, электронный кошелек не является банковским счетом как российским, так и иностранным
91 Прочие доходы и расходы	Предназначен для обобщения информации прочих доходов и расходов (операционных, внереализационных) отчетного периода, кроме чрезвычайных доходов и периодов	Криптовалюта в текущий момент не имеет официального учета и не имеет системы регистрации в официальных базах данных

Отдельно стоит отметить счет 04 «Нематериальные активы» в возможном учете цифровой валюты. Как известно, такие активы должны соответствовать ряду условий:

- невозможно ощутить физическое присутствие активов, они не имеют вещественной формы;
- результатом их эксплуатации становится получение прибыли;

– у предприятия есть юридические основания считать объект своей собственностью;

– актив может быть идентифицирован и оценен, его не предполагается выставлять на продажу в ближайший год.

Криптовалюта не противоречит первым двум условиям, но может и согласовываться с двумя оставшимися, во-первых, из-за того, что в Налоговом Кодексе цифровая валюта уже считается имуществом, во-вторых, физические лица сами могут создавать свою цифровую валюту. В будущем может возникнуть ситуация, при которой крупные организации будут иметь возможность создавать свою криптовалюту, пройдя ее официальную регистрацию в ЦБ. В-третьих, процесс создания цифровой валюты имеет схожую черту с созданием акций, а именно требуется время на производство их достаточного количества для продажи, только в отличие от акций, цифровая валюта может создаваться на круглосуточной основе, таким образом объем их выпуска будет намного больше.

Таким образом, в условиях, когда идет разработка проектов не только по созданию собственной цифровой валюты, но и инфраструктуры для ее обеспечения, многие фундаментальные аспекты для организаций остаются не ясными, однако очевидно, что криптовалюта открывает массу возможностей для ведения бизнеса.

В связи с этим предлагается цифровую валюту учитывать на следующих счетах:

- использовать один из не занятых счетов (06,13,18,30,56,74,88).
- на счете 91 на субсчете 5, который будет иметь название «доходы, связанные с продажей цифровой валюты», а также на счете 91 субсчете 6 «расходы, связанные с покупкой товаров и услуг за цифровую валюту».

Список использованных источников

1 Федеральный закон «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 31.07.2020 N 259-ФЗ. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358753/ (дата обращения 10.03.2022).

2 Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/ (дата обращения 10.03.2022).

3 Доклад Центробанка «Криптовалюты: тренды, риски, меры». – URL: https://www.cbr.ru/Content/Document/File/132241/Consultation_Paper_20012022.pdf (дата обращения 10.03.2022).

4 Официальный сайт Международного валютного фонда. – URL: <https://www.imf.org/en/Publications/GFSR/Issues/2021/10/12/global-financial-stability-report-october-2021> (дата обращения 11.03.2022).

5 Криптовалюты в России. – URL: <https://www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%9A%D1%80%D0%B8%D0%BF%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%8E%D1%82>

%D1%8B_%D0%B2_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8
(дата обращения 11.03.2022).

УДК 657

Проблемы учета криптовалюты

Вагайцева А.О.¹

Научный руководитель: к.э.н. Еприкова Т.Ю.¹

¹ ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», г. Новосибирск, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются подходы к признанию и оценке криптовалюты как нового объекта бухгалтерского учета. Методика исследования основывалась на анализе международных стандартов финансовой отчетности и российского законодательства в сфере бухгалтерского учета, применялись общенаучные методы и специальные приемы научного исследования. Результаты исследования представлены в виде рекомендаций в области учета и оценки криптовалюты.

Ключевые слова: криптовалюта, финансовое вложение, международные стандарты финансовой отчетности, цифровая валюта, учет криптовалют.

Problems of accounting for cryptocurrencies

Vagajceva A.O.¹

Scientific adviser: Ph.D. Eprikova T.Y.¹

¹ Novosibirsk State University of Economics and Management «NINH», Novosibirsk, Russia

Annotation. The article considers approaches to the recognition and evaluation of cryptocurrencies as a new object of accounting. The research methodology was based on the analysis of international financial reporting standards and Russian legislation in the field of accounting, general scientific methods and special research methods were used. The results of the study are presented in the form of recommendations in the field of accounting and evaluation of cryptocurrencies.

Keywords: cryptocurrency, financial investment, international financial reporting standards, digital currency, cryptocurrency accounting.

Понятие криптовалюта появилось в 2009 году, первая криптовалюта – Bitcoin, создателем которой стал Сатоши Накамото. Сатоши Накамото – это псевдоним, под которым скрывается человек или группа людей (личность/личности на данный момент не раскрыты). Широкое распространение криптовалюта получила в 2011 году, в связи с чем фирмы начали ее приобретать, встал вопрос о том, как учитывать это в бухгалтерском учете. Для того чтобы понять, как корректнее классифицировать криптовалюту в бухгалтерском учете и как вести дальнейший учет, необходимо сначала определить, что такое криптовалюта и по какому принципу она работает [7].

Предположим, есть группа людей, которые хотят между собой совершить расчеты дистанционно и без участия посредника. В такой ситуации работает криптовалюта, она представляет собой реестр с записями о транзакциях.

Интересно, что такой реестр не зависит ни от банка, ни от какого-либо государства. Здесь работает децентрализованная система, то есть информация о транзакциях рассредоточена в специальных информационных блоках, которые распределены по компьютерам всех участников. Такой распределенный реестр называется блокчейном, блокчейн обслуживает майнер. Сама запись представляет собой длинный числовой код, смысл которого заключается в индивидуальном коде каждого участника, номере операции и т.п. Код совершенствуется и считается не вычисляемым, благодаря этому транзакции безопасны, также криптовалюта позволяет сохранить анонимность. Когда появляются субъекты, принимающие криптовалюту в качестве платежа, на нее появляется спрос, который и формирует рыночную стоимость. Второй по капитализации криптомонетой после Bitcoin стала Ethereum. Ethereum отличается тем, что любой может использовать централизованную сеть, то есть не нужно создавать свою сеть, можно просто воспользоваться готовой системой эфира. Большое количество электронных монет было запущено на сети эфира. Всего существует около 6000 криптовалют и их становится больше, основная масса криптовалют является улучшенной версией Bitcoin, которая решает разные виды проблем: скорость транзакции, стоимость и прочее.

Криптовалюта может служить средством обмена, но она не является денежным средством на территории многих стран, включая Россию, в связи с этим необходимо понять, как классифицируется данный объект в бухгалтерском учете, а в дальнейшем и то, как вести ее учет. Но четких положений и стандартов о том, как принимать и учитывать криптовалюту – нет. В некоторых странах запада криптовалюта считается нематериальным активом на уровне законодательства, в странах СНГ этот объект бухгалтеры чаще относят к финансовым вложениям.

Обратившись к международным стандартам, можно найти только рекомендации. Согласно IFRIC от июня 2019 года, криптовалюту следует учитывать как нематериальный актив (МСФО 38) с неопределенным сроком полезного использования. А для дальнейшего учета следует понять, с какой целью учитывается криптовалюта.

Если организация удерживает криптовалюту с целью дальнейшей продажи и это часть ее обычной деятельности, то следует применять МСФО 2 «Запасы», так как криптовалюта в такой ситуации является товаром, если организация работает как брокер-продавец – обязательно применять данный стандарт. Он содержит параграфы, посвященные трейдерам и товарным брокерам.

IFRIC не дал никаких рекомендательных пояснений о том, как вести дальнейший учет криптовалют в качестве нематериальных активов, и как применять МСФО 38[3] по отношению к ней. Однако нематериальный актив следует рассматривать, скорее, как долгосрочное вложение, которое способствует экономической деятельности предприятия, способно принести ему выгоду. Криптовалюта – высоколиквидный актив, который чаще используется в инвестиционных целях, наиболее корректно рассматривать

криптовалюту, как краткосрочное вложение, поэтому отнести ее к нематериальным активам будет не совсем корректно.

В Российском законодательстве никаких официальных рекомендаций нет, но Федеральный закон № 259 от 31.07.2020 посвящен цифровым финансовым активам и цифровой валюте. Федеральный закон дает определение цифровой валюте как совокупности данных в информационной системе, эти данные могут фигурировать в качестве средства платежа, инвестиций, в отношении которых нет обязанных лиц. Однако согласно нормативно правовому акту такая валюта не является денежной или расчетной единицей. Криптовалюта отличается от цифровой тем, что ее выпуском может заниматься любой, а выпуск цифровой возможен только при соблюдении строгих правил. Центробанк ведет реестр операторов, которые могут заниматься эмиссией криптовалюты [1]. Поэтому в соответствии с российским законодательством не все криптовалюты являются цифровыми валютами. Но то, как учитывать объект, будь он криптовалютой или цифровой валютой, в законодательстве не указано.

Финансовое вложение предполагает возможность получение дохода и отсутствие материально вещественной формы, благодаря чему криптовалюту можно к ним отнести, однако криптомонеты только частично подходят под определение финансовых вложений, так как согласно ПБУ 19/02 «Учет финансовых вложений», финансовое вложение предполагает наличие документов, подтверждающих права организации на вложение и на денежные средства, связанные с этим вложением. Ни документов, ни соответствующих прав у держателя, например, Bitcoin, нет [2].

Если продолжать анализировать МСФО, то становится ясно, что криптовалюту нельзя отнести к финансовым инструментам, так как не удовлетворяется условие признания в МСФО 32 «Финансовые инструменты: представление». При работе со многими криптовалютами у организации или другого участника сети нет договора, подтверждающего права и обязанности субъектов. МСФО не являются исчерпывающими, согласно п. 10-12 МСФО 8, при отсутствии какого-либо международного стандарта, специально применимого к операции, руководству нужно использовать собственные суждения с учетом действующего законодательства.

При принятии любого объекта учета следует, в первую очередь, исходить из цели организации, то есть для какой цели приобрели криптовалюту. Если валюта приобретена с целью получения процентов, корректнее отнести ее к финансовым вложениям; когда принимается решение ее реализовать, то она переклассифицируется в запасы.

Появляется необходимость внесения поправок в ПБУ 19/02 в части признания финансового вложения. Условие наличия документов, подтверждающих права, следует дополнить абзацем, где криптовалюта является исключением, не требующим таких надлежаще оформленных документов. При учете криптовалюты как финансового вложения, необходимо указать специальный субсчет «Вложение в криптовалюту», отметив это в учетной политике организации. Для учета операций покупки крипты

организация может единолично составить первичный учетный документ с приведением распечатки записей транзакций из блокчейна.

В силу ценовой волатильности криптовалюты, наиболее допустимым будет учитывать ее по переоцененной стоимости. Учет по переоцененной стоимости более практичен при активном рынке. Из-за котировок следует регулярно переоценивать объект до справедливой стоимости. Увеличение будет признаваться в составе прочего дохода, а обратное отнесется на прибыли и убытки.

Такой подход к оценке будет наиболее актуален для компании, целью которой является удержание криптовалюты для увеличения стоимости капитала. В раскрытиях информации необходимо отражать политику учета справедливой стоимости и суждения. Если организация удерживает криптовалюту для дальнейшей продажи, ее следует оценивать по справедливой стоимости за вычетом затрат на продажу.

Криптовалюта может поступить несколькими способами, но наиболее сложным вопросом здесь является майнинг. IFRIC и российское законодательство не дали никаких рекомендаций для майнеров.

Если организация занимается майнингом, то это можно отнести к производственному процессу, требующему вычислительные мощности, по которым будет начисляться амортизация, расходы на электроэнергию, возможны расходы на труд, взносы и прочее. Так все затраты, связанные с генерацией валюты, будут относиться на счета учета затрат, а затем будут отражены либо в качестве запасов, либо как финансовое вложение, в зависимости от цели организации.

Работа майнера включает в себя подтверждение транзакции, хранения копии реестра, обновление записей в блокчейне, выпуск самой криптовалюты. И за такую работу майнер получает следующие виды вознаграждений: вознаграждение за выпуск или создание блока и комиссионные сборы. Таким образом, оказываются определенные услуги и здесь можно применить МСФО 15, но у майнеров нет ни покупателей, ни договоров, если рассматривать первый вид вознаграждений. Выручка генерируется автоматически, это такая награда от самой сети, и все участники являются покупателями, но в сети нет никаких защищенных прав и обязанностей, поэтому МСФО 15 не подходит [5].

Однако вознаграждение увеличивает активы или экономические выгоды – это доход (Концептуальных основах и МСФО 15: понятие дохода), корректно будет отнести вознаграждение на прибыли и убытки в справедливой оценке.

Комиссионные сборы выплачиваются участником операции за конкретную операцию, здесь есть договор и покупатель – применим МСФО 15, комиссионный сбор – выручка. Работа майнера ограничена количеством выпускаемой валюты, система контролирует эмиссию, чтобы в сети не оказался избыток криптомонет. Поэтому, когда наступает определённый лимит, единственный доход майнера – комиссионные сборы, то есть выручка. Причем чем больше самих майнеров, тем лимит наступает раньше.

Инвентаризацию криптовалюты можно осуществить путем контроля записей транзакций из блокчейна, через записи транзакций можно отследить движение криптовалюты.

Таким образом, предлагается представлять криптовалюту в виде нового краткосрочного финансового вложения, учет которого следует вести по переоцененной стоимости. Такая модель будет актуальна для организаций, которые инвестировали в криптовалюту с целью увеличения капитала. При внесении соответствующих поправок в части признания финансового вложения криптовалюту можно будет отнести на счет 58 «Финансовые вложения» и специально созданный субсчет «Вложение в криптовалюту». Регулярная переоценка позволит отразить прочие доходы или убытки, связанные с финансовым вложением. Криптовалюта появилась относительно недавно, поэтому пробелы в законодательстве еще будут редактироваться. В дальнейшем ожидается принятие законопроекта о запрете выпуска и оборота частных цифровых валют, это связано, прежде всего, с тем, что многие криптовалюты отличаются чрезмерной анонимностью, из-за чего практически невозможно отследить транзакции и узнать адресатов, такие валюты часто используются на черном рынке. Поэтому регуляторы стараются бороться с использованием таких монет, а значит часть криптовалют будет не доступна для российских организаций.

Список использованных источников

1. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон № 259-ФЗ: [принят Государственной Думой 22 июля 2020 года: одобрен Советом Федерации 24 июля 2020 года]// КонсультантПлюс: справочно-правовая система. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358753/ (дата обращения: 15.03.2022).

2. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учет финансовых вложений» ПБУ 19/02: Приказ Минфина России от 10.12.2002 г., № 126н (ред. от 06.04.2015)// КонсультантПлюс: справочно-правовая система. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40251/ // (дата обращения 15.03.2022).

3. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 38 «Нематериальные активы»: Приказ Минфина России от 28.12.2015 N 217н (ред. от 14.12.2020) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_193595/ // (дата обращения 15.03.2022).

4. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 2 «Запасы»: Приказ Минфина России от 28.12.2015 N 217н) (ред. от 11.07.2016) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_193531/ // (дата обращения 15.03.2022).

5. Международный стандарт финансовой отчетности (IFRS) 15 «Выручка по договорам с покупателями»: Приказ Минфина России от

21.01.2015 N 9н // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. – Режим доступа:<http://www.consultant.ru/law/hotdocs/41077.html>/// (дата обращения 15.03.2022).

6. Еприкова, Т. Ю. Международные стандарты финансовой отчетности: учеб. пособие. Новосибирск: НГУЭУ, 2018. 168 с.

7. Ильма, И.Р. Криптовалюта как новый объект бухгалтерского учета / И.Р. Ильма, Л.И. Куликова // Вести научных достижений. Бухгалтерский учет, анализ и аудит. 2020. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriptovalyuta-kak-novuyu-obekt-buhgalterskogo-ucheta> (дата обращения: 15.03.2022).

УДК 338.5

Анализ затрат и пути оптимизации себестоимости угольного предприятия

к.э.н., доцент Шипунова В.В.¹, Заузолкова Е.С.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Показатель себестоимости производимой продукции является очень важным показателем деятельности предприятия. Себестоимость представляет собой совокупность различных затрат, которые возникают в процессе добычи полезного ископаемого, и многие предприятия занимаются ее анализом и разработкой различных мер по снижению. Однако не существует универсального подхода к снижению себестоимости в целом, необходимо проанализировать все статьи ее составляющие, изучить специфику производства и разработать меры, которые будут применимы для данного предприятия в настоящий момент времени.

Ключевые слова: себестоимость, уголь, добыча угля, элементы затрат.

Cost analysis and ways to optimize the cost of a coal enterprise

Scientific adviser: Ph.D. docent Shipunova V.V.¹, Zauzolkova E.S.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The indicator of the cost of production is a very important indicator of the activity of the enterprise. The cost price is a combination of various costs that arise in the process of mining, and many enterprises are engaged in its analysis and development of various measures to reduce costs. However, there is no universal approach to cost reduction in general, it is necessary to analyze all the articles of its components, study the specifics of production and develop measures that will be applicable to this enterprise at the present time.

Keywords: cost price, coal, coal production, cost elements.

Анализ и контроль себестоимости играет важную роль в развитии и функционировании любой организации. Угольные предприятия любого способа добычи не являются исключениями, поскольку именно показатель себестоимости объединяет в себе все затраты хозрасчетных подразделений. При помощи данного показателя руководители и специалисты предприятий осуществляют текущий контроль за расходованием фонда заработной платы и

материальных ресурсов, которые были использованы при производстве продукции за некоторый период времени.

Помимо этого, анализу подлежит не только непосредственно себестоимость, но и ее соотношение с ценой на единицу продукции. Такой анализ позволяет оценить эффективность использования ресурсов, использованных при производстве угля, и сделать вывод об эффективности деятельности.

В современных условиях увеличения цен на технику, различные товары и услуги, необходимые в процессе производства, снижение себестоимости для организации становится все более актуальным вопросом. В связи с этим возрастает значение качественного планирования, учета и анализа себестоимости продукции.

Рассмотрим процесс формирования себестоимости в АО «Стройсервис».

В 2020 году предприятия группы АО «Стройсервис» осуществляли такие виды деятельности, как: добыча, транспортировка, переработка и реализация угольной продукции, производство кокса, а также реализовала широкий ассортимент металлопродукции от ведущих заводов России и СНГ.

Сегодня компания занимает 6-е место в России по добыче коксующегося угля, а также входит в десятку крупнейших российских компаний по добычи угля, рисунок 1.

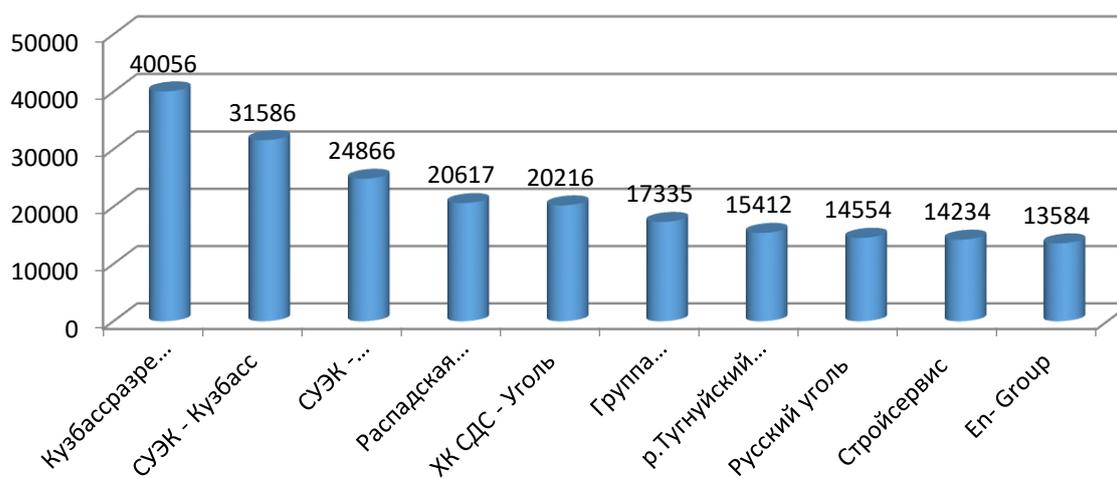


Рисунок 1 – Объемы добычи угля крупными предприятиями России, тыс.т [1]

Основными потребителями угля компании выступают компании внутреннего рынка, среди которых ведущие генерирующие компании, металлургические комбинаты, цементные заводы и предприятия ЖКХ.

Помимо внутренних потребителей в 2020 году компаний было отгружено на экспорт 5,2 млн. тонн угля. Основными направлениями поставок в этот период выступили страны Азиатско – Тихоокеанского региона (Япония, Корея, Индия), страны Европейского Союза и другие (Германия, Нидерланды, Ирландия, Польша, Словакия, Украина, Турция). Объемы продаж угольной продукции по отраслям за период 2019 – 2020 годы представлены на рисунке 2.

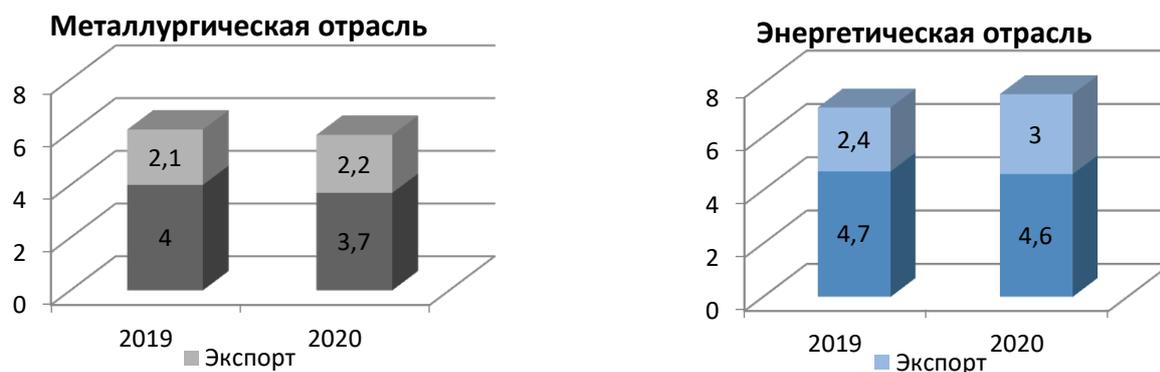


Рисунок 2 – Объемы продаж угольной продукции АО «Стройсервис» [2]

На основании данных, представленных выше, можно сделать вывод, что основными потребителями продукции компании выступают энергетические предприятия внутреннего рынка.

Такое положение на рынке позволяет компании получать стабильную прибыль в рассматриваемых периодах. Одним из основных показателей, влияющих на прибыль организации, является себестоимость производимой продукции, формирующаяся из различных затрат, которые, в свою очередь, несет компания в процессе производства.

Проанализируем затраты, влияющие на себестоимость продукции в АО «Стройсервис», а также определим какие из них оказали существенное влияние себестоимость продукции.

Для анализа рассмотрим структуру затрат, представленную в таблице 1.

Таблица 1 – Структура элементов затрат АО «Стройсервис» за 2020г. [3]

Наименование показателя	2020 год тыс.руб.	Доля в общих затратах %	2019 год тыс. руб.	Доля в общих затратах %	Отклонение тыс.руб.
Материальные затраты тыс.руб.	93 111	0.6	123 588	0.9	- 30 477
Расходы на оплату труда тыс.руб.	1 175 317	7	1 331 160	9.3	-155 843
Страховые взносы тыс.руб.	259 236	1.5	270 213	1.9	-10 977
Амортизация тыс.руб.	251 815	1.5	79 410	0.6	172 405
Прочие затраты тыс.руб.	15 126 868	89.4	12 443 891	87.3	2 682 977
Итого по элементам затрат тыс.руб.	16 906 347	100	14 248 262	100	2 658 085

На основании данных, представленных в таблице, можно сделать вывод, что себестоимость в 2020 году по отношению к предыдущему периоду увеличилась на 18,6 %. Прежде всего этот рост связан с увеличением объемов добычи угля в аналогичном периоде на 7,5%, и изменением курса доллара на

11%, поскольку большое количество техники и материалов закупаются у иностранных компаний [3].

Произведем расчет себестоимости и влияние изменения каждого фактора затрат на ее величину, расчет представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Изменение себестоимости добычи угля АО «Стройсервис» в период 2019 – 2020 годы

Наименование показателя	Сумма, тыс. руб.
Себестоимость за 2019 год	14 248 262
Изменение себестоимости за счет материальных затрат	14 217 785
Изменение себестоимости за счет затрат на оплату труда	14092419
Изменение себестоимости за счет страховых взносов	14 237 285
Изменение себестоимости за счет амортизации	14 420 667
Изменение себестоимости за счет прочих затрат	16 931 239
Себестоимость за 2020 год	16 906 347

По данным таблицы 2 можно сделать вывод, что увеличение себестоимости в 2020 году произошло за счет увеличения прочих затрат, в то время как остальные статьи затрат не имели существенного влияния.

Прочие расходы предоставляют собой комплексные затраты, в которые входят: дополнительные налоги, сборы, платежи за выбросы загрязняющих веществ в окружающую среду, оплата процентов за кредит, услуги связи, услуги банков, оплата за подготовку и переподготовку кадров, за сертификацию продукции, за гарантийный ремонт и обслуживание техники и т.д.

На некоторые виды затрат, входящих в этот список, повлиять непросто, а порой даже невозможно, например, на налоги и сборы – они представлены фиксированными ставками и обязательны к уплате. Аналогичная ситуация с платежами за выбросы в окружающую среду [5]. На предприятии принимается комплекс мер для снижения выбросов, но самым эффективным способом их снижения выступает уменьшение объемов добычи, на что руководители предприятия не пойдут, поскольку данная мера повлечет за собой снижение выручки и прибыли. Поэтому целесообразны мероприятия по уменьшению выбросов в виде установки водяных пушек для уменьшения угольной пыли на территориях складских и добычных площадках, а также применение поливомоечных машин для уменьшения запыленности на технологических дорогах.

Следующим видом затрат [6], входящим в этот пункт, являются затраты на оплату процентов по кредитам. Основными банками, с которым сотрудничает предприятие, являются ПАО «Сбербанк» и АО «Газпромбанк». Для уменьшения доли затрат на проценты можно порекомендовать проанализировать предложения других банков и подобрать банк с более выгодными условиями.

Оплата за подготовку и переподготовку кадров – затраты, которые довольно сложно уменьшить [7]. Этот факт связан со спецификой производства. Поскольку открытые горные участки представляют собой объект

повышенной опасности, существует ряд требований Ростехнадзора к уровню квалификации, допускам и различным дополнительным специализациям для работы на участке. Помимо этого ведется работа по внедрению профстандартов, которыми, в свою очередь, бывают предусмотрены дополнительные требования к сотрудникам некоторых профессий, в этом случае предприятию необходимо массово обучить сотрудников для продолжения ими своей деятельности. Снизить затраты в данном случае можно путем поиска учебного центра с более выгодными условиями, либо получение лицензии учебным центром предприятия.

В период 2019 – 2020 годов возросли затраты на сертификацию продукции, поскольку в это период времени происходило изменение рынков сбыта, и для расширения географии поставок компания приняла решение работать по стандартам ISO. Оценка предприятия, обучение персонала, изменение некоторых процессов потребовали роста затрат, но они обеспечили дополнительный поток прибыли и носили единовременный характер, поэтому не нуждаются в мероприятиях по снижению.

Последним видом затрат в списке являются затраты на гарантийный ремонт и обслуживание техники. Данный вид затрат можно снизить частично, поскольку предприятие приобретает большое количество единиц техники ежегодно, все они находятся на гарантийном обслуживании некоторый период времени, и от этого никуда не уйти. Однако можно снизить затраты на техническое обслуживание техники, не находящейся на гарантии, путем привлечения ремонтного персонала к простым операциям данного процесса.

Таким образом, за период 2019 – 2020 годов на предприятии АО Стройсервис произошел рост себестоимости добычи угля за счет роста прочих расходов. Анализ показал, что некоторые из статей, входящие в эти затраты, поддаются уменьшению и позволят компании снизить себестоимость продукции последующих периодов, а некоторые являются обязательными и постоянными – их можно только грамотно планировать и эффективно ими управлять.

Список использованных источников

1. Итоги работы угольной промышленности России за январь – декабрь 2020 года – Москва, 2020. – URL: <http://www.eruda.ru/files/itogi-raboty-ugolnoy-promyshlennosti-rossii-za-yanvar-dekabr-2020-goda.pdf> - Режим доступа: компьютерная сеть Сиб.гос.индустр.ун-та (дата обращения 14.03.2022);
2. Объемы продаж компании АО «Стройсервис» за 2020 – Кемерово, 2020. – URL: <https://stroyservis.com/production/coal> – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб.гос.индустр.ун-та (дата обращения 14.03.2022);
3. Курс доллара за 2019, 2020 годы – Москва, 2020. – URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/42108> - Режим доступа: компьютерная сеть Сиб.гос.индустр.ун-та (дата обращения 16.03.2022);
4. Пояснение к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах – Кемерово, 2020. – URL: <https://bo.nalog.ru/download/clarification/>

4873889 - Режим доступа: компьютерная сеть Сиб.гос.индустр.ун-та (дата обращения 14.03.2022);

5. Иванова, Е.В. Проблемы и перспективы цифровизации экономики Кемеровской области / Е.В. Иванова, Т.И. Ефремкова, В.В. Шипунова, Л.Н. Сабанова // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. ISSN 1999- 2645. 2019 — №1 (57).

6. Шипунова, В.В. Внешние и внутренние факторы, формирующие механизм устойчивого развития Кемеровской области / В.В. Шипунова // Актуальные вопросы налогообложения, налогового администрирования и экономической безопасности. Сборник научных статей IV Всероссийской научно-практической конференции. Курск, 2020. С. 265-269.

7. Шипунова, В.В. Корреляционный анализ взаимосвязи уровня жизни и сбалансированности бюджета в условиях устойчивого развития Кемеровской области / В.В. Шипунова, Ю.С. Климашина, Л.Н. Сабанова / Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке. Сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции. Редколлегия: Е.В. Иванова (председатель) [и др.]. Новокузнецк, 2021. С. 124-133.

УДК 338.4

Проблемы и перспективы развития угольной отрасли России

Заузолкова Е.С.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Шипунова В.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В современном мире все чаще возникают разногласия между предпринимателями, политиками и различными экспертами по вопросу замещения угля на мировом рынке альтернативными источниками. Однако на основании статистических данных о добыче и экспорте угольной продукции, планов развития угольной отрасли можно с уверенностью заявить об отсутствии тенденции замещения угольной продукции в ближайшей перспективе.

Ключевые слова: уголь, экспорт угля, запасы угля, экологичность добычи, мировой топливно – энергетический баланс.

Problems and prospects for the development of the coal industry in Russia

Zauzolkova E.S.¹

Scientific adviser: Ph.D. docent Shipunova V.V.¹

¹The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. In the modern world, there are more and more disagreements between entrepreneurs, politicians and various experts on the issue of replacing coal on the world market with alternative sources. However, based on statistical data on the production and export of coal products, plans for the

development of the coal industry, it can be confidently stated that there is no tendency to replace coal products in the short term.

Keywords: coal, coal export, coal reserves, environmental friendliness of production, global fuel and energy balance.

Уголь является одним из первых ископаемых видов топлива, которыми начал пользоваться человек. Сегодня уголь используется довольно широко в энергетической, химической промышленности и металлургии.

Разведанные запасы угля в мире по данным на 2020 год составляют 1 054 782 млн. тонн. Лидерами мирового рынка угля выступают: США, Россия, Австралия, Китай, Индия. Данные об объемах запасов каменного угля в 2020 году представлены на рисунке 1.

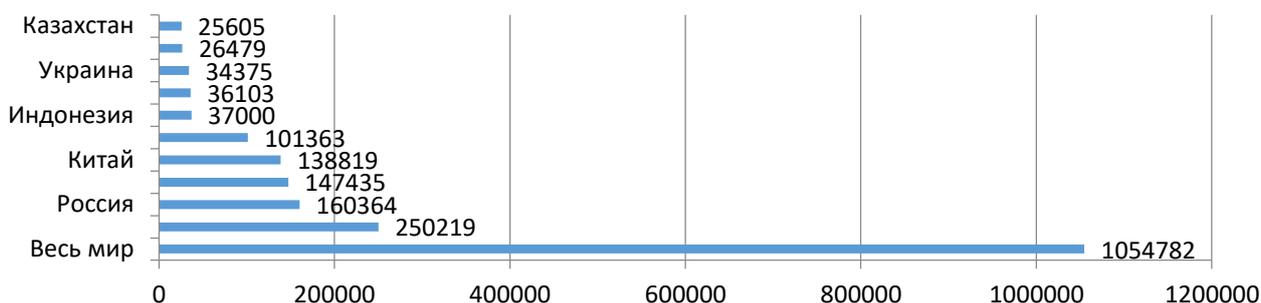


Рисунок 1 – Данные по запасам угля в странах – лидерах 2020 г., млн т [1]

На основании представленных данных можно сделать вывод, что запасы угля в США составляют 24% от мировых запасов, тогда как в России находится 15%. Важно заметить, что имеет значение для доходности угольной отрасли не только общий объем запасов, но и вид ископаемого топлива. В зависимости от содержания в нем углерода его делят на бурый, каменный уголь и антрацит. В России 56% разведанных запасов составляет бурый уголь, который уступает в некоторых качественных характеристиках другим видам угля. В США 87% разведанных запасов представлены каменным углем, который обладает лучшими качественными характеристиками.

Однако показатель разведанных запасов угля не дает возможности оценить степень развития угольной отрасли и ее роль в экономике представленных стран, поскольку запасы могут не находиться в разработке.

Для анализа состояния мировой угольной отрасли необходимо проанализировать показатели добычи угля за аналогичный период. Страны – лидеры по объемам добычи угля представлены на рисунке 2.

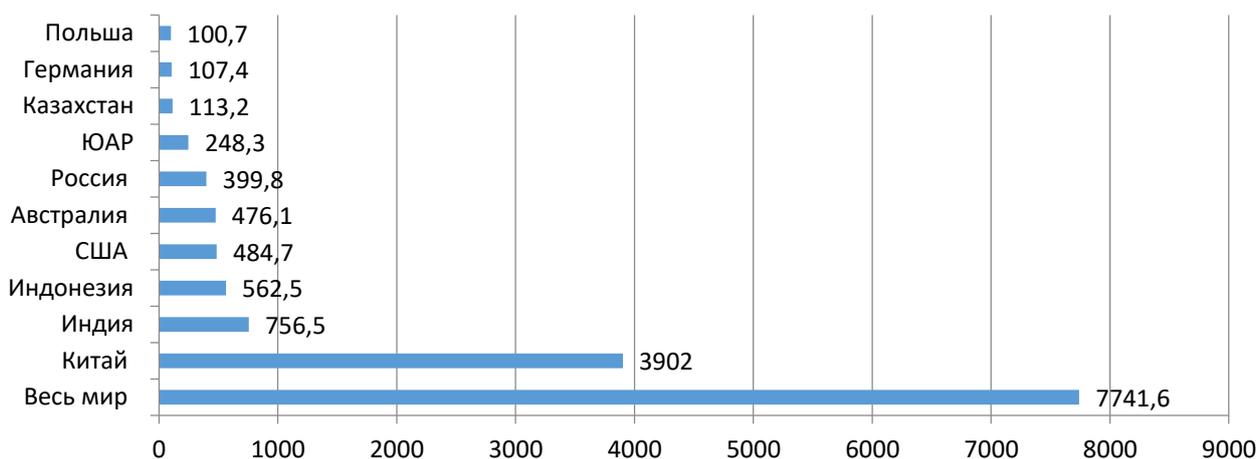


Рисунок 2 – Добыча угля по странам мира в 2020 г., млн т [2]

На основании представленной диаграммы можно заметить, что, несмотря на большой объем разведанных запасов в таких странах, как США и Россия, мировыми лидерами по добыче этого полезного ископаемого выступают Китай и Индия.

Такая тенденция обусловлена в основном большим количеством угольных электростанций, для бесперебойной работы которых необходим огромный объем энергетических марок угля. Китай и Индия настолько нуждаются в угле, что являются одними из основных потребителей Российского угля. Начиная с 2020 года импорт угля из России в эти страны имел тенденцию к росту, причиной которого стал отказ Австралии от поставок в эти страны.

Однако высокие темпы добычи угля и его использование при производстве электроэнергии, вызывает ряд недовольств со стороны государств, которые входят в «мировое сообщество» по борьбе с изменением климата.

Вопрос экологичности в области добычи и использования угля стоит довольно остро во всем мире. Дело в том, что уголь при сгорании выделяет в атмосферу большое количество углекислого газа, опережая по этому показателю другие источники энергии. Для недопущения ухудшения экологии планеты многие страны, в большей степени ЕС, отказываются от использования угля в пользу альтернативных источников. В результате чего основными потребителями угольной продукции становятся страны Азиатско – Тихоокеанского региона.

Работа с угольными предприятиями и непосредственно добыча и переработка угля могут негативно сказываться на развитии этих организаций, поскольку существуют страны, которые придерживаются политики так называемого «ответственного инвестирования», которая заставляет банки и инвестиционные фонды отказываться от инвестиций в проекты, которые связаны с добычей и переработкой твердых углеводородов. Так в конце 2020 года компанией ОАО «РЖД» были размещены облигации, но не все инвесторы

смогли их приобрести, поскольку экологическая политика не позволяет инвестировать в бумаги компании, чей основной доход сформирован за счет транспортировки угля.

Такая тенденция на мировом рынке может натолкнуть на мысль о том, что угольная отрасль доживает свои дни и скоро весь мир откажется от угля в пользу других источников энергии.

Политика отказа от угольного топлива существует и обсуждается в мире довольно давно, однако динамика добычи и экспорта угля в России за пять лет, представленная на рисунке 3, отражает тенденция к росту, за исключением периода 2020 года. Снижение уровня добычи и экспорта в этот период связан не с антиугольной мировой политикой, а с пандемией COVID – 19, в результате которой происходила переориентация рынков сбыта продукции, многие зарубежные компании приостанавливали деятельность, в результате чего снижался спрос на угольную продукцию.

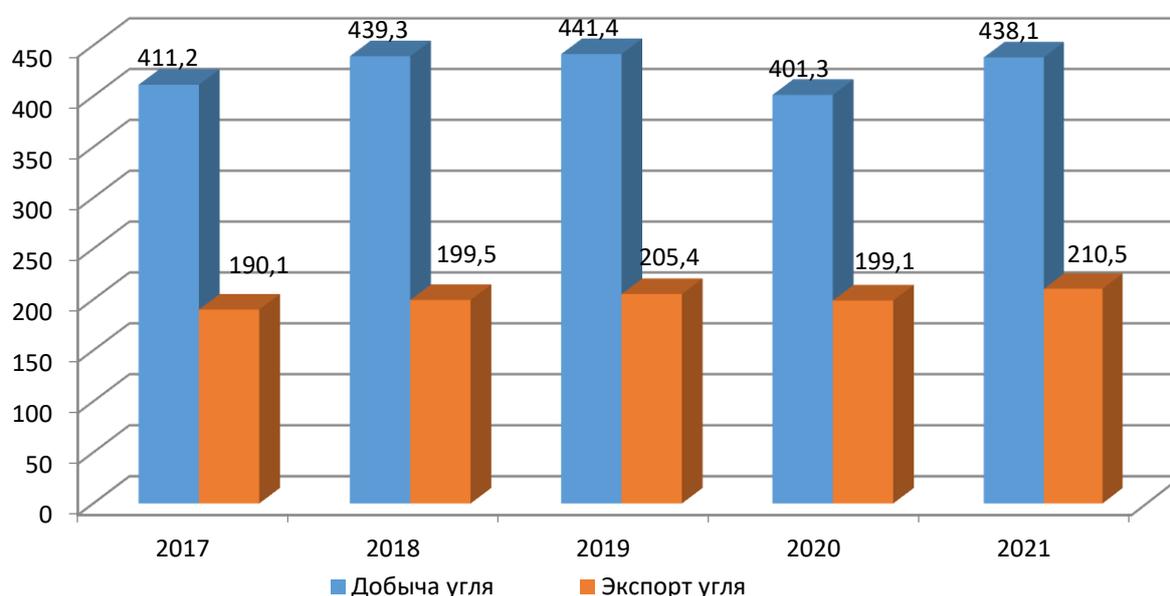


Рисунок 3 – Динамика добычи и экспорта угля в России 2017 – 2021 гг., тыс. т [4, 5]

Однако многие политики и предприниматели утверждают о скорой замене угольной продукции газом. Для подтверждения или опровержения этого утверждения необходимо изучить мировой топливно – энергетический баланс (ТЭБ) за пять лет и проанализировать в нем долю угольной продукции и иных источников энергии (рисунок 4).

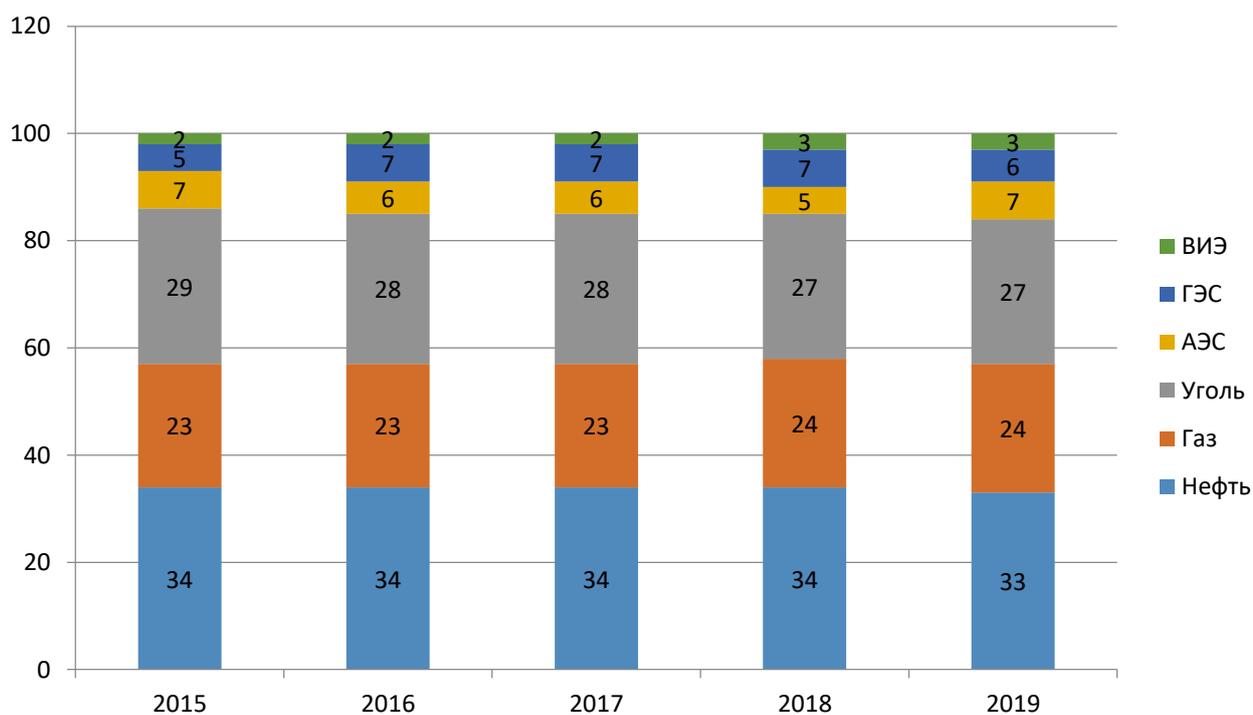


Рисунок 4 – Динамика структуры мирового ТЭБа за 2015 – 2019 гг., % [6]

Данные, представленные на рисунке 4, позволяют сделать вывод, что значительные колебания в топливно – энергетическом балансе отсутствуют. В частности, потребление угля, газа и нефти в период с 2018 по 2019 годы снизилось на 1%. Данный факт говорит о том, что массового отказа от угля на мировом рынке не происходит.

Важно заметить, что, несмотря на то, что многие страны взяли курс на отказ от угольной продукции [7], это не может произойти в короткий срок. Поскольку именно угольная продукция участвует не только в производстве энергии, но и других продуктов [8], например, стали, то каким бы развитым не было предприятие, ему понадобится не один десяток лет, чтобы перестроить производство на новую технологию, в которой не использовался бы уголь. Помимо этого, в некоторых областях промышленности пока не найдены источники, которые с легкостью смогли бы заменить уголь [9].

Таким образом, угольная промышленность в России продолжает стабильно развиваться и приносить доход собственникам компаний, государству и работникам, как непосредственно занятым в данном секторе, так и работающим в смежных отраслях.

Угольная промышленность в России довольно перспективна, поскольку угольные пласты в основном залегают близко к поверхности земли, что позволяет вести добычу открытым способом, у которого себестоимость добычи ниже, относительно закрытого способа.

Угольные предприятия в стране продолжают развиваться: используют новую мощную технику, расширяют производство, в результате чего обеспечивают большое количество рабочих мест с хорошим уровнем

заработной платы, финансируют различные социальные проекты, а также реализуют ряд экологических мероприятий для минимизации вреда экологии при производстве вскрышных работ и хранения угольной продукции.

Список использованных источников

1. Рейтинг стран по запасам угля – Москва, 2021. – URL: <https://tyulyagin.ru/ratings/strany-lidery-po-dobyche-i-zapasam-uglya-v-mire.html>. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб.гос.индустр.ун-та (дата обращения 20.03.2022).

2. Добыча угля по странам в 2020 году / издатель Союз горных инженеров – Москва, 2021. – URL: <http://www.mining-portal.ru/publish/dobyicha-uglya-po-stranam-v-2020-godu/> - Режим доступа: компьютерная сеть Сиб.гос.индустр.ун-та (дата обращения 20.03.2022).

3. Угольная отрасль России: перспективы и состояние дел / издатель ООО «Реальное время» - Москва, 2021. – URL: <https://realnoevremya.ru/articles/213422-chto-proishodit-s-ugolnoy-otraslyu-v-rossii> – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб.гос.индустр.ун-та (дата обращения 20.03.2022).

4. Добыча угля по годам в России - Москва, 2022. – URL: <http://global-finances.ru/dobyicha-uglya-v-rossii-po-godam> - Режим доступа: компьютерная сеть Сиб.гос.индустр.ун-та (дата обращения 20.03.2022).

5. Экспорт угля России по годам – Москва, 2022. – URL: <http://global-finances.ru/eksport-uglya-iz-rossii-po-godam> – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб.гос.индустр.ун-та (дата обращения 21.03.2022).

6. Уголь: битва за будущее / Перспективы угольной промышленности – Москва, 2020. – URL: <file:///C:/Users/ivanz/Downloads/ugol-bitva-zabuduschee.pdf> – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб.гос.индустр.ун-та (дата обращения 21.03.2022).

7. Иванова, Е.В. Проблемы и перспективы цифровизации экономики Кемеровской области / Е.В. Иванова, Т.И. Ефремкова, В.В. Шипунова, Л.Н. Сабанова // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. ISSN 1999- 2645. 2019 — №1 (57).

8. Шипунова, В.В. Внешние и внутренние факторы, формирующие механизм устойчивого развития Кемеровской области / В.В. Шипунова // Актуальные вопросы налогообложения, налогового администрирования и экономической безопасности. Сборник научных статей IV Всероссийской научно-практической конференции. Курск, 2020. С. 265-269.

9. Шипунова, В.В. Корреляционный анализ взаимосвязи уровня жизни и сбалансированности бюджета в условиях устойчивого развития Кемеровской области / В.В. Шипунова, Ю.С. Климашина, Л.Н. Сабанова / Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке. Сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции. Редколлегия: Е.В. Иванова (председатель) [и др.]. Новокузнецк, 2021. С. 124-133.

УДК 336.01

Электронная подпись как инструмент легализации электронного документооборота

Золотченко Д.В.¹

Научный руководитель: к.э.н. Кузьмина Т.М.¹

¹ ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», г. Новосибирск, Россия

Аннотация. В статье рассматривается применение электронной подписи в электронном документообороте, виды электронной подписи, анализируются преимущества и недостатки, риски ее использования. Описан действующий порядок получения и применения электронной подписи, проведено сравнение работы удостоверяющих центров.

Ключевые слова: электронная подпись, электронный документооборот, сдача отчетности, внутренний документооборот.

Electronic signature as a tool for legalizing electronic document flow

Zolotchenko D.V.¹

Scientific adviser: Ph.D. Kuzmina T.M.¹

¹ Novosibirsk State University of Economics and Management "NINH", Novosibirsk, Russia

Annotation. The article discusses the use of electronic signatures in electronic document management, types of electronic signatures, analyzes the advantages and disadvantages, risks of its use. The current procedure for obtaining and applying an electronic signature is described, and the work of certification centers is compared.

Keywords: electronic signature, electronic document management, reporting, internal document management.

В современном мире четко прослеживается тенденция увеличения скорости распространения и получения информации, ее обработки. Это было бы невозможно без развития технологий и цифровизации, охватывающей все сферы деятельности общества.

С появлением электронного документооборота (ЭДО) незаменимой его частью стала электронная подпись (ЭП). Согласно пункту 29 ФСБУ 27/2021 документооборот в бухгалтерском учете должен обеспечить своевременность отражения данных в учете и предотвращение несанкционированного доступа к документам. Помимо этого, пункт 17 стандарта предусматривает использование электронной подписи при наличии электронного документооборота внутри организации и в работе с контрагентами. Появление электронной подписи мобилизовало такие процессы, как сдача отчетности в органы государственной власти, проведение государственных закупок, документооборот экономических субъектов.

Электронный документооборот организуется как внутри организации, так и с контрагентами. Его использование экономит не только время, которое расходовалось бы на личную встречу и подписание документов, но и сокращает

расходы, например, на канцелярию, услуги курьера. Особенно удобен этот способ крупным организациям, которые в больших объемах обмениваются документами с широким кругом контрагентов. Важно отметить, что такой способ работы может быть налажен только при условии наличия электронной подписи у обеих сторон и заключенного соглашения на её использование.

Данное соглашение является обязательным условием, поскольку существует два вида электронной подписи: простая и усиленная. Простая электронная подпись является логином и паролем, который подтверждает, что документ «подписан» именно уполномоченным лицом. В свою очередь, усиленная подпись делится ещё на два подвида: квалифицированная и неквалифицированная. Существенная разница заключается в том, что неквалифицированная подпись требует соглашения сторон, о котором упоминалось ранее, для признания её равнозначной подписи вручную. В то время как квалифицированная и без соглашения признается равнозначной «живой» подписи.

Но вместе с удобством использования появились и трудности, такие как идентификация волеизъявителей. Для обеспечения достоверной идентификации функционируют удостоверяющие центры – место выдачи и подтверждения принадлежности электронной подписи.

Электронные подписи появились в России в 2002 году, но до сегодняшнего времени совершенствуется законодательство, регулирующее их применение, поскольку на практике выявлялись случаи мошенничества. Например, на рынке недвижимости мошенники совершали сделки купли-продажи без участия владельцев квартир, неправомерно воспользовавшись их электронными подписями. Такие махинации были возможны, поскольку не было контроля за тем, кто получает подпись и как ею распоряжается в дальнейшем.

С 13 августа 2019 года вступили в силу изменения в Федеральный закон № 218-ФЗ «О государственной регистрации недвижимости», устанавливающие что государственная регистрация перехода права собственности на недвижимое имущество, принадлежащее физическому лицу, на основании поданных в электронном виде документов и подписанных усиленной квалифицированной электронной подписью (УКЭП), может произойти только при наличии в Едином государственном реестре недвижимости записи о возможности представления таких документов, подписанных УКЭП. С 1 июля 2020 года в закон № 63-ФЗ «Об электронной подписи» были внесены поправки в части правил выдачи и получения электронной подписи. Если раньше лицо, которое получает электронную подпись, могло отправить курьера для её получения, то с изменением законодательства, необходимо личное присутствие. Данные меры были приняты для предотвращения мошенничества. Теоретически, можно получить электронную подпись дистанционно, но для этого необходимы биометрические данные из загранпаспорта. Данная возможность носит теоретический характер, поскольку Федеральный закон 63-ФЗ «Об электронной подписи» предполагает такую возможность, но для этого необходимо настроить работу удостоверяющих центров.

Несмотря на активизацию использования электронной подписи, нормативное регулирование данного вопроса в России не соответствует потребностям на данном этапе развития. Действующий Федеральный закон № 63-ФЗ «Об электронной подписи» регламентирует большую часть отношений, связанных с использованием электронной подписи. Главным недостатком нормативного регулирования является отсутствие уголовной ответственности за подделку электронных подписей. Также стоит отметить, что удостоверяющие центры до начала функционирования должны получать государственную аккредитацию, что позволит сдерживать распространение мошеннических действий.

С появлением нового продукта, образовался новый рынок, где многие организации готовы были предоставить услуги по выдаче электронных подписей. Как было указано выше, изменения требований государства значительно сократили количество удостоверяющих центров. При формировании потребности, был сформирован спрос, а соответственно, на рынке формировались цены на получение электронных подписей. В целях получения общей информации о цене на обслуживание электронной подписи были изучены три удостоверяющих центра (УЦ): Контур, Тензор и Такском. Стоит отметить, что все три удостоверяющих центра предлагают различные варианты электронных подписей и для разных целей. Рассмотрим основные из них. Сравнительная таблица тарифов на приобретение электронной подписи представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Сравнительная таблица тарифов на приобретение электронной подписи

Наименование УЦ	Для торгов	Для отчетности	Для ЭДО	Дополнительные услуги
Контур	5 900 руб.	3 000 руб.	3 000 руб.	За отдельную плату
Тензор	От 2 000 руб. до 7 450 руб.	1 000 руб.	От 300 руб.	За отдельную плату
Такском	От 3 500 руб. до 10 000 руб.	От 1 200 руб. до 1 500 руб.	От 1 000 руб. до 2 000 руб.	За отдельную плату

Контур предлагает ЭП для торгов в двух вариациях. Существенная разница заключается в сроке использования и дополнительных «бонусах». Но базовая стоимость ЭП представлена на слайде. Также представлена стоимость квалифицированной ЭП для сдачи отчетности и эту же ЭП можно использовать для внутреннего документооборота. Важно отметить, что предоставляются еще дополнительные услуги: защищённый носитель, лицензия на программное обеспечение по защите ЭП, дубликат или перевыпуск ЭП.

Тензор имеет примерно аналогичные вариации ЭП, но неким преимуществом является наличие так называемых «пакетов». Например, стоимость ЭП для торгов зависит от площадок, с увеличением количества площадок, увеличивается цена. Но есть «пакет», который включает в себя все

площадки и стоимость составит 10 000 руб. Стоимость ЭП для отчетности заметно дешевле, чем в Контуре. Она же может использоваться для электронного документооборота с контрагентами, а для внутреннего ЭДО стоимость составит от 300 рублей. Но важно отметить, что Контур предоставляет для внутреннего документооборота квалифицированную ЭП, а Тензор неквалифицированную. В дополнительные услуги Тензора входят установка и сопровождение программного обеспечения и различные варианты защиты ЭП, сопровождение торгов и обучение работе в системе.

Такском предлагает очень большой выбор ЭП для торгов в зависимости от потребностей, площадок и срочности выпуска. Таким образом, организация может купить конкретный вид ЭП или приобрести «пакет» «Универсальный» или «Базовый» в зависимости от потребностей. Диапазон стоимости представлен на рисунке 1, а сумма стандартного заказа Универсальной ЭП и Базовой составляет 7 500 рублей и 3 500 рублей соответственно.

Помимо этого, Такском имеет разнообразные ЭП для различных целей сдачи отчетности и использование госуслуг. Именно для сдачи отчетности предлагается два вида ключа: стандартный и дополнительными настройками, в зависимости от этого стоимость составляет 1250 рублей и 1500 соответственно. Важно отметить, что Такском выдает усиленные ЭП даже для сдачи отчетности.

Для внутреннего ЭДО предлагается большой выбор ЭП как квалифицированных, так и неквалифицированных в зависимости от потребностей организации. Дополнительно предоставляются услуги по защите и ускоренное получение.

Проанализировав вышеизложенное, можно сделать вывод, что Такском является более клиентоориентированным на рынке ЭП. Стоит отметить, что выпуск и сопровождение ЭП является одним из профильных направлений Такскома.

Проведенный анализ показал, что электронная подпись используется экономическими субъектами для мобилизации хозяйственной деятельности. Электронный документооборот позволяет развиваться организации более успешно, а использование электронной подписи, корректно подобранной для хозяйственной деятельности, упрощает работу экономического субъекта. Электронная подпись используется в различных целях, соответственно сама ЭП тоже будет иметь разные виды. В зависимости от вида удостоверяющие центры формируют тарифную сетку. Важно отметить, что удостоверяющие центры должны иметь государственную аккредитацию для возможности функционировать. Несмотря на наличие законодательного регулирования выдачи и обращения ЭП, на сегодняшний день оно не совершенно и требует доработки в части ответственности за подделку или неправомерное использование электронной подписи.

Список использованных источников

1. Об электронной подписи: Федеральный закон от 06.04.2011 г. №63-ФЗ // КонсультантПлюс: справочно-правовая система
2. Федеральный стандарт бухгалтерского учета ФСБУ 27/2021 «Документы и документооборот в бухгалтерском учете»: Приказ Минфина России от 16.04.2021 г. № 62н // КонсультантПлюс: справочно-правовая система
3. Макаров, В.В., Луца А.В., Стародубов Д.О. Законодательная база и алгоритмы использования электронной цифровой подписи в РФ / В.В. Макаров, А.В. Луца, Д.О. Стародубов // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. №5-4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zakonodatelnaya-baza-i-algoritmy-ispolzovaniya-elektronnoy-tsifrovoy-podpisi-v-rf> (дата обращения: 03.03.2022).
4. Миронов, И.Д. Правовое регулирование электронной подписи в России // Вопросы науки и образования. 2020. №3 (87). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-elektronnoy-podpisi-v-rossii> (дата обращения: 03.03.2022).
5. Шибанова, А.А. Документы и документооборот как основа современного бухгалтерского учета // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. №2 (84). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dokumenty-i-dokumentooborot-kak-osnova-sovremennogo-buhgalterskogo-ucheta> (дата обращения: 03.03.2022).

УДК 657.372.01

Отчет о совокупном доходе

Зырянова А.В.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Колчугин С.В.¹

¹ Сибирский университет потребительской кооперации, Новосибирск, Россия

Аннотация. Статья посвящена исследованию основных вопросов, связанных с формированием отчета о совокупном доходе организации. В работе описана структура отчета и рассматриваются способы представления отчета о совокупном доходе организациями.

Ключевые слова: формирование отчета о совокупном доходе, прочий совокупный доход, совокупный финансовый результат.

Statement of Comprehensive income

Zyryanova A.V.¹

Scientific adviser: Ph.D., professor Kolchugin S.V.¹

¹ Siberian University of Consumer Cooperation, Novosibirsk, Russia

Annotation. The article is devoted to the study of the main issues related to the formation of the report on the total income of the organization. The paper describes the structure of the report and discusses ways to present a statement of comprehensive income by organizations.

Keywords: formation of the statement of comprehensive income, other comprehensive income, total financial result.

Показатели финансовой отчетности позволяют определить текущее финансовое положение, а также финансовый результат организации и отражают перспективы её развития, а также являются показателями привлекательности компании для инвестирования капитала. Отчетность, составленная согласно международным стандартам финансовой отчетности (далее МСФО), является наиболее прозрачной и достоверной. Благодаря отчету о финансовых результатах, составленному по МСФО, представляется возможным оценка эффективности деятельности организации за конкретный период времени и выявление всех изменений доходов и расходов. Сравнение динамики получения прибыли, а также размера прибыли и убытка, дает возможность выявить не только продуктивность организации, но и предсказать её примерные результаты в ближайшем будущем. Результаты деятельности организации за определённый период времени приведены в отчете о прибылях и убытках.

Поскольку на текущий момент отдельного стандарта, регламентирующего порядок бухгалтерского учета и отражение в отчетности прочего совокупного дохода, не существует, конкретные требования прописаны в отдельных стандартах. Анализ доходов и расходов в отчете о совокупном доходе или в примечаниях к нему представляется организацией согласно классификации, основанной на характере доходов и расходов, а также их функций [4].

Оценка по справедливой стоимости различных статей баланса в соответствии с требованиями ряда МСФО определила переход от бухгалтерской прибыли к совокупному доходу.

Согласно МСФО (IAS) 1 «общий совокупный доход – изменение в капитале в течение периода в результате операций и других событий, не являющееся изменением в результате операций с собственниками в их качестве собственников» [1, с.3]. Примечательно, что «совокупный финансовый результат» и «общий совокупный доход» являются одним и тем же показателем, который рассчитывается по формуле 1.

$$\text{СФР} = \text{ЧП} + \text{Стр. 2510 ОФР} + \text{Стр. 2530 ОФР} \quad (1)$$

где СФР – совокупный финансовый результат, тыс. руб.;

ЧП – сумма чистой прибыли, тыс. руб.;

Стр. 2510 ОФР – результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль, тыс. руб.;

Стр. 2530 ОФР – результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль, тыс. руб.

Далее разберем специфику отражения в отчетности информации о прибыли или убытке и данных о совокупном доходе. Способы представления отчета о прибыли или убытке и прочем совокупном доходе, согласно МСФО, представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Способ представления отчета о прибыли или убытке и прочем совокупном доходе

Подобием отчета о прибыли или убытке является российский отчет о финансовых результатах. Общая сумма дохода за вычетом расходов, за исключением компонентов прочего совокупного дохода, входят в отчет о прибыли или убытке. Стратификация отчета о прибыли и убытке состоит из следующих элементов:

- выручка;
- финансовые затраты;
- прочие доходы и расходы;
- прибыль (убыток) до налогообложения;
- расходы по налогу на прибыль;
- прибыль (убыток) после налогообложения.

Согласно МСФО (IAS) 1, необходимо в разрезе раскрывать все составные части процесса формирования итоговой прибыли, а расходы группировать одним из двух способов. Способы группирования расходов согласно МСФО (IAS) 1 представлена на рисунке 2.

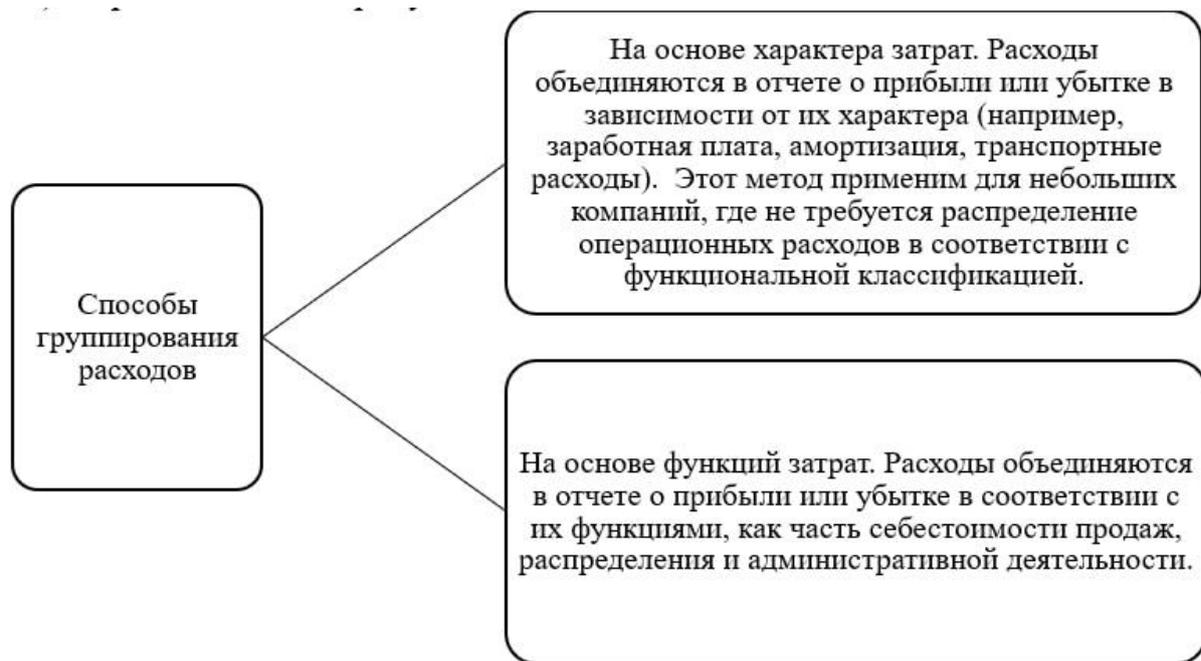


Рисунок 2 – Способы группирования расходов

Сравнительная структура отчета о прибыли и убытке на основе характера затрат и основе функций затрат представлена в таблице 1.

Отчет о прочем совокупном доходе не имеет аналогов в российском бухгалтерском учете. Прочий совокупный доход является незаработанным и это является его главным отличием от прибыли (убытка) текущего периода. Помимо этого, прочий совокупный доход не стоит на контроле у руководства и является не операционным результатом деятельности. Показатель величины данного дохода не может поддаваться точной оценке. Прочий совокупный доход имеет существенное влияние на совокупный доход компании и, следовательно, на величину капитала.

В отчет о прочем совокупном доходе включены статьи доходов и расходов (в том числе корректировки в отношении реклассификации), которые не признаны в составе отчета о прибыли и убытке. Реклассификация – это процесс переноса дохода или расхода, заблаговременно признанного в качестве прочего совокупного дохода в состав прибыли (убытка) текущего периода. Организация отчета о прочем совокупном доходе включает в себя следующие элементы:

- Прибыль (убыток) после налогообложения;
- Доходы, связанные с переоценкой активов;
- Доходы от переоценки статей в иностранной валюте;
- Доходы и переоценки пенсионных схем;
- Прочие доходы, относящиеся на капитал;
- Совокупный доход.

Таблица 1 – Сравнительная структура отчета о прибыли и убытке на основе характера затрат и основе функций затрат

Отчет о прибыли и убытке на основе характера затрат	Отчет о прибыли и убытке на основе функций затрат
Выручка	Выручка от реализации продукции (услуг)
Прочие доходы	Выручка от прочей реализации продукции (услуг)
Изменение в запасах (готовая продукция и незавершенное производство)	Итого выручка
Использованное сырьё	Себестоимость реализованной продукции (услуг)
Расходы на персонал	Себестоимость прочей реализации продукции (услуг)
Расходы на амортизацию	Валовая прибыль
Обесценение ОС	Административные расходы
Прочие расходы	Коммерческие расходы
Финансовые расходы	Убыток от обесценения нефинансовых активов
Прибыль от ассоциированных компаний	Прочие расходы
Прибыль до уплаты налогов	Прибыль от операционной деятельности
Расходы по налогам	Положительные (отрицательные) курсовые разницы
Прибыль за период	Финансовые расходы
Прибыль мажоритариев	Прибыль от инвестиционной деятельности
Прибыль меньшинства	Прибыль до налогообложения
	Расходы по налогу на прибыль
	Прибыль за период
	Прибыль мажоритариев
	Прибыль меньшинства

Не зависимо от того, какой способ отражения информации выбран организацией, в отчете о совокупном доходе должна быть отражена итоговая величина прибыли, а также сумма совокупного дохода.

Отчет о совокупном доходе организации формируется согласно нормам, которые закреплены в МСФО 1 «Представление финансовой отчетности». Доходы и расходы, относящиеся к прочему совокупному доходу, должны быть определены организацией. Вопреки отсутствию прямых указаний со стороны законодательства, организации разумно учитывать элементы такого прочего совокупного дохода на отдельных счетах, чтобы в случае реклассификации корректно выделить нужную величину дохода и отнести ее на прибыль/убыток.

Раздел о прочем совокупном доходе должен включать статьи отчетности в отношении сумм прочего совокупного дохода за период, классифицированные по характеру и сгруппированные таким образом, чтобы выделить те статьи, которые в соответствии с другими МСФО:

– не будут в дальнейшем реклассифицированы в состав прибыли или убытка;

– будут в дальнейшем реклассифицированы в состав прибыли или убытка при соблюдении определенных условий.

Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 1 определяет прочий совокупный доход как статьи дохода и расхода, которые не признаны в составе прибыли (убытка), в соответствии с требованием определенных стандартов и более конкретно определяет его состав. Элементы, включающиеся в состав прочего совокупного дохода, согласно МСФО (IAS) 1, представлены на рисунке 3.

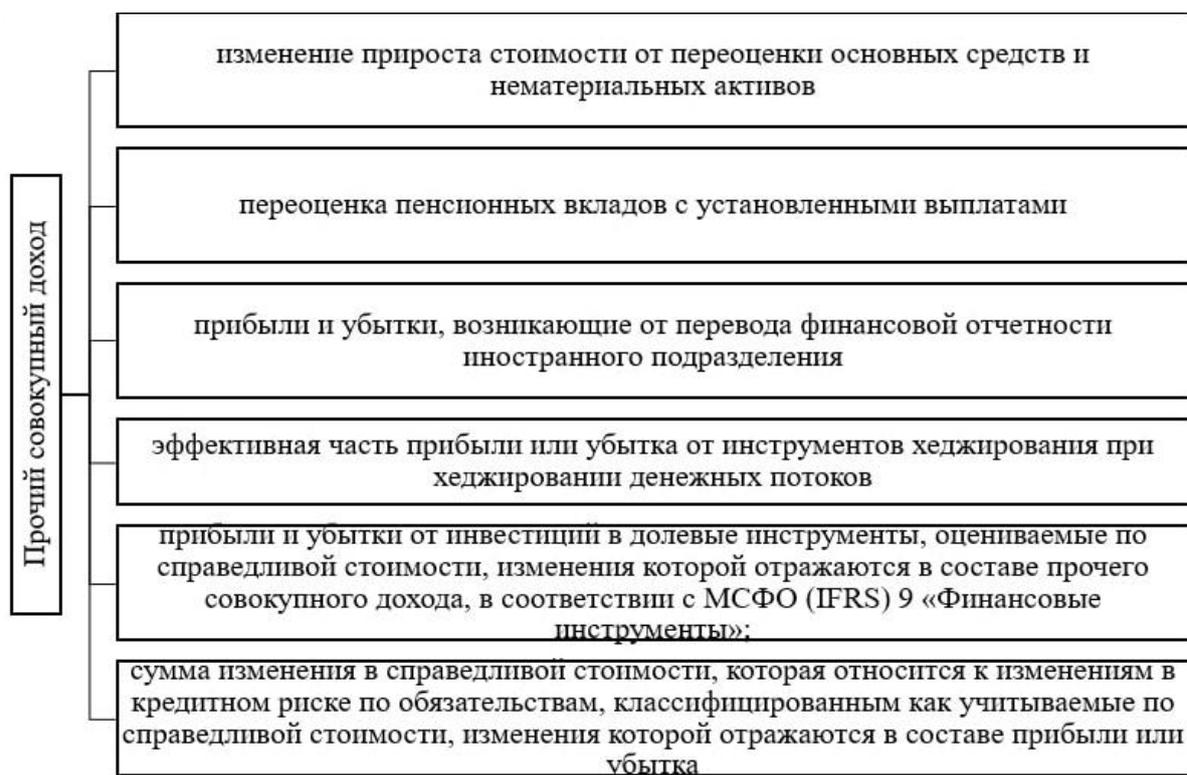


Рисунок 3 – Элементы, включающиеся в состав прочего совокупного дохода

Реклассификация компонентов прочего совокупного дохода, согласно МСФО, представлена в таблице 2.

Часть отчета о совокупном доходе формируется аналогично отчету о финансовом результате при условии, что расходы учитываются по их функциям, а именно начало – с показателя выручки фирмы и конец – с отражения прибыли до налогообложения. Построчное сопоставление отчета о финансовом результате и отчета о совокупном доходе представлено в таблице 3.

Таблица 2 – Реклассификация компонентов прочего совокупного дохода согласно МСФО

Показатель	Основание	Реклассификация
Изменения стоимости от переоценки основных средств и нематериальных активов прироста	МСФО (IAS) 16 «Основные средства» и МСФО (IAS) 38 «Нематериальные активы»	Нет, списывается в нераспределенную прибыль при выбытии соответствующего актива
Прибыли и убытки от перевода финансовой отчетности иностранного подразделения	МСФО (IAS) 21 «Влияние изменений обменных курсов валют»	Да, если организация прекратит свою деятельность за пределами РФ
Актуарные прибыли и убытки от пенсионных планов с установленными выплатами	Пункт 93А МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам»	Нет, могут признаваться в составе прибыли и убытка за определенный период или сразу в составе прочей совокупной прибыли
Изменения справедливой стоимости инвестиций в долевые инструменты, не предназначенных для продажи	Пункт 5.7.5 МСФО (IFRS) 9	Нет, могут быть представлены в составе прочего совокупного дохода (при принятии решения компанией при первоначальном признании). Дивиденды признаются в составе прибыли или убытка
Эффективная часть прибылей и убытков от инструментов хеджирования	МСФО (IAS) 39 «Финансовые инструменты: признание и оценка»	Да, при выполнении организацией договора
Изменения справедливой стоимости финансового обязательства, которое относится на изменение кредитного риска	Пункт 5.7.7-8 МСФО (IFRS) 9	Нет, признаются в отчете о прибыли и убытке. Тем не менее, организация при первоначальном признании определенных инвестиций в долевые инструменты может по своему усмотрению принять решение, без права его последующей отмены, представлять последующие изменения их справедливой стоимости в составе прочего совокупного дохода

Таблица 3 – Построчное сопоставление отчета о финансовом результате и отчета о совокупном доходе

Отчет о финансовом результате	Отчет о совокупном доходе
Выручка	Выручка
Себестоимость	Себестоимость
Валовая прибыль (убыток)	
Коммерческие расходы	Коммерческие расходы
Управленческие расходы	Управленческие расходы
Прибыль (убыток) от продаж	
Доходы от участия в других организациях	Доля прибыли (убытка) ассоциированных компаний и совместных предприятий, учтенная долевым методом
Проценты к получению	Финансовые доходы
Проценты к уплате	Расходы на финансирование
Прочие доходы	Прочие прибыли (убытки)
Прочие доходы	Прочие прибыли (убытки)
Прибыль (убыток) до налогообложения	Прибыль (убыток) до налогообложения
Текущий налог на прибыль	Расходы по налогу на прибыль от продолжающейся деятельности
Постоянные налоговые обязательства (активы)	
Изменение отложенных налоговых обязательств	Изменение отложенных налоговых обязательств
Изменение отложенных налоговых активов	Изменение отложенных налоговых обязательств
Прочие прибыли и убытки	Прочие прибыли и убытки
Чистая прибыль (убыток)	
СПРАВОЧНО	
Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	Прочий совокупный доход
Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	Прочий совокупный доход
Совокупный финансовый результат периода	
Базовая прибыль (убыток) на акцию	
Разводненная прибыль (убыток) на акцию	

Таким образом, отчёт о прибылях и убытках МСФО позволяет нам оценить эффективность деятельности компании за определённый период времени и зафиксировать изменения доходов и расходов. Организация должна понимать, какие конкретно доходы и расходы необходимо относить на прочий совокупный доход. Несмотря на отсутствие прямых указаний, организации разумно учитывать элементы такого прочего совокупного дохода на отдельных счетах, чтобы в случае реклассификации правильно выделить нужную величину дохода и отнести ее на прибыль или убыток.

При оценке финансовых результатов компании бухгалтерский доход потерял и имеет тенденцию к снижению в результате появления совокупного дохода в результате перехода от оценки по первоначальной стоимости к оценке

по справедливой стоимости или от отказа от концепции дохода прошлого и настоящего периода к концепции результатов деятельности, которая включает будущую перспективу компании.

Совокупный доход поддерживает как пользу бухгалтерского баланса, так и пользу отчета о прибылях и убытках. Чистая прибыль сохраняется в структуре совокупного дохода в качестве наиболее подходящего текущего операционного показателя.

Список использованных источников

1. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 1 «Представление финансовой отчетности». Приказ Минфина России от 25.11.2011 № 160н. – URL: http://www.minfin.ru/common/img/uploaded/library/no_date/2013/RU_IAS_01_GVT_2009.pdf (дата обращения 28.02.2022).

2. Богомолова, М.Б. Сравнительный анализ подходов к формированию бухгалтерской отчетности, составленной по МСФО И РСБУ (отчет о финансовых результатах и бухгалтерский баланс) / М.Б. Богомолова, Е.В. Ерохина; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ – Москва, 2017. – №4. Деп. В Образование и наука без границ ISSN: 2500-2279

3. Куликова, Л.И. Представление в отчетности информации о прибыли или убытке и прочем совокупном доходе / Л.И. Куликова, А.Р. Сафина // Казанский экономический вестник, №1 (39), 2019.

4. Курочкина, И.П. Международные стандарты финансовой отчетности: учебное пособие / И.П. Курочкина, Ярославский гос. ун-т им. П.Г.Демидова / Ярославль: ЯрГУ, 2020 -132с. ISBN: 978-5-8397-1196-9

5. Международные стандарты финансовой отчетности: учебное пособие / А.Б. Троицкий, О.А. Жуковина, Р.В. Шеин, Н.Г. Зубова, Белгород: Изд-во БУКЭП, 2018 – 141с. ISBN: 978-5-8231-0884-3

6. МСФО. Финансовая отчетность // Правовой Компас Компании «Ю-Софт» №3 (157), Март 2018 г. – С. 7-10.

7. Comprehensive income, a new dimension in performance measurement and reporting, 2013. – URL: https://www.researchgate.net/publication/273524478_Comprehensive_Income_a_New_Dimension_in_Performance_Measurement_and_Reporting (дата обращения 28.02.2022).

УДК 657.01

Совершенствование учетной политики ООО «Научно-исследовательский центр систем управления»

Касацкая А.А.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Буйвис Т. А.¹

¹ Кузбасский гуманитарно-педагогический институт «Кемеровского государственного университета», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В настоящее время происходит реформирование нормативного регулирования бухгалтерского учета и вводятся новые ФСБУ. В связи с этим вопрос совершенствования учетной политики стоит очень остро для каждой организации. Учетная политика – это основополагающий внутренний документ организации, в котором прописываются правила ведения бухгалтерского учета. И в данной статье будут показаны этапы усовершенствования учетной политики конкретного предприятия.

Ключевые слова: учетная политика, ФСБУ, нормативное регулирование, бухгалтерский учет, совершенствование.

Improving the accounting policy of LLC «Research Center for Management Systems»

Kasatskaya A. A.¹

Scientific adviser: Ph.D Buyvis T.A.¹

¹ Kuzbass Humanitarian Pedagogical Institute "Kemerovo State University", Novokuznetsk, Russia

Annotation. At present, the accounting regulation is being formatted and new FSBs are being introduced. In this regard, the issue of improving accounting policies is very acute for each organization. Accounting policy is the fundamental internal document of the organization, which prescribes the rules of accounting. And in this article I will show the stages of improving the accounting policy of a particular enterprise.

Keywords: accounting policy, FSB, normative regulation, accounting, improvement..

Учетная политика – это системообразующий внутренний организующий документ, который лежит в основе бухгалтерского учета организации. И любой экономический субъект должен иметь этот документ. В частности, в нем прописывают способы организации документооборота на предприятии, порядок проведения инвентаризаций, системы применяемых регистров, а также выбранные фирмой варианты учёта той или иной операции.

Учетная политика формируется для правильного ведения бухгалтерского учета и для расчета налогов. Учетную политику для целей бухгалтерского учета составляют, руководствуясь Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008). Порядок же разработки учетной политики для целей налогового учета законодательно не утвержден. Поэтому организация может составлять ее по своему усмотрению, руководствуясь общими принципами нормативного законодательства и сложившейся практики.

Разработка, а тем более совершенствование учетной политики – очень сложный процесс, который предполагает изучение особенностей бизнеса,

анализ действующего законодательства, проведение экономических и финансовых расчетов, принятие решений и т.д. Процесс совершенствования учетной политики проходит следующие этапы. На рисунке 1 представлены основные этапы совершенствования учетной политики.



Рисунок 1 – Этапы совершенствования учетной политики

В этой последовательности нужно совершенствовать учетную политику любого предприятия. Все перечисленные этапы являются строго необходимыми: каждый предыдущий этап обеспечивает осуществление последующего.

Объектом исследования при написании данной статьи было предприятие – ООО «Научно-исследовательский центр систем управления».

Полное фирменное наименование Общества на русском языке: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский центр систем управления».

Сокращенное фирменное наименование Общества на русском языке: ООО «НИЦ СУ».

Местонахождение Общества - Россия, Кемеровская область, город Новокузнецк.

Общество обладает полной хозяйственной самостоятельностью, имеет самостоятельный баланс, обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени самостоятельно выступает участником гражданского оборота, приобретает и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, арбитраже, третейском суде.

Целью деятельности Общества является наиболее полное и качественное удовлетворение потребностей российских и иностранных предприятий, организаций и граждан в продукции (работах, услугах), производимых Обществом и получение прибыли.

Основными видами экономической деятельности ООО «НИЦ СУ» являются: проведение исследований в области информационно-материальных технологий, средств и систем управлений учебного, научного и производственного назначения, разработка всех видов обеспечения средств и систем управления, проектирование, испытание, наладка и комплексное внедрение средств и систем управления, проведение консультаций и научно-технических экспертиз, публикация результатов научно-технических исследований, выполнение монтажных, пуско-наладочных работ и другое.

В ходе анализа учетной политики были выявлены следующие недостатки.

В связи с тем, что введено ФСБУ 6/2020 «Основные средства», меняется основание для пункта 3 на пункт 9 нового ФСБУ, в котором сказано, что в качестве форм первичных учетных документов используются унифицированные формы, утвержденные федеральными органами исполнительной власти РФ. Перечень форм, утвержденный для применения в организации, приведен в приложении 2 к настоящей учетной политике.

В пункте 14 настоящей учетной политике сказано, что объект принимается к учету в качестве ОС, если он предназначен для использования в уставной деятельности организации, для управленческих нужд, написали условия из пункта 4 ФСБУ 6/2020, которые должны одновременно соблюдаться : а) имеет материально-вещественную форму; б) предназначен для использования организацией в ходе обычной деятельности при производстве и (или) продаже ею продукции (товаров), при выполнении работ или оказании услуг, для охраны окружающей среды, для предоставления за плату во временное пользование, для управленческих нужд, либо для использования в деятельности некоммерческой организации, направленной на достижение целей, ради которых она создана; в) предназначен для использования организацией в течение периода более 12 месяцев или обычного операционного цикла, превышающего 12 месяцев; г) способен приносить организации экономические выгоды (доход) в будущем (обеспечить достижение некоммерческой организацией целей, ради которых она создана).

В пункте 16 сказали – Основные средства принимать к учету по первоначальной стоимости, ссылаясь на пункт 13 а) ФСБУ 6/2020.

В пункте 18 убрали стоимостную границу в 40 000 рублей, так как по пункту 5 ФСБУ 6/2020, организация имеет право не принять Стандарт в отношении активов, имеющих стоимость ниже лимита, установленного организацией с учетом существенности информации о таких активах.

В связи с тем, что введено ФСБУ 5/2019 «Запасы», в котором говорится, что все управленческие расходы должны списываться на финансовый результат в отчетном периоде, возможность использования метода «директ-костинга» отпадает, соответственно пункт 28 учетной политики необходимо переписать следующим образом - В фактическую себестоимость незавершенного

производства и готовой продукции не включаются: а) затраты, возникшие в связи с ненадлежащей организацией производственного процесса; б) затраты, возникшие в связи со стихийными бедствиями, пожарами, авариями и другими чрезвычайными ситуациями; в) обесценение других активов и так далее.

Так же найдена устаревшая терминология по тексту учетной политики, в пункте 35 упоминается понятие промежуточная бухгалтерская отчетность, которая отменена в 2019 году.

Структура учетной политики соответствует общепринятой, есть организационно-технические, методические разделы, так же раздел для целей налогообложения, оставляем это без изменений. Приложение к учетной политике оставлено без изменений.

В результате проделанной работы учетная политика была усовершенствована и приведена в полное соответствие существующей нормативной базе.

Список использованных источников

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) от 31 июля 1998 года N 146-ФЗ, - Текст электронный // КонсультантПлюс: справочная правовая система / компания «КонсультантПлюс» - Москва, 1997-2019 – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/ (дата обращения 11.03.2022).

2. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, Приказ Минфина России от 29.07.1998 N 34н (ред. от 11.04.2018), - Текст электронный // КонсультантПлюс: справочная правовая система / компания «КонсультантПлюс» - Москва, 1997-2019. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_20081/7f678d1321c139704a2a4d31f0ccd5a03ec5fb51/ (дата обращения 11.03.2022).

3. Баранов, П.П. Процедура формирования учетной политики / П.П. Баранов, Т.А. Буйвис //Аудитор. 2014. № 2. С. 20.

4. Баранов, П.П. Учетная политика организации как инструмент управления показателями финансового состояния / П.П. Баранов, Т.А. Буйвис // Вестник Кемеровского государственного университета. 2010. № 1 (41). С. 44-47.

5. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ (последняя редакция), - Текст электронный // КонсультантПлюс: справочная правовая система / компания «КонсультантПлюс» - Москва, 1997-2019 URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/

6. Федеральный стандарт бухгалтерского учета ФСБУ 26/2020 «Капитальные вложения», Приказ Минфина России от 17.09.2020 N 204н - Текст электронный // КонсультантПлюс: справочная правовая система / компания «КонсультантПлюс» - Москва, 1997-2019 URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_365338/4202162b3f1be45ec732fa00352d93a28db03f6a/ (дата обращения 11.03.2022).

7. Федеральный стандарт бухгалтерского учета ФСБУ 5/2019 «Запасы», Приказ Минфина РФ от 15.11.2019 N 180н - Текст электронный //

КонсультантПлюс: справочная правовая система / компания «КонсультантПлюс» - Москва, 1997-2019 URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348523/18ae7e0209c0fcd_71bb531b56fe671a1c9e61af4/ (дата обращения 11.03.2022).

8. Федеральный стандарт бухгалтерского учета ФСБУ 6/2020 «Основные средства», Приложение N 1 к Приказу Минфина РФ от 17.09.2020 N 204н - Текст электронный // КонсультантПлюс: справочная правовая система / компания «КонсультантПлюс» - Москва, 1997-2019 URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_365338/76123180f1200d66eb1102dd61173d0f8d64d569 (дата обращения 11.03.2022).

УДК 336.63

Оценка сберегательного потенциала домашних хозяйств

Касацкая А.А.¹, Цвиркун О.А.¹

¹ Кузбасский гуманитарно-педагогический институт «Кемеровского государственного университета», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В современных условиях развития экономики важным для каждого человека является сбережение и приумножение личных денежных средств. Поэтому актуальной становится оценка более выгодного направления их инвестирования. Статья ориентирована на изучение вариантов, предлагаемых для повышения благосостояния российских граждан и оценку их результативности.

Ключевые слова: сбережения, домашние хозяйства, инвестиции, вклад, золото, процент.

Assessment of household savings potential

Kasatskaya A.A.¹, Tsvirkun O.A.¹

¹ Kuzbass Humanitarian and Pedagogical Institute «Kemerovo State University», Novokuznetsk, Russia

Annotation. In modern conditions of economic development, it is important for every person to save and increase personal money. Therefore, the assessment of a more profitable direction for their investment is relevant. The article is focused on studying the options offered to improve the well-being of Russian citizens and assessing their effectiveness.

Keywords: savings, households, investments, profit, gold, percent.

Сбережения домашних хозяйств – часть дохода домохозяйства после уплаты обязательных платежей, выполнения основных расходов, которая не расходуется на приобретение потребительских товаров и услуг. Это временный отказ от затрат и отложенные средства для использования в будущем. Проанализировав сберегательное поведение домохозяйств, можно выяснить сколько и почему сберегают люди, какие факторы определяют стратегии домохозяйств в финансовой сфере, насколько устойчивы эти стратегии во времени, какую часть дохода они собираются потратить сегодня, а какую отложить на будущее.

Цель данного исследования – анализ существующих источников сбережения для домохозяйств и выбор наиболее оптимального с точки зрения риск/доходность.

Предмет исследования – условия и особенности сбережения денежных средств.

До 24.02.2022 г. направлений сбережения денежных средств домохозяйств было несколько. Это покупка валюты, ценных бумаг, недвижимости, банковский депозит и др. Любой желающий мог диверсифицировать риски, разместив средства в несколько источников. С начала специальной операции, проводимой нашей страной, доллар по отношению к рублю, во-первых, вырос, а во-вторых, до 09.09.2022 г. покупка наличной валюты фактически запрещена. Центральным Банком установлено, что только при наличии валютного вклада клиент российского банка может снять доллары со счета. Однако если счет на сумму более 10 тысяч долларов, то средства свыше 10 тысяч будут выплачены банком в рублях по рыночному курсу на день выдачи. Динамика курса доллара с начала 2022 г. представлена на рисунке 1.

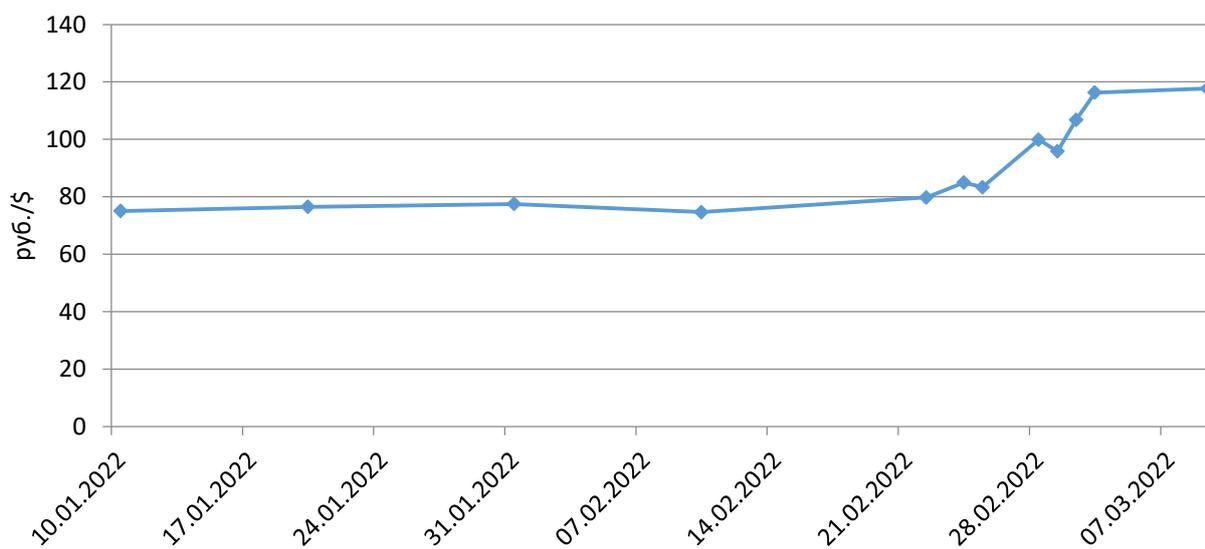


Рисунок 1 – Динамика курса доллара к рублю с начала 2022 г.

Справедливости ради, можно сказать, что на фоне запрета на продажу наличной валюты банками, в России вновь возник теневой валютный рынок. Люди в телеграм-каналах обмениваются информацией о том, сколько у них есть валюты и по какой цене они готовы ее продать или, наоборот, сколько валюты они готовы купить и заплатить за нее. Однако, согласно закону «О валютном регулировании и валютном контроле», покупка и продажа валюты вне банков считается незаконной и может грозить как административной, так и уголовной ответственностью.

Учитывая все вышесказанное, рассматривать сбережение средств домашних хозяйств в иностранной валюте в настоящий момент не представляется возможным. Также невозможно в настоящий момент инвестировать в ценные бумаги. На фоне колоссального падения котировок

ценных бумаг, произошедшего на больших объемах, в результате вывода иностранными инвесторами денежных средств, Банк России приостановил торги на Московской Бирже в секции фондового рынка до 18.03.2022 г.

Что касается приобретения недвижимости на вторичном рынке жилья, то это крупная покупка, на которую сначала нужно накопить денежные средства при условии, что цены за последний месяц выросли в среднем на 10-20%, как на квартиры, так и на частные дома. Динамика представлена в таблице 1.

Покупка недвижимости на этапе строительства также предполагает внесение первоначального взноса, то есть должны быть накопления, а также выплату ежемесячного платежа по повышенным ставкам ипотечного кредитования. Учитывая перспективы роста безработицы при сложившихся обстоятельствах, иметь кредиты домохозяйствам весьма рискованно.

Таблица 1 – Динамика цен на квартиры и частные дома за март 2022 г.

Недвижимость	Цена (средняя)	Изменение за месяц
Квартиры на вторичном рынке	64 102 руб./м ²	+ 12.98 %
Дома	2 419 713 руб.	+ 17.95 %

По сути, единственным вариантом для сбережения денежных средств в настоящий момент являются депозитные вклады. Тем более, что вслед за ростом ключевой ставки, процент по депозитным вкладом также увеличился.

Рассмотрим условия, предлагаемые банками Новокузнецка по депозитным вкладам. Для сравнения выберем крупнейшие российские банки, имеющие офисы в г. Новокузнецке.

Вклады подобраны так, чтобы они имели схожие условия. Дополнительные опции в виде снятия процентов и пополнения отключены, так как они существенно влияют на величину процента. Срок вклада выбран также небольшой, поскольку в условиях нестабильной экономической ситуации вклады на больший срок имеют меньший процент доходности. Сумма инвестирования для сравнения доходности банков составит 100 тыс. руб.

Таблица 2 – Сравнительная характеристика доходности банков г. Новокузнецка

Банк	Срок вклада, дней	Наименование вклада	Минимальная сумма, руб.	Процент по вкладу, %	Накопленная сумма, руб.
ВТБ	181	Новое время	от 1 тыс.	21,93	10 874,88
Сбербанк	92	СберВклад	от 100 тыс.	21	5293,15
Почта банк	91	Горячий сезон	от 10 тыс.	22	5484,92
Банк Открытие	91	Надежный	от 50 тыс.	21	5250
	180				10500
Совкомбанк	90	Оптимальный	от 10 тыс.	23	5671,22
	180			10	4931,50

Как видно по данным таблицы наиболее оптимальные условия предлагает «Совкомбанк» - 23% годовых для вклада на срок 3 месяца. Однако, при

изучении условий депозитных вкладов упомянутых банков стоит обратить внимание также на «Почта банк». Он предлагает 25% годовых по сейф-счету на сумму от 100 тысяч рублей для полного календарного месяца. В настоящий момент это лучшая ставка на короткий срок. Стоит отметить, что все рассмотренные банки, кроме «Почта банк», находятся в настоящий момент под санкциями. Однако, клиентов ограничения не коснутся. Платежные системы стабильно работают, их поддерживает Центробанк. Снятие наличных доступно в офисах и банкоматах.

Банковские вклады остаются одними из самых надежных инвестиций. И хотя они не сулят сверхприбыли, с их помощью можно защитить сбережения от инфляции, которую аналитики спрогнозировали в РФ до 20% в этом году.

Источников сбережения для домохозяйств не так много, как было ранее. В качестве источников сбережений рассмотрим также приобретение инвестиционных монет или слитков драгоценных металлов. Можно начать с покупки 1 г серебра и 0,1 г золота, платины или палладия. Сбер предлагает открытие обезличенного металлического счета (ОМС), на котором будет отражаться принадлежащий клиенту драгоценный металл в граммах без сведений о пробе, номерах слитков и производителе. В любой момент можно купить или продать металл банку, не получая его на руки и без проверки слитков. На 15.03.2022 г. 1 грамм золота Сбер продает по 7345 руб.

Рассмотренные в работе направления инвестирования денежных средств для домохозяйств по существу не являются альтернативой друг другу. В первую очередь потому, что они рассчитаны на разный период инвестирования. У драгоценных металлов большой спрэд между ценой покупки и продажи банком, поэтому должен пройти достаточный период времени, чтобы продать металл банку по цене выше цены покупки. Например, на 15.03.2022 г. банк покупает золото по 6539 руб. И рынок металлов также, хоть и не сильно, подвержен волатильности.

Депозиты же рассчитаны на недолгий срок и дают фиксированный доход. Риск по банковским вкладам лишь в том, что процент доходности окажется меньше инфляции и деньги обесценятся, или банк лишится лицензии, но тогда, по системе страхования вкладов, клиенты смогут получить со своего счета до 1,4 млн руб.

Список использованных источников

1. Банк России Новости – URL: <https://cbr.ru/news/> (дата обращения 15.03.2022).
2. Официальный сайт банк ПАО ВТБ – URL: <https://www.vtb.ru/> (дата обращения 15.03.2022).
3. Официальный сайт банк Открытие – URL: <https://www.open.ru/> (дата обращения 15.03.2022).
4. Официальный сайт банка СберБанк – URL: <https://www.sberbank.ru/ru/person/> (дата обращения 15.03.2022).
5. Официальный сайт банка Совкомбанк – URL: <https://sovcombank.ru/> (дата обращения 15.03.2022).

б. Официальный сайт Росриэлт г. Новокузнецк – URL: <https://rosrealty.ru/novokuznetsk/cena> (дата обращения 15.03.2022).

УДК: 336.6

Критерии оценки эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятий

к.э.н. Каюмов Р.И.¹, Исматов О.М.¹

¹ Банковско-финансовая академия Республики Узбекистан, г. Ташкент, Узбекистан

Аннотация. В статье на основе изучения вопросов теории и сложившейся практики анализа финансового состояния предприятий разработаны предложения по установлению научно обоснованных критериев оценки финансового состояния предприятий. Раскрыты недостатки действующего законодательства Узбекистана по выявлению экономической несостоятельности и оценке эффективности деятельности предприятий, показаны пути их совершенствования.

Ключевые слова: анализ финансового состояния, рентабельность, экономическая несостоятельность, эффективность деятельности, нормативы финансовых коэффициентов.

Criteria for evaluating the effectiveness of financial and economic activities of enterprises

Candidate of Economic Sciences Kayumov R.I.¹, Ismatov O.M.¹

¹ Banking and Finance Academy of the Republic of Uzbekistan, Tashkent, Uzbekistan

Annotation. In the article, based on the study of the theory and current practice of analyzing the financial condition of enterprises, proposals have been developed to establish scientifically based criteria for assessing the financial condition of enterprises. The shortcomings of the current legislation of Uzbekistan on the identification of economic insolvency and evaluation of the effectiveness of enterprises are revealed, ways of their improvement are shown.

Keywords: analysis of financial condition, profitability, economic insolvency, efficiency of activity, standards of financial coefficients.

Повышение конкурентоспособности национальной экономики за счет углубления структурных преобразований, в том числе за путем освоения выпуска принципиально новых видов продукции и технологий, обеспечение на этой основе конкурентоспособности отечественных товаров на внешних и внутренних рынках является актуальнейшей задачей для всех государств СНГ. В современных условиях на мировых рынках являются конкурентоспособными только те предприятия, которые имеют высокую рентабельность. Поэтому разработка критериев, выполняющих роль индикатора финансового состояния предприятия, имеет большое значение. Особенно эта проблема актуальна для Узбекистана, где в последние годы независимости осуществляется огромная работа по реализации грандиозной задачи по вхождению страны в число развитых государств. Успешность претворения в жизнь этой задачи во многом зависит от эффективности деятельности каждого субъекта хозяйствования, его вклада в ВВП республики, его финансовой устойчивости. Для этого руководители и работники экономических служб предприятий должны владеть

современными приемами оценки финансового состояния своего предприятия, своевременного выявления и устранения недостатков в хозяйственно-финансовой деятельности. Наиболее востребованным инструментом в данном случае являются показатели и критерии отнесения предприятий к группе эффективно функционирующих, группе экономического риска, группе экономически несостоятельных и группе банкротств. Значения показателей оценки должны быть не закостенелыми и надуманными, как сейчас, а адаптированными к изменениям внешних факторов (коррелироваться с изменением уровня инфляции в стране, изменением процентной ставки в экономике и другими факторами). Но самое главное, показатели и их критические значения должны реально отражать экономическое состояние предприятия и позволять относить предприятия к той или иной группе из указанных выше.

В настоящее время в международной практике разработан и применяется широкий спектр финансовых показателей, поэтому проблемным аспектом финансового анализа является выбор определенного числа ключевых наиболее информативных параметров, дающих достаточно объективную и точную картину финансового состояния предприятия: прибылей и убытков, изменений в структуре активов и пассивов, затрат и дебиторской и кредиторских задолженностей.

Однако сложившаяся практика оценки финансового состояния позволяет оценить только текущую деятельность предприятия (квартал, год, несколько лет), но никак не нацеливает на достижение конечных результатов. Под конечными результатами подразумевается окупаемость первоначальных инвестиций, вложенных в данное предприятие и получение ежегодной прибыли в предусмотренных инвестиционным проектом размерах. Как показали исследования, таких методик по анализу финансового состояния не существует. Радует, что такой подход находит поддержку у других ученых [2].

Все это обуславливает необходимость разработки специальных методических рекомендаций для предприятий Республики Узбекистан, позволяющих отнести эти предприятия к той или иной группе, исходя из эффективности их деятельности.

Отличительной особенностью этих рекомендаций является использование при анализе финансовых показателей нормативов, которые рассчитываются по специальной методике.

Цель установки нормативов – направить деятельность предприятий на достижение конечных позитивных финансовых результатов. При этом критерием оценки является рентабельность активов по чистой прибыли, которая сравнивается с показателем норма прибыли (отношение среднегодовой чистой прибыли, указанной в проектно-сметной документации или ТЭО проекта, к активам).

Исходя из данной цели, предприятия делятся на следующие категории:

1. Хорошо работающие предприятия, если рентабельность активов выше нормы прибыли.

2. Нормально работающие предприятия, если рентабельность активов на уровне нормы прибыли.

3. Удовлетворительно работающие предприятия, если рентабельность активов ниже нормы прибыли, но выше показателя стоимости капитала для отрасли (среднего уровня рентабельности по отрасли).

4. Неконкурентоспособные предприятия, если рентабельность активов ниже стоимости капитала, но выше ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан.

5. Экономически нецелесообразные предприятия, если рентабельность активов ниже ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан, но выше официального (определенного Госкомстатом РУз или установленного прогнозного параметра при формировании бюджета страны) уровня инфляции в стране.

6. Предприятия с признаками экономической несостоятельности, если их деятельность безубыточная, но рентабельность активов ниже уровня официальной инфляции в стране.

7. Убыточные предприятия.

Коэффициент рентабельности активов предприятия является основным показателем оценки деятельности предприятия, остальные все показатели должны быть ориентированы на его выполнение. В первую очередь, это относится к коэффициентам рентабельности продаж и оборачиваемости активов, произведение которых определяет значение коэффициента рентабельности активов (согласно формуле Дюпона). Следовательно, для достижения заданного нормативного значения коэффициента рентабельности, необходимо рассчитать нормативные значения коэффициента рентабельности продаж и оборачиваемости активов, а из нормативных значений этих коэффициентов вывести нормативные значения остальных показателей. Методика расчета нормативных значений основных финансовых коэффициентов нами уже разработана [3].

Внедрение предлагаемой методики потребует внесения изменений и дополнений в отдельные нормативно-правовые акты Республики Узбекистан.

В частности, в целях организации эффективной системы финансового оздоровления предприятий с государственным участием, а также оказания всесторонней поддержки, оперативного выявления причин их финансовой неустойчивости и принятия соответствующих упреждающих мер для их стабильного функционирования Кабинет Министров Республики Узбекистан принял постановление «О мерах по коренному совершенствованию системы финансового оздоровления предприятий с государственным участием», которым утвержден Регламент проведения анализа финансово-экономического состояния предприятий с государственным участием (далее Регламент) [4].

Изучение указанного документа показало следующее:

1. Согласно Регламенту, анализ проводится в целях выявления признаков экономического риска и экономической несостоятельности путем дальнейшей разработки предложений по финансовому оздоровлению, реализации государственных активов или применению процедур банкротства.

В пункте 5 регламента установлено, что для анализа применяются следующие основные показатели (критерии):

- а) коэффициент платежеспособности или покрытия;
- б) коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами;
- в) коэффициенты рентабельности расходов и активов.

Также могут быть применены следующие дополнительные показатели:

- коэффициент соотношения собственных и краткосрочных заемных средств;
- коэффициент использования производственных мощностей;
- коэффициент износа основных средств.

Установленные в регламенте показатели «коэффициент платежеспособности или покрытия» и «коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами» в данной редакции расчета коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами являются взаимозаменяемыми, поэтому второй можно из регламента исключить. Критическое значение коэффициента платежеспособности или покрытия на уровне 1.25 является обоснованным только в том случае, если текущие активы могут быть проданы по цене не ниже 80% от балансовой стоимости.

Согласно пункту 2 Регламента, анализ проводится в целях выявления признаков экономического риска. На практике таким признаком является не наличие собственных оборотных средств, а их достаточность для обеспечения экономической состоятельности. Фактическое наличие собственных оборотных средств должно сравниваться с их нормативным значением. Порядок расчета этого норматива дан в выше названных методических рекомендациях по анализу финансового состояния предприятий. Недостаточность собственных оборотных средств по сравнению с их нормативным значением является признаком ухудшения финансового состояния и свидетельствует о нахождении предприятия в зоне экономического риска.

Одним из признаков финансовой устойчивости предприятия является рентабельность его активов. Установление его критического значения на уровне 0,05 означает, что на каждый сум (рубль) активов предприятие получает 5 тийинов (копеек) прибыли. В условиях инфляции, темпы которой превышают этот уровень, предприятие становится не только убыточным, оно начинает проедать свои активы, а сами осуществленные ранее инвестиции в это предприятие становятся неэффективными и возвращаются только частично. Поэтому признаком экономической несостоятельности на практике является рентабельность на уровне темпов инфляции. А рентабельность на уровне ставки рефинансирования центрального банка (средней депозитной ставки в экономике) делает деятельность данного предприятия экономически нецелесообразным. Рентабельность активов рассчитывается как произведение рентабельности продаж на оборачиваемость активов. В виду того, что рентабельность затрат напрямую связана с рентабельностью продаж, производной от которой является коэффициент рентабельности затрат, то

использование данного коэффициента как показателя оценки финансовой несостоятельности нецелесообразно.

Коэффициент соотношения собственных и краткосрочных заемных средств (текущей финансовой независимости) определяет степень обеспеченности возврата краткосрочных заемных средств собственными источниками. В Регламенте критическое значение данного показателя установлено на уровне 1. Этот критерий не подходит для предприятий с сезонным характером работ, где значение этого показателя может быть намного ниже в отдельные периоды. Если предприятия не сезонных отраслей имеют значение данного коэффициента меньше единицы, то такие предприятия должны относиться к зоне финансового риска независимо от значения коэффициента платежеспособности.

Нуждается в изменение порядок расчета коэффициента использования производственных мощностей и его критическое значение. На практике ни одно предприятие не может работать в пределах своей проектной мощности, поэтому для них устанавливается плановая производственная мощность, которая в промышленности составляет в среднем 80 % и рассчитывается по специальной методике. Фактическую мощность нужно сопоставлять с плановой производственной мощностью, уменьшенной на величину переданных в аренду мощностей. Законсервированные мощности – это по сути выбывшие из процесса мощности, т.е. это фактор неэффективного их использования.

Согласно Регламенту, если коэффициент использования производственных мощностей за отчетный период ниже 0,5 или среднеотраслевого, то у данного предприятия низкий уровень использования производственных мощностей. Наши исследования показали, что если производственное предприятие работает на 50% своей мощности, то оно становится убыточным. Представляется целесообразным расчет критического значения использования производственных мощностей устанавливать для каждого предприятия индивидуально посредством применения формулы нахождения точки безубыточности [1].

Для применения данной формулы необходимо внести изменения в формы статистической отчетности 1-К и 1- саноат (и ее аналоги для других отраслей), в которых выделить постоянные затраты и переменные затраты отдельными строками.

Точка безубыточности деятельности предприятия должна рассматриваться как признак экономической несостоятельности. Однако в целях выявления признаков экономического риска, снижения конкурентоспособности предприятия и предупреждения его экономической несостоятельности рекомендуется использовать подход, определенный в Методических рекомендациях по анализу финансово-хозяйственной деятельности и расчету финансово-экономических показателей (коэффициентов) для оценки деятельности предприятий.

Риски у предприятия начинаются, когда оно опускается до уровня неконкурентоспособных предприятий, согласно нашим методическим рекомендациям.

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан утверждено «Положение о критериях оценки эффективности деятельности акционерных обществ и других хозяйствующих субъектов с долей государства» (далее – Положение) [5].

В данном Положении для оценки эффективности деятельности предприятий используются, наряду с другими, те же показатели с такими же критическими значениями, что и в Регламенте. Отличие заключается в том, что если у предприятия значения этих показателей ниже критических, то они относятся к экономически несостоятельным, а если выше – к эффективно работающим. На наш взгляд, такой подход не позволяет заблаговременно выявлять ухудшение финансового состояния предприятий.

Предложенные авторами критерии оценки финансового состояния могут быть использованы в Российской Федерации и в других странах СНГ.

Список использованных источников

1. Абдукаримов, И. Т. Точка безубыточности и маржа безопасности, методика их оценки, роль и значение при планировании прибыли// Актуальные вопросы экономики и управления. 2013. № 10 (056). С. 7-14.

2. Данилова, Н.Л., Вопросы реализации комплексного подхода к оценке показателей финансового состояния организации / Н.Л. Данилова, Т.А. Леванова, // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2020. № 3 (51). С. 88-97.

3. Каюмов, Р.И. Новый подход к анализу финансового состояния субъектов хозяйствования // Пермский финансовый журнал. 2015 год. № 2. С. 72-84.

4. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по коренному совершенствованию системы финансового оздоровления предприятий с государственным участием» № 1013 от 14 декабря 2018 г. – URL: <https://lex.uz/docs/4106620> (дата обращения 28.02.2022)

5. Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан «О внедрении критериев оценки эффективности деятельности акционерных обществ и других хозяйствующих субъектов с долей государства» № 207 от 28 июля 2015 г. – URL: <https://lex.uz/docs/27122349> (дата обращения 28.02.2022)

УДК 336.7

Повышение конкурентоспособности регионального банка

к.э.н., доцент Климашина Ю.С.¹, Жукова Ю.С.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Повышение конкурентоспособности национальной кредитной системы в целом и региональных банков в частности является одним из ключевых вопросов экономической политики. В статье представлены направления повышения конкурентоспособности региональных банков на основе эффективно функционирующей экономической и маркетинговой службы.

Ключевые слова: банк, бизнес-модель, бюджетирование, доходы, система управления.

Increasing the competitiveness of the regional bank

Candidate of Economics, Associate Professor Klimashina Y.S.¹, Zhukova Y.S.¹

¹ Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article considers the main directions of banking activity, based on an efficiently functioning economic and marketing service.

Keywords: bank, business model, budgeting, installation, management system.

В настоящее время банки играют важную роль в экономике. Благодаря банкам осуществляется и регулируется денежный оборот, концентрация свободных денежных средств с последующим их направлением на кредитование реального сектора экономики и населения.

В данный момент банковский сектор России претерпевает значительные изменения. Если проанализировать динамику изменений количества кредитных организаций в Российской Федерации за последние 6 лет, то можно сделать вывод о том, что их количество с каждым годом только снижается, что наглядно прослеживается на рисунке 1.

Одной из основных причин сокращения кредитных организаций является федеральное законодательство страны, особенно на данный процесс влияет Федеральный закон от 02.12.1990 N 395-1 (ред. от 30.09.2013) «О банках и банковской деятельности», следствием которого являются:

– объединение банков с целью увеличения и сохранения капиталов, т.е. происходит слияние капиталов;

– покупка крупными банками более мелких банков, т.е. происходит поглощение;

– закрытие некоторых банков в связи с банкротством или невозможностью мелких банков выполнять требования ЦБ по работе и размеру уставного капитала, т.е. осуществляется самоликвидация или ликвидация по решению суда.

Динамика изменений количества кредитных организаций в Российской Федерации за 2015-2020 гг. показана на рисунке 1.

Из данного рисунка видно, что количество кредитных организаций по истечению лет уменьшается. Характерно то, что доля региональных банков стабильна и составляет 38% на протяжении рассматриваемого периода. Кроме названных причин, банки закрываются и в связи с нарушениями законов. Так, с конца 2019 года и в течение первого полугодия 2020 года число банков сокращалось примерно на четыре кредитные организации в месяц. Похожая тенденция происходила в банковском секторе год назад. У многих кредитных организаций ЦБ отозвал лицензию, но чаще причиной закрытия банков в 2020 году становится их ликвидация.

Тем не менее, на сегодняшний день роль региональных банков в банковской системе России существенно возросла. Это можно объяснить, в первую очередь, тем, что банковский сектор, как и любой другой сектор экономики, не может гармонично развиваться без субъектов, не относящихся к категории крупных.

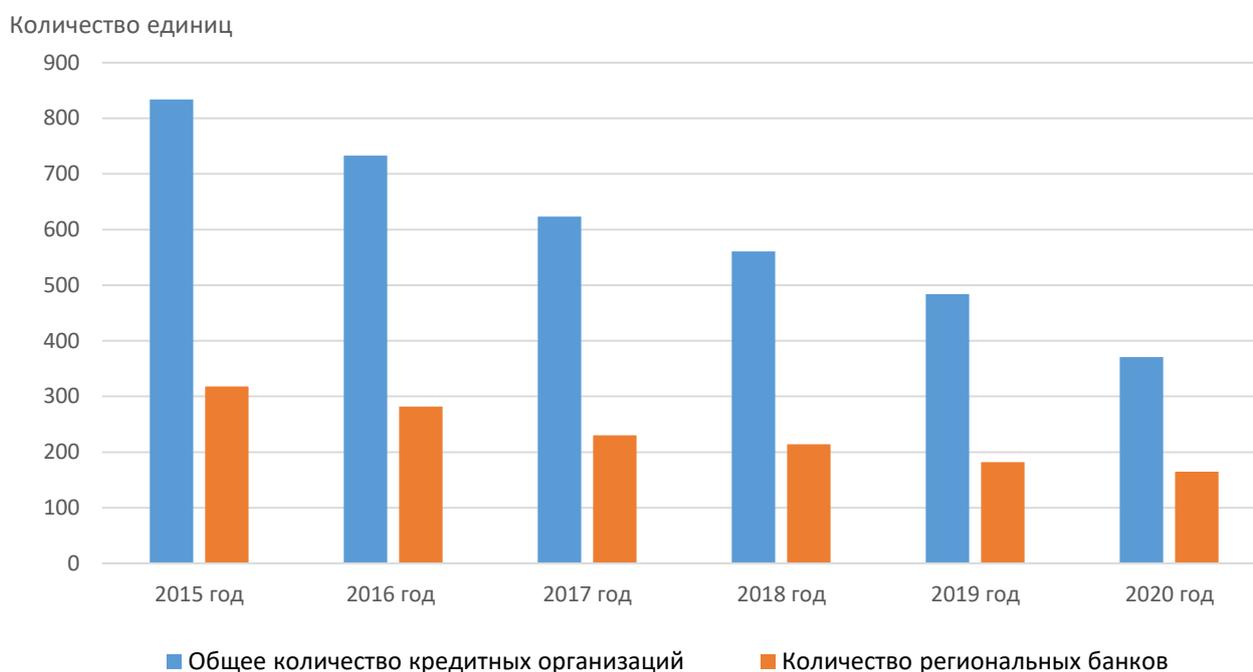


Рисунок 1 - Динамика изменений количества кредитных организаций в Российской Федерации за 2015-2020 гг.

В современных условиях развития экономики одним из ключевых вопросов экономической политики является повышение надежности, конкурентоспособности национальной кредитной системы, формирование современного рынка банковских услуг. При этом особенно актуальной является проблема управления конкурентоспособностью региональных банков.

Оценка надежности банка в современном мире ведется по самым различным направлениям. Наиболее популярным считается коэффициентный анализ надежности банка, который представляет собой расчет коэффициентов по имеющейся информации внутри банка, в ходе которого производится оценка вхождения полученных значений в заранее имеющие интервальные нормативы.

Далее происходит процесс сравнения полученных результатов рыночными показателями и одновременно со смежными с банком кредитными организациями.

Имеет экономический вес и рейтинговая система, которая представляет собой оценку надежности банков со стороны рейтинговых агентств, которые, в свою очередь, являются независимыми от банковской системы, что позволяет им осуществлять непредвзятый расчет финансовых показателей надежности банка. Оценка производится по конкретным составляющим банковской деятельности, а, после этого, происходит ранжирование банков по степени надежности.

На ряду с рейтинговой оценкой определение надежности банка можно осуществить по статистической методике, которая предполагает анализ банков с позиции вероятности наступления дефолта. Данный анализ проводится на основании ретроспективного исследования данных о дефолтах других кредитных организаций.

Наряду с вышеизложенными методиками оценки надежности кредитных организаций подход моделирования является самым распространенным. Моделирование представляет собой оценку вероятности банкротства банка и производится на основе его внутренних финансовых потоков.

Ориентируясь на вышесказанное, можно сделать вывод о многообразии современных методик оценки надежности банка и актуальности данной темы в современное время.

Проанализировав теоретические наработки по данной теме, были разработаны направления повышения конкурентоспособности региональных банков, представленные на рисунке 2.



Рисунок 2 - Направления повышения конкурентоспособности региональных банков

Предлагаемые направления повышения конкурентоспособности региональных банков:

1 Развитие системы внутреннего контроля (СВК). Необходимость создания СВК обоснована наличием усложненной среды внутри регионального

банка, которая требует детального контроля и непрерывного анализа. Проводя анализ внутренней среды банка, необходимо прибегать к структурированию финансовой системы, т. е. выделению отдельных финансовых единиц и структур, таких как центр инвестиций, центр прибыли, центр затрат и др. Логичнее всего для решения этой проблемы использовать систему структурирования, сопровождающуюся финансовым бюджетированием, а именно системой Business Unit Management. Представленная система предполагает развитие в структуре регионального банка внутренних бизнес-подразделений, на базе которых происходит зарождение системы рыночных отношений внутри банка. Описанная система ВУМ предполагает возникновение и развитие системы мотивации целых бизнес-подразделений, а не просто у отдельных сотрудников банка, что в свою очередь стимулирует инновационные процессы по сокращению внутренних тарифов и генерации нового продуктового ряда. В конечном итоге, система ВУМ приводит к снижению себестоимости продуктов и повышению их качества. Система бюджетирования имеет управленческую функцию, так как сообщает руководству банка актуальную и достоверную информацию о деятельности его структурных подразделений, в следствии чего Правление банка принимает управленческие решения.

2. Внедрение в Банке полнофункциональной системы контроля и управления рисками (СУРиА). Для представления более полной картины оценки рисков в региональных банках внедряется система показателей ключевых индикаторов риска (КИР). Каждое бизнес-подразделение банка формирует свою систему КИР и при наступлении случая, предшествующего реализации риска, сообщает в единую систему отслеживания, тем самым формируя актуальную информацию о существующем состоянии регионального банка.

3. Расширение регионального присутствия, что позволит Банку еще больше укрепить свои позиции на внутреннем рынке. Расширение присутствия банка на региональном рынке возможно благодаря созданию на рынке продуктов совместно с партнёрами, например, частичная оплата проезда жителей региона при оплате картой регионального банка. Также усилить региональное присутствие может реклама новых продуктов банка или проведение общественных мероприятий.

4. Совершенствование и расширение круга возможных операций системой дистанционного банковского обслуживания. Для банков в регионах страны запуск и обслуживание приложений для дистанционного обслуживания клиентов является проблемным, так как необходимо затрачивать дополнительные ресурсы и искать исполнителей. В свою очередь запуск и своевременное обновление таких приложений увеличит количество операций, проходящих через региональный банк, и повысит его рейтинг.

5. Привлечение средств корпоративных клиентов путем расширения продуктовой линейки банка. В современных условиях развития банковского сектора преобладает движение в сторону создания собственной экосистемы. Для реализации этого направления необходима разработка новых продуктов

совместно с партнёрами банка (например, служба доставки, домашние кинотеатры).

Для эффективной реализации представленных направлений необходимо использование маркетинговой службы как основного, определяющего управленческие решения, органа. Именно маркетинговой службе под силу определить, какой продукт в данный момент будет востребован рынком, а также продвинуть новые продукты банка.

Использование предлагаемых направлений повышения конкурентоспособности станет основой для достижения конкурентных преимуществ региональным банком.

Список использованных источников

1. Березиков, С. А. Конкурентоспособность территорий: теоретико-методологические аспекты / С. А. Березиков, В. А. Цукерман // Труды Шестой Всероссийской научно-практической конференции «Научное, экспертно-аналитическое и информационное обеспечение национального стратегического проектирования, инновационного и технологического развития России». 27-28.05.2018.

2. Васильева, З. А. Иерархия понятий конкурентоспособности объектов рынка // Маркетинг в России и за рубежом. 2006. № 2.

3. Остервальдер, А. Построение бизнес-моделей: настольная книга стратега и новатора / А. Остервальдер, И. Пинье. – Москва: Альпина Пабlishер, 2017.

4. Фатхутдинов, Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – Москва : Маркетинг, Дашков и Ко, 2002.

5. Фатхутдинов, Р. А. Управление конкурентоспособностью организации / Р. А. Фатхутдинов. – Москва: Маркет ДС, 2008.

УДК 657

Трансформация профессии бухгалтера в новых реалиях

канд. экон. наук Кузьмина Т.М.¹

¹ ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», г. Новосибирск, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются изменения, происходящие в профессиональной деятельности бухгалтера под влиянием цифровизации экономики и повсеместной автоматизации учета, ограничений, вызванных пандемией коронавируса COVID-19, санкций, применяемых к экономике России западными странами, и начавшегося затяжного кризиса. Описывается влияние перечисленных факторов на требования, предъявляемые к бухгалтеру, его место на рынке труда. Сделаны выводы о востребованности бухгалтера, обладающего расширенным кругом компетенций, что превращает его в специалиста, принимающего решения антикризисного характера.

Ключевые слова: бухгалтер, профессиональная деятельность, компетенции, рынок труда, цифровизация, автоматизация учета, трансформация профессии.

Transformation of the accounting profession in the new realities

Ph.D. Kuzmina T.M.¹

¹ The Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, Russia

Annotation. The article discusses the changes taking place in the professional activities of an accountant under the influence of the digitalization of the economy and the widespread automation of accounting, the restrictions caused by the COVID-19 coronavirus pandemic, the sanctions applied to the Russian economy by Western countries, and the ongoing protracted crisis. The influence of these factors on the requirements for an accountant, his place in the labor market is described. Conclusions are drawn about the demand for an accountant with an expanded range of competencies, which turns him into a specialist who makes anti-crisis decisions.

Keywords: accountant, professional activity, competencies, labor market, digitalization, accounting automation, profession transformation.

Российское общество переживает время больших перемен. Вместе со всем миром последние два года мы жили в рамках ограничений, вызванных пандемией коронавируса COVID-19. Начало 2022 года ознаменовалось новыми событиями и санкциями, напрямую повлиявшими на экономику страны. Можно констатировать начало очередного кризиса, неизбежно затрагивающего все сферы жизни общества, в том числе сферу образования и рынок труда. Рассмотрим влияние происходящих изменений на профессию бухгалтера, чтобы ответить на вопросы о будущем бухгалтерского образования, перспективах молодых специалистов и положении работающих бухгалтеров.

Нападки на профессию бухгалтера начались более пяти лет назад, когда с появлением Атласа новых профессий она была признана одной из «умирающих» [3]. Тенденция к автоматизации учетных работ, цифровизация экономики России привели к утверждению, что бухгалтеров заменят роботы [2].

Дискуссии по этому поводу не утихают до сих пор. Однако, практика показывает, что падает спрос работодателей на бухгалтеров низкого и среднего уровня квалификации, бухгалтеров – операторов, в функции которых входила обработка больших массивов первичных учетных документов, регистрации фактов хозяйственной жизни в учете постфактум. Нейронные сети и искусственный интеллект позволяют автоматизировать отражение в учете типовых хозяйственных операций, например, банковских, расчет общепринятых показателей, например, себестоимости продукции. Системы электронного документооборота решили проблему многократного ввода одной и той же информации у разных контрагентов, автоматизировав передачу товарных накладных и счетов-фактур. Однако, далеко не все экономические субъекты охвачены процессом цифровизации в полной мере. Малый и даже средний бизнес с осторожностью внедряют данные процессы. Немаловажным фактором сдерживания является экономия на ресурсах, в том числе затрачиваемых на осуществление административных функций, к которым относится ведение учета.

В целом же тенденция в профессиональной деятельности такова: освобождение бухгалтера от рутинных операций позволяет ему погружаться в

методологию учета, заниматься оптимизацией затрат, анализировать альтернативные варианты совершения фактов хозяйственной жизни, помогать обосновывать управленческие решения руководства, становясь, тем самым, его опорой. Бухгалтер, сочетающий в себе знания учета, налогообложения с финансовым менеджментом, юриспруденцией, обладающий цифровыми компетенциями, выходит на новый уровень не только по востребованности, но и по оплате труда. Это подтвердили исследования, проводимые специалистами рынка труда в 2021 году [1].

Таким образом, можно утверждать, что цифровизация и современные информационные технологии приводят к трансформации, но не вымиранию профессии бухгалтера. Напротив, под влиянием широкого применения цифровых технологий растет рыночная ценность компетенций бухгалтера [4].

Пандемия коронавируса COVID-19, начавшаяся весной 2020 года, внесла свои коррективы в осуществление профессиональной деятельности. Перевод на удаленную работу, ставший возможным благодаря автоматизации, развитию облачных сервисов, с одной стороны, поспособствовал дальнейшей цифровизации учетных процессов, с другой стороны, вскрыл проблему недостаточного уровня современных компетенций у большого числа бухгалтеров, неспособных гибко приспосабливаться к меняющимся условиям. Например, в обзоре специалистов рекрутинга «Что будет с самой массовой профессией в России» сказано про волну увольнений главных бухгалтеров в 2020 году, однако речь идет не о сокращении потребности в данных специалистах, а о том, что изменившиеся экономические условия вызывают новые запросы работодателей, которые недовольны непрофессионализмом бухгалтеров [6].

Кроме того, в период пандемии работодатели впервые столкнулись с проблемой организации удаленной работы для компании, что потребовало применения новых методов управления командой, а также таких способностей сотрудников, как самоорганизация, дисциплинированность, самоконтроль, стрессоустойчивость. Это новые запросы и потребности рынка труда, к которым не всегда приспособлены среднее и старшее поколения бухгалтеров, эффективно работающие при традиционной схеме, подразумевающей живое взаимодействие сторон. Более гибкими являются молодые специалисты, в том числе из-за того, что в последнее время элементы дистанционного обучения активно внедряются в образовательные процессы учебных заведений, постепенное освоение онлайн-технологий приводит к готовности применять их в практической профессиональной деятельности бухгалтеров.

Практика показывает, что часть экономических субъектов, вынужденно испытавших режим дистанционной работы в период пандемии, отказались от возвращения к традиционным формам работы в офисе, что обусловлено, в основном, финансовой экономией. Это потребовало внесения изменений в регламент взаимодействия структурных подразделений, в документооборот, подтолкнуло организации к очередному витку цифровизации. При этом роль бухгалтера не ослабла, напротив, он выступает координатором обмена и

обобщения информации о фактах хозяйственной жизни экономического субъекта.

Происходящее за последние годы реформирование системы нормативного регулирования бухгалтерского учета, выражающееся в разработке и внедрении Федеральных стандартов бухгалтерского учета (ФСБУ), направленных на дальнейшую гармонизацию российской системы учета с международной, усиливает значение профессионального суждения бухгалтера [7]. Это означает появление большего, по сравнению с имеющимися, количества ситуаций с альтернативными вариантами учета, либо необходимость самостоятельной выработки методологии учета для разных его объектов. Тем самым все более востребованным становится умение планировать и просчитывать последствия применения избранных методов и технологий в учете, способность принятия решений в ситуации неопределенности. От бухгалтера не ждут слепого следования инструкциям, напротив, гибкость ума и в определенной степени творческий подход к построению учетной системы – вот новые компетенции востребованного специалиста в сфере учета. Таким образом, профессия бухгалтера трансформируется в сторону интеллектуализации.

Последним из анализируемых факторов, влияющих на рынок труда, является кризис, вызванный событиями начала 2022 года и возросшими санкциями против экономики России. Любой кризис вызывает сокращение рабочих мест и ухудшение условий труда для работников, а также «вымирание» ряда видов деятельности [5]. Необходимость жесткой экономии ресурсов всегда напрямую сказывается на падении спроса потребителей в сфере услуг.

Можно утверждать, что профессия бухгалтера не потеряет своей популярности на волне кризиса, в том числе в связи с необходимостью вести учет и составлять бухгалтерскую финансовую и налоговую отчетность, что является обязанностью экономического субъекта, более того, на фоне кризиса может усилиться контроль за финансово-хозяйственной деятельностью организаций со стороны государства и собственники будут вынуждены обеспечивать качественную организацию ведения учета даже при желании сэкономить на бухгалтере.

С другой стороны, сокращение объемов работ будет наблюдаться в сфере консалтинговых и аудиторских услуг (инициативный аудит и сопутствующие услуги). Наблюдается трансформация деятельности компаний, ранее работающих в мировой сети, речь идет не только о большой четверке аудиторов, но и об организациях других сфер деятельности, в которых работали квалифицированные бухгалтеры. Все это высвободит на рынке специалистов высокой квалификации, которые составят конкуренцию действующим бухгалтерам. Ведь руководители экономических субъектов будут ожидать от своих бухгалтеров не только выполнения обязательных требований со стороны государства, но и помощи в выходе из кризисной ситуации путем поиска источников финансирования деятельности, внутрихозяйственных резервов, экономии средств, разработке и обосновании антикризисных мер.

С более жесткой конкуренцией столкнутся выпускники учебных заведений, молодые специалисты, так как на фоне кризиса резко сокращается количество новых рабочих мест. Из рынка «работодателя», как характеризовали рынок труда бухгалтеров в последние годы специалисты, он превращается в рынок «соискателя». Следовательно, задачей образовательных учреждений становится подготовка еще более конкурентоспособных выпускников, что требует гибкого реагирования на потребности рынка и оперативной адаптации содержания образовательных программ под изменяющуюся экономику России.

Рассмотрение влияния анализируемых факторов на профессию бухгалтера приводит к пониманию, что новые условия работодателей, рынка труда вызывают потребность в новых и усовершенствовании имеющихся компетенций. Таким образом, профессия бухгалтера трансформируется, не теряя при этом своей актуальности. Кризис - время проверки и роста профессионализма в любой сфере деятельности. Поэтому для бухгалтера открываются новые возможности для развития и укрепления профессии.

Список использованных источников

1. Крупина, Е. Тенденции рынка труда в финансах и бухгалтерии - 2021 / Е. Крупина. – URL: <https://www.hr-director.ru/blog/64-tendentsii-rynka-truda-v-finansah-i-buhgalterii-2021> (дата обращения: 15.03.2022).
2. Кузьмина, Т.М. К вопросу о векторах развития профессиональной бухгалтерской практики / Т.М. Кузьмина // Аудиторские ведомости. – 2017. - № 4. - С. 62 – 77. 2
3. Кузьмина, Т.М. Профессиональная деятельность бухгалтера в свете прогнозов Атласа новых профессий / Т.М. Кузьмина // Проблемы экономической науки и практики: сб. науч. тр. / под ред. С.А. Филатова; Новосиб. гос. ун-т экономики и управления. – Вып. 4. – Новосибирск: НГУЭУ, 2018. 159 с. С. 82-91. 1
4. Приображенская, В.В. Влияние цифровой экономики на развитие компетенций в области бухгалтерского учета / В.В. Приображенская // Финансовый журнал. 2019. №5 (51). С. 50 – 63.
5. Распутина, А.В. Бухгалтерский учет в условиях кризиса / А.В. Распутина, О.Ю. Зиборева // Baikal Research Journal. 2018. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/buhgalterskiy-uchet-v-usloviyah-krizisa> (дата обращения: 15.03.2022).
6. Что будет с самой массовой профессией в России. – URL: <https://rg.ru/2020/04/09/chto-budet-s-samoj-massovoj-professiej-v-rossii.html> (дата обращения: 15.03.2022).
7. Шевелева, Е.А. Профессиональное суждение бухгалтера в условиях перехода к цифровой экономике / Е.А. Шевелева // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2020. № 2. С. 129-136.

УДК: 336.7

Пути расширения инвестиционной деятельности коммерческих банков на фондовом рынке Узбекистана

к.э.н. Каюмов Р.И.¹, Мадрахимов К.Р.¹

¹ Банковско-финансовая академия Республики Узбекистан, г. Ташкент, Узбекистан

Аннотация. В статье на основе критического анализа состояния инвестиционной деятельности в Узбекистане показано слабое использование потенциала фондового рынка в мобилизации инвестиционных ресурсов, раскрыты недостатки действующего законодательства Узбекистана по регулированию инвестиционной деятельности и функционированию фондового рынка. Даны конкретные предложения по повышению привлекательности ценных бумаг для инвесторов и активизации деятельности фондового рынка республики.

Ключевые слова: инвестиции, экономическая эффективность, фондовый рынок, облигации, конкуренция на финансовых рынках, деятельности, нормативы финансовых коэффициентов.

Ways to expand the investment activities of commercial banks in the stock market of Uzbekistan

Candidate of Economic Sciences Kayumov R. I.¹, Madrakhimov K.R.¹

¹ Banking and Finance Academy of the Republic of Uzbekistan, Tashkent, Uzbekistan

Annotation. The article, based on a critical analysis of the state of investment activity in Uzbekistan, shows the weak use of the potential of the stock market in the mobilization of investment resources, reveals the shortcomings of the current legislation of Uzbekistan on the regulation of investment activities and the functioning of the stock market. Specific proposals are given to increase the attractiveness of securities for investors and to activate the activity of the stock market of the republic.

Keywords: investments, economic efficiency, stock market, bonds, competition in financial markets, activities, standards of financial coefficients.

Принятый руководством Узбекистана курс, направленный на модернизацию экономики, предполагает осуществление целого комплекса мероприятий, реализация которых требует значительных инвестиционных вложений. В частности, только в 2021 в республике было освоено инвестиций в объеме около 25 млрд долл., что составило 109 процентов по отношению к 2020 году. Объем прямых иностранных инвестиций составил 8,6 млрд долларов. В рамках государственной Инвестиционной программы было реализовано 318 крупных инвестиционных проектов на сумму около 6 млрд долларов, а в рамках региональных инвестиционных программ реализовывались более 15 700 проектов на общую сумму в 7,4 млрд долларов, что позволило создать в республике более 275 тысяч новых рабочих мест [5].

Не менее амбициозные планы утверждены на 2022-2024 годы, согласно которым намечено реализовать инвестиционные проекты на сумму около \$52,15 млрд. долл., а период 2022-2026 годов предусматривается привлечение иностранных инвестиций в размере 70 миллиардов долларов США [6].

В месте с тем следует отметить, что в нашей республике еще не до конца созданы необходимые экономические условия и адекватный механизм

вовлечения средств населения в инвестиционные проекты. Показательно, что в 2020 году величина депозитов физических лиц составила только 13, 56 % к объему инвестиций в основной капитал [рассчитано авторами на основе данных 2]. В развитых странах доля средств населения в общем объеме инвестиций колеблется на уровне 70 процентов, при этом основная часть этих вложений осуществляется через рынок ценных бумаг. Однако в Узбекистане данный сегмент финансового рынка развит слабо. В частности, на РФБ «Тошкент» в 2020 было зарегистрировано сделок на сумму 578,15 млрд. сумов, что составляет менее 0,1 % к годовому объему ВВП республики. При этом физическими лицами было продано акций на 172,3 млрд. сумов, а куплено только на 128,5 млрд. сумов [1].

Для улучшения инвестиционного климата в республике необходимо решение ряда актуальных вопросов по переориентации экономики на рядового инвестора: создание полноценной и эффективно действующей инфраструктуры инвестиционного рынка, создание экономических стимулов по инвестированию и обеспечение защиты средств и прав инвесторов, упрощение и ускорение организационных процедур и действий по юридическому оформлению документации на собственность, права владения и т.д. Необходимо внедрение рыночных механизмов управления денежными потоками. Речь идет о механизмах мобилизации ресурсов на рынке ценных бумаг, который, несмотря на предпринимаемые меры и достигнутые успехи, не раскрыл полностью свой внутренний потенциал. Основной проблемой является несоответствие принимаемых нормативных документов, касающихся функционирования рынка ценных бумаг, рыночным законам экономики. В частности, все финансовые инструменты, в том числе и ценные бумаги, по надежности приносят доход делятся на рискованные и безрисковые. Такое деление хоть и является условным, оно необходимо, в первую очередь, для того, чтобы у инвестора был ориентир для вложения капитала, т.е. безрисковая процентная ставка показывает минимальный уровень ожидаемой доходности.

К безрисковым инвестициям относятся вложения в государственные ценные бумаги (облигации). Однако в республике государственные облигации для размещения среди населения в настоящее время не выпускаются. Другими словами, в нашей стране отсутствуют свободно обращающиеся безрисковые ценные бумаги, которые служат ориентиром для вложения в рискованные ценные бумаги. Это является также одной из причин, по которым цены на акции на вторичном рынке не соответствуют их реальной стоимости.

Нуждается в совершенствовании законодательство в сфере регулирования инвестиционной деятельности в целом и функционирования рынка ценных бумаг в частности. Принятый 25 декабря 2019 г. Закон Республики Узбекистан «Об инвестициях и инвестиционной деятельности» по сути, является механическим объединением действовавших ранее нескольких законов и сохранил в себе ряд ошибочных положений и противоречий, имевшихся в тех документах. В частности, под реинвестициями понимается любой доход от инвестиций, вкладываемый в объекты предпринимательской и других видов деятельности [4]. Однако основным источником реинвестиций

являются средства, поступающие от амортизации основных средств и нематериальных активов, которые к прибыли и доходу не относятся, и о назначении этих средств ничего не говорится. Хотя эти средства представляют собой возврат осуществленных инвестиций.

Недоработанными остались вопросы государственной поддержки инвестиционной деятельности и инвестиций в части создания механизмов и инструментов управления инвестиционными рисками в Республике Узбекистан. Согласно данному документу, инструментами защиты инвесторов от рисков являются страхование и, в отдельных случаях, государственные гарантии. Возможности хеджирования рисков не предусмотрена, что снижает привлекательность инвестиционного рынка республики. Поэтому было бы целесообразным дополнить данный раздел положением о том, что государство обеспечивает создание механизмов и инструментов управления рисками, в том числе путем развития рынка производных финансовых инструментов, обращаемых на товарно-сырьевом, валютном и фондовом рынках.

Имеются неточности и недоработки также в Законе Республики Узбекистан «О рынке ценных бумаг». К примеру, в статье 3 дается понятие «номинальный держатель ценных бумаг», которое далее в тексте закона нигде не упоминается. В статье 5 перечисляется что должно содержать решение о выпуске эмиссионных ценных бумаг, однако не указывается цель выпуска, т.е. инвесторы не знают на что будут направлены мобилизованные средства. В проспекте эмиссии (статья 44) также не требуется указывать, на какие цели будут направлены средства и какая будет эффективность (отдача) этих вложений. Статья 21 определяет, что организаторами торгов ценными бумагами являются: фондовая биржа; валютная биржа, создавшая фондовый отдел; организатор внебиржевых торгов ценными бумагами [3]. Но почему-то не оговаривается возможность создания фондового отдела на товарных биржах.

В статье 24 в число профессиональных участников рынка ценных бумаг забыли включить Центральный депозитарий, но включили инвестиционный фонд. В пункте 1 статьи 26 указано, что инвестиционным посредником является профессиональный участник рынка ценных бумаг, осуществляющий сделки и операции с ценными бумагами по поручению клиента, от имени и за счет клиента. А в пункте 4 данной статьи говорится, что сделки, осуществляемые по поручению клиентов, подлежат приоритетному исполнению по сравнению с дилерскими операциями самого инвестиционного посредника. Пояснение, что такое дилерские операции, отсутствует. Вместе с тем, в статье 35 определено, что инвестиционный посредник на основании договора оказывает клиентам: брокерские услуги от имени и за счет клиента; брокерские услуги от своего имени, но за счет клиента, что противоречит статье 26.

Можно и дальше перечислять неточности и противоречия, закрававшиеся в данный закон, как и другие законы, а также подзаконные акты, регулирующие деятельность на фондовом рынке. Но, на наш взгляд, приведенных примеров достаточно для обоснования необходимости дальнейшей доработки законодательства, касающегося данной сферы.

Для создания эффективно действующего фондового рынка, на наш взгляд, необходимо осуществление следующих мероприятий:

1. Внести изменения и дополнений в действующее законодательство на предмет использования единого толкования понятий, устранение противоречий, приведение в соответствие с научными основами организации деятельности, обеспечение соответствия курсу и целям осуществляемых в стране реформ. Основным подходом должен стать учет и защита интересов инвесторов, что предполагает предоставление права работы различным групп инвесторов, включая спекулятивных. Для повышения привлекательности ценных бумаг для инвесторов, разрешить эмитентам придавать своим ценным бумагам особые свойства (учредительские акции, безголосые акции и т.п.).

2. Организовать эмиссию государственных ценных бумаг, установив по ним ставку доходности на уровне, близком к ставке рефинансирования. Аккумулированные средства направлять на реализацию крупных инвестиционных проектов в приоритетных отраслях экономики Узбекистана, которые обеспечат конкурентоспособность страны на мировом рынке.

3. В целях создания равных конкурентных условий на фондовом рынке и рынке банковских услуг, принимать вклады от населения так же на уровне ставки рефинансирования. В настоящее время, в банковской системе возникла странная коллизия: центральный банк страны, утверждая, что основной процентной ставкой в этой сфере является ставка рефинансирования, в качестве инструмента регулирования деятельности коммерческих банков использует среднюю процентную ставку по кредитованию субъектов хозяйствования. Вследствие этого ставка по депозитным вкладам оказалась привязанной к этому инструменту и находится на уровне 5-6 % выше установленного значения ставки рефинансирования.

4. Предоставить право выпускать облигации предприятиями всех форм собственности, а не только акционерными обществами. Объем эмиссии не должен лимитироваться какими-то нормативами, привязываться к стоимости намечаемых к реализации инвестиционных проектов на этих предприятиях, а доходность облигаций устанавливать, исходя из эффективности этих проектов.

5. Необходимо на рынках республики организовать операции по хеджированию, т.е. активно развивать практику заключения форвардных и фьючерсных контрактов. А для этого нужно создать рынок производных финансовых инструментов как самостоятельный сегмент финансового рынка. При создании такого производного инструмента как опционы, необходимо определиться, какой из видов опциона наиболее приемлем в Узбекистане (европейский или американский).

Реализация наших предложений позволит повысить эффективность инвестиций в ценные бумаги и снизить риски инвесторов на этом сегменте рынка, что, в свою очередь, повысит привлекательность ценных бумаг и будет способствовать активизации деятельности фондового рынка и дополнительному привлечению финансовых ресурсов в экономику Узбекистана.

Список использованных источников

1. «Биржевое обозрение» по итогам 2020 года. – URL: https://www.uzse.uz/system/analytics/pdfs/000/000/098/original/market_overview_2020_rus.pdf?1613567625 (дата обращения 01.03.2022).
2. Годовой отчет Центрального банка Республики Узбекистан за 2020 год. – URL: <https://cbu.uz/upload/medialibrary/ee6/Godovoy-otchet.pdf> (дата обращения 01.03.2022).
3. Закон Республики Узбекистан «О рынке ценных бумаг». – URL: <https://www.lex.uz/acts/1374867> (дата обращения 01.03.2022).
4. Закон Республики Узбекистан «Об инвестициях и инвестиционной деятельности» от 25.12.2019 г. № ЗРУ-598. – URL: <https://lex.uz/ru/docs/4664144> (дата обращения 01.03.2022).
5. Официальный сайт Министерства инвестиций и внешней торговли Республики Узбекистан. – URL: <https://mift.uz/ru/news/obsuzhdeny-aktualnye-zadachi-na-2022-god-v-sfere-investitsij-i-vneshnej-torgovli> (дата обращения 01.03.2022).
6. Постановление Президента Республики Узбекистан «Об утверждении инвестиционной программы Республики Узбекистан на 2022 — 2026 годы и внедрении новых подходов и механизмов по управлению инвестиционными проектами» № ПП-72 от 30 декабря 2021 г. – URL: <https://lex.uz/uz/docs/5801125> (дата обращения 01.03.2022).

УДК 338

Современные тенденции организации учёта на предприятии

ст. преподаватель Наплёкова Т.К.¹

¹ Кузбасский гуманитарно-педагогический институт ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет», Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены новые современные тенденции организации многофункционального учета на предприятии с помощью учетных онлайн сервисов. Современный учет не ограничивается только ведением документации и составлением бухгалтерских проводок, он охватывает все процессы, происходящие в организации. В век современных технологий и формирования цифровой экономики именно учёт дает фактическую и достоверную информацию об экономическом субъекте и фактах хозяйственной жизни.

Ключевые слова: учет на предприятии, учетные процессы, учетные онлайн сервисы.

Modern trends in the organization of accounting at the enterprise

Senior Lecturer Napleykova T.K.¹

¹ Kuzbass Humanitarian Pedagogical Institute of Kemerovo State University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article discusses new modern trends in the organization of multifunctional accounting at the enterprise with the help of online accounting services. Modern accounting is not limited only to maintaining documentation and making accounting entries, it covers all processes taking place in the organization. In the age of modern technologies and the formation of the digital

economy, it is accounting that provides factual and reliable information about an economic entity and the facts of economic life.

Keywords: accounting at the enterprise, accounting processes, online accounting services.

Традиционно на предприятии ключевым видом учета является бухгалтерский учет, так как именно на его основе формируются данные о деятельности экономического субъекта для предоставления заинтересованным пользователям. Современный бухгалтерский учёт значительно изменился благодаря влиянию международного финансового учёта и информационных технологий. Сейчас у бухгалтера совершенно иной функционал, чем был когда-то [2]. Фактически, на практике современный бухгалтер отвечает за своевременную:

- сдачу деклараций в налоговые органы,
- оплату налогов и сборов,
- начисление и выплату заработной платы сотрудникам,
- подготовку и сдачу отчетов в государственные органы, например, такие как статистика и пенсионный фонд.

Кроме того, в обязанности бухгалтера входит отражение текущих операций и процессов на основе документов, организация документооборота, в том числе электронного и другие.

Также основной функцией бухгалтерского учета является полное и достоверное отражение фактов хозяйственной жизни в хронологической последовательности. Одно из основных направлений в деятельности современного бухгалтера занимает налоговый учёт, который практически уводит на второй план методологию бухгалтерского учета [4].

Значимую роль при организации учёта, кроме налогового, играет управленческий и финансовый учёт. Финансовый учёт необходим, в первую очередь, финансисту, финансовому менеджеру для планирования бизнеса, понимания организации текущих процессов и реальной ситуации. Финансовый учет позволяет оценить стоимость и ценность компании не только на определенную дату, но и в будущем. Управленческий учёт дает реальную картину происходящих процессов на предприятии [1].

Таким образом, в современных условиях цифровизации особое значение приобретает автоматизация учетных процессов, которая включает не только отражение данных бухгалтерского учета, но и различные данные для многогранного отражения фактов хозяйственной жизни. Такой подход организации и ведения учета на предприятии выходит за рамки стандартных подходов и ориентирован на всесторонний управленческий подход формирования данных для эффективного управления компанией. Кроме того, это позволяет оценивать текущее состояние дел, выявлять слабые места, пути экономии средств, минимизации расходов (затрат) и ресурсов, рассматривать компанию комплексно как бизнес. Всё это необходимо для дальнейшего эффективного развития организации и позволяет более достоверно оценить стоимость фирмы.

У большинства руководителей фирм одни и те же проблемы, они хотят:

- понимать и видеть реальную ситуацию своей организации;
- избежать просрочки долгов;
- уметь прогнозировать и получать реальную прибыль.

На практике все эти процессы можно вести с помощью специальных программных продуктов или сервисов, которые позволяют на основе исходной информации грамотно выстроить любые учетные процессы и синхронизировать различные виды учета и отчетности. Принцип работы у всех сервисов одинаковый: загружаются исходные данные, а программа помогает обработать исходную информацию, составить различные учетные регистры и отчеты. Принципиальное отличие программных продуктов и сервисов состоит в том, какие данные и как может обрабатывать сервис, какие отчеты и показатели формируются, а так же в самом подходе к видению гармонизации видов учета разработчиками [3].

Различные онлайн-сервисы учета решают сразу несколько задач:

1. Собирают важные показатели в одном месте и приводят их в понятный вид – выручку, прибыль, долги, капитал, расходы, деньги, товарные запасы.

2. Агрегируют информацию по всем компаниям, источникам и направлениям, которыми занимается бизнес. Например, в бизнесе несколько юридических лиц, несколько расчетных счетов и касс и больше десяти источников поступления и расхода денег – все это можно собрать в одном месте и увидеть общую картину.

3. Дают возможность быстро получать данные и принимать решения на их основе.

Ещё сервисы позволяют прогнозировать данные, анализировать и представлять информацию не только в табличной форме, но и в графической (в виде графиков, диаграмм и т.д.); помогают контролировать выполнение и изменения плановых показателей; показывают аналитику по направлениям, статьям, отделам и проектам. Чтобы онлайн сервис правильно работал и показывал необходимую информацию, надо грамотно выстроить процессы и настроить (адаптировать) программу под конкретную фирму. Сервис только собирает и автоматизирует то, что уже настроено и работает, это просто полезный инструмент для бизнеса. Чтобы всё работало более эффективно и под информационные запросы текущего оперативного управления любыми структурными подразделениями, организации можно и нужно вводить дополнительные настройки [5].

Таким образом, современный учет в организации – это многофункциональный учет (многообразие видов учета), основанный на ведении документов и регистров, позволяющий оперативно управлять текущим и прогнозным состоянием дел. Современные подходы к организации учета на практике должны обеспечивать многофункциональность выполнения задач не только бухгалтерского учета, но и различных направлений.

Список использованных источников

1. Климашина, Ю.С. Особенности применения креативного учета в российской действительности для применения малого бизнеса / Ю.С. Климашина, В.В. Шипунова / Ю.С. Климашина, В.В. Шипунова // Российский экономический вестник (Russian Economic Bulletin). 2021. Т.4. № 6. С. 209-212.
2. Климашина, Ю.С. Профессиональное суждение и ответственность бухгалтера в современных условиях ведения бизнеса // Успехи современной экономики. (Modern Economy Success). 2020. № 3. С. 159 –163.
3. Ковалев, А.Е. К вопросу о единой теории информации и теории бухгалтерского учета // Инновационный потенциал бухгалтерского учета и экономического анализа: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции – Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (Новосибирск), 2014. – С.213-222.
4. Наплёкова, Т.К. Инновационный подход к преподаванию дисциплины «Бухгалтерский учёт» // Информационно-коммуникационные технологии в педагогическом образовании. 2020. №2(65). С.109-112.
5. Наплёкова, Т.К. Информационно-экономическая безопасность организации // Качество управленческих кадров и экономическая безопасность организации. Тринадцатые Ходыревские чтения: сборник материалов национальной научно-практической конференции – Курск: Курский государственный университет (Курск), 2019. – С.353-355.

УДК 330

Сохранение экономической эффективности деятельности предприятий в условиях нарушения глобальных рыночных связей

Осипов М.Ю.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Климашина Ю.С.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Целью работы является обоснование практической применимости возможности сохранения экономической эффективности деятельности предприятий в условиях нарушения глобальных рыночных связей за счет оптимизации с использованием машинного обучения. По итогам анализа прогнозов машинного обучения была показана достижимость положительного экономического эффекта от предлагаемого подхода. Область применения может варьироваться, но необходима потенциальная возможность оптимизации процесса.

Ключевые слова: экономическая эффективность, оптимизация, машинное обучение.

Preservation of the economic efficiency of enterprises in conditions of disruption of global market relations

Osipov M.Yu.¹

Scientific adviser: Candidate of Economic Sciences, Associate professor
Klimashina Yu.S.¹

¹ Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russian Federation

Annotation. The purpose of the work is to prove the practical applicability of its subject, the possibility of maintaining the economic efficiency of enterprises in conditions of disruption of global market relations, due to optimizations using machine learning. Based on the results of the analysis of machine learning forecasts, the achievability of a positive economic effect from the proposed approach was shown. The scope of application may vary, but the potential for process optimization is needed.

Keywords: economic efficiency, optimization, machine learning.

Глобализация, мировое распределения элементов производственных структур, безусловно, позволяет добиваться повышения экономической эффективности, снижения логистических, производственных и транзакционных издержек в зависимости от типа и вида производственной деятельности. Однако, выстраиваемая таким образом распределенная производственная структура чрезвычайно уязвима перед изменениями, связанными с различными факторами, такими как:

– экономические - изменение конъюнктуры рынка, технологий, структуры производств;

– экологические - влияние климатических изменений на производственные процессы, доступность материальных и энергетических ресурсов;

– социальные - изменения в общественных формациях, движения в культуре, способные повлиять на доступность, в первую очередь, трудовых ресурсов;

– геополитические - нарушение дипломатических и экономических связей между компаниями-резидентами, разрушение логистических цепочек;

– природные - различные формы влияния от природных катастроф до пандемий.

Каждый из данных факторов имеет возможность повлиять на экономическую эффективность деятельности предприятия в значительной степени, и, в зависимости от сферы и вида деятельности, привести к убыточности и ликвидации организации. Во многих случаях, в первую очередь, под влияние перечисленных факторов попадает сфера логистики, что затрудняет как поставки ресурсов, так и доставку готовой продукции конечному потребителю.

Таким образом, решение задачи сохранения экономической эффективности деятельности предприятий в условиях нарушения глобальных рыночных связей, в первую очередь, должно заключаться в разрешении двух ключевых вопросов:

– оптимизации ресурсной политики, включающее как более эффективное использование ресурсов, так и оптимизацию системы снабжения предприятия необходимыми производственными ресурсами;

– оптимизации каналов сбыта готовой продукции с учетом возможной временной недоступности части рынков или полная невозможность присутствия на них.

Для решения задач подобного класса существуют различные методы экономического анализа и прогнозирования, однако, в связи с масштабной информатизацией общества и совершенствованием программных и аппаратных вычислительных комплексов, система экономического анализа продолжает совершенствоваться. Компьютерные технологии в экономике и управлении все чаще применяются не только для задач расчёта показателей, сбора и систематизации статистических данных, но и для задач непосредственно оптимизации и предсказания последствий решений. Для стандартных задач примерного статистического предсказания до недавнего времени использовались в основном инструменты математической статистики и теории вероятностей. Однако в последние годы наибольший интерес и развитие получило машинное обучение, а точнее его частный случай - искусственные нейронные сети.

Искусственная нейронная сеть — математическая модель, а также её программное или аппаратное воплощение, построенная по принципу организации и функционирования биологических нейронных сетей — сетей нервных клеток живого организма. Нейронные сети не программируются в привычном смысле этого слова, они обучаются. Возможность обучения — одно из главных преимуществ нейронных сетей перед традиционными алгоритмами, и именно это делает их крайне интересными для изучения и использования как

инструмента не только прогноза, но и непосредственно оптимизации и повышения экономической эффективности деятельности.

В качестве примера применимости инструментария нейронных сетей и машинного обучения для решения задач сохранения экономической эффективности деятельности предприятия в условиях нарушения глобальных рыночных связей рассмотрим пример предприятия пищевой промышленности со следующими параметрами:

– используемые предприятием сырьевые ресурсы закупаются на локальных рынках и в меньшей степени подвержены риску нарушения логистических цепочек;

– оборудование, используемое в производственном цикле, имеет длительный срок эксплуатации и малый процент износа на рассматриваемый момент времени;

– более половины от общего объема сбыта продукции приходится на зарубежные рынки.

Таким образом, для рассматриваемого предприятия, в случае нарушения глобальных торговых связей и логистики, наибольшую проблему представляет потеря потенциальных рынков сбыта, что, в свою очередь, приведет к снижению уровня производства и продаж продукции ниже оптимального и, соответственно, снижению экономической эффективности деятельности. Это означает, что решение вопроса о предсказании изменения спроса и расширение горизонта планирования, в разрезе экспансии торгового покрытия, может существенно сгладить колебания экономической эффективности деятельности предприятия.

При использовании инструментария нейроморфных сетей существует возможность на основе изменения карт покрытия, данных открытой отчетности и данных об особенностях распространяемой продукции составлять прогнозы необходимых изменений в составе контрагентов и более точно прогнозировать объемы выпускаемой продукции (и ее номенклатурный состав) для последующих периодов. Точность предсказаний при этом будет зависеть от размеров выборки и длительности обучения нейроморфной сети. То есть, чем дольше данная система будет работать на предприятии, тем более точными будут результаты предсказаний действий, необходимых для выполнения в последующих экономических периодах.

Подобные системы прогнозирования потенциальных изменений в номенклатуре и объемах спроса на данный момент используются многими крупными корпорациями. Amazon Inc использует инструментарий нейроморфных сетей, чтобы предсказывать потенциальные изменения спроса в своем международном интернет-магазине, таким образом корректируя ценовые политики и уникальные предложения для потребителей в зависимости от множества факторов: географических, экономических, культурных. Google Inc, в свою очередь, использует свои возможности как крупнейшего рекламодателя и владельца мобильной ОС для сбора метаданных, их анализа, построения нейроморфных сетей, прорчета экономических моделей и продажи готового

результата компаниям в виде наиболее эффективной модели позиционирования и продажи того или иного товара.

В случае рассматриваемого предприятия разработка модели будет учитывать не только структуру доступных данных и их полноту, но и приоритет повышения доли продаж на внутреннем рынке. При этом поскольку присутствие на рынке предполагается через посредников в лице торговых сетей, модель будет оперировать данными, релевантными для подобного вида экспансии. Непосредственные особенности необходимой нейронной сети:

1. Исходные данные

- a) изменение присутствия торговых сетей по городам и регионам;
- b) изменение населения в городах присутствия;
- c) статистика продаж торговых сетей в городах присутствия (отдельно общая и по ликерной продукции);
- d) локальные и глобальные праздники;
- e) национальный состав в городах присутствия.

2. Особенности моделей и внутренние взаимосвязи синапсов

a) для сети прогнозирования изменения покрытия торговых сетей использовать данные a, b, c, e, с возможными дополнениями и расширениями. Это позволит создать модель, в которой будут учитываться пересекающиеся взаимосвязи между присутствием разных торговых сетей и их экспансией. Также будут учитываться изменения в уровне продаж и его потенциальное влияние на скорость и направления экспансии;

b) для сети прогнозирования уровня продаж и локальных всплесков будут использоваться данные b, c, d, e, что позволит создать сеть, где синапсы учитывают взаимосвязи не только между потреблением и населённостью региона в целом, но и локальные всплески спроса (связанные с праздниками), а также точно предсказывать их уровень, в том числе при помощи данных о национальном составе для региона расчёта модели.

Для развертывания, настройки и обеспечения функционирования подобного комплекса на основе нейроморфной сети понадобится локальный либо арендованный сервер для функционирования нейронной сети. Данный настроенный комплекс будет получать через публичные программные интерфейсы изменения покрытия торговых сетей и приложений и данные публичной отчётности торговых сетей.

В итоге, имея возможность предсказания изменений присутствия и покрытия торговых сетей, будет возможен более быстрый поиск новых контрагентов для сбыта продукции при нарушении поставок на рынки текущего присутствия.

Список использованных источников

1. Aghion P. Artificial Intelligence and Economic Growth [Электронный ресурс] / P Aghion, B F. Jones, C I. Jones. – California : Sanford University, 2017. – URL: <https://web.stanford.edu/~chadj/AI.pdf>, свободный (дата обращения: 24.02.2022).

2. Athey S. The Impact of Machine Learning on Economics [Электронный ресурс]: монография / S. Athey - URL: <https://www.nber.org/chapters/c14009.pdf>, свободный (дата обращения: 26.02.2022).

3. Tsuru K. The Power of AI from an Economics Perspective [Электронный ресурс]: монография / K. Tsuru - URL: <https://www.rieti.go.jp/en/papers/contribution/tsuru/38.html>, свободный (дата обращения: 04.03.2022).

4. Bruegel: Machine-learning in economics [Электронный ресурс]: сайт. - URL: <http://bruegel.org/2018/11/machine-learning-and-economics/>, свободный (дата обращения: 04.03.2022).

5. NBER: Economics of Artificial Intelligence [Электронный ресурс]: сайт. - URL: <https://conference.nber.org/conferences/2018/AIf18/summary.html>, свободный (дата обращения: 10.03.2022).

УДК 657.1

Конвергенция US GAAP и РСБУ с МСФО

Осипова С.В.¹, Глазкова Я.С.¹

Научный руководитель: к.э.н. Еприкова Т.Ю.¹

¹ ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления», г. Новосибирск, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются тенденции конвергенции общепринятых принципов бухгалтерского учёта США и российских стандартов бухгалтерской отчетности с МСФО. Основной целью данной работы является исследование самого понятия «конвергенция», его сущности и факторов, послуживших началом развития данного процесса. По результатам данной работы был сделан вывод о важности сближения национальных стандартов РФ и США с международными для эффективного функционирования компаний как на международном рынке, так и на национальных. В исследовании были использованы методы теоретического исследования, методы сравнительного исследования, метод синтеза теоретического и аналитического материала.

Ключевые слова: конвергенция, гармонизация, МСФО, РСБУ, ОБУ США.

Convergence of US GAAP and RAS with IFRS

Osipova S.V.¹, Glazkova Ya.S.¹

Scientific adviser: Ph.D. Eprikova T.Yu.¹

¹ The Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, Russia

Annotation. The article discusses the convergence trends of generally accepted accounting principles in the United States and Russian accounting standards with IFRS. The main purpose of this work is to study the very concept of «convergence», its essence and factors that initiated the development of this process. Based on the results of this work, it was concluded that it is important to converge the national standards of the Russian Federation and the United States with international ones for the effective functioning of companies both in the international market, as well as national ones. The study used methods of theoretical research, methods of comparative research, the method of synthesis of theoretical and analytical material.

Keywords: convergence, harmonization, IFRS, RAS, US GAAP.

На современном этапе многие страны пришли к выводу о том, что в качестве общей основы ведения бухгалтерского учёта и составления отчётности следует применять международные стандарты финансовой отчетности (МСФО), прежде всего ввиду резкого ускорения глобализации мировой экономики, развития ТНК и отсутствия границ внутри Европы. На этом фоне для того, чтобы «язык бизнеса» являлся бы универсальным, необходимо было привести его к общему знаменателю, что и было сделано, так как на сегодняшний день использование компаниями МСФО в масштабах всего мира приобрело повсеместный характер.

Рассматривая историю вопроса, прежде всего необходимо отметить, что существовавшая многие годы теория постепенной «гармонизации» стандартов разных стран, суть которой заключалась в наличии в каждой стране своей модели бухгалтерского учета, которая бы не противоречила стандартам других стран, на практике оказалась весьма расплывчатой, так как одни и те же операции разные экономические субъекты отражали по-своему. Естественно, такое положение вещей вызывало критику со стороны рынка международного капитала. Поэтому Комитет по МСФО в конце прошлого столетия решил изменить существовавшую ранее идею гармонизации на идею конвергенции.

Слово «convergo» в переводе с латинского языка означает «сближение, схождение», где «con» - это «вместе», а «vergere» - «направленность, стремление». Следовательно, конвергенция обозначает процесс сближения чего-либо.

Необходимость конвергенции целесообразнее всего будет рассмотреть на примере постепенного движения навстречу друг другу и дальнейшего сближения МСФО и US GAAP (общепринятых принципов бухгалтерского учёта США). *И справедливости ради, стоит отметить, что повлияла на это, прежде всего, проработанность и степень глубины американских стандартов, например, для отражения финансовых инструментов US GAAP имеет около 30 стандартов, тогда как МСФО – только четыре, а именно IAS 32 «Финансовые инструменты: представление информации», IAS 39 «Финансовые инструменты, признание и оценка», IFRS 7 «Финансовые инструменты: раскрытие информации», IFRS 9 «Финансовые инструменты», что наглядно показывает превосходство US GAAP над МСФО.*

В ОПБУ США детальным руководством для отраслевых бухгалтеров служат целые тома стандартов и разъяснений к ним в ведущих отраслях национальной экономики (таких как финансовый сектор, недвижимость и здравоохранение, а также нефтегазовая отрасль).

Кроме всего следует отметить основные документы по конвергенции между стандартами МСФО и US GAAP в рамках «Партнерства по конвергенции» - соглашение «Norwalk» 2002 года о координировании работы Комитета по МСФО с Советом по стандартам финансового учета США; меморандум 2006 года об устранении отличий в стандартах к концу 2008 года.

Если рассматривать стратегию конвергенции в целом, то ее суть заключалась в том, чтобы заменить слабые стандарты в обеих системах более сильными со схожими подходами ко всем основным аспектам отчетности

путем выбора наилучшего стандарта из аналогичных, которые есть как и в международной практике, так и в американской.

Далее стоит отметить, что в условиях современной экономики Россия также является страной, ориентированной на сближение национальных и международных стандартов, так как в настоящее время процесс конвергенции является наиболее приемлемым, и именно разработка ФСБУ дает возможность сближения российских и международных стандартов. И постановление Правительства РФ от 25 февраля 2011 г. № 107 о признании МСФО является переломным моментом в российском законодательстве по бухгалтерскому учету, следующим шагом конвергенции РСБУ и МСФО стало принятие Концепции развития бухучета в РФ на основе МСФО.

В рамках исследования процесс конвергенции можно наглядно рассмотреть на примере сближения стандартов по учету аренды, где совместный проект 2008 года минимизировал различия между международными и американскими стандартами по учету аренды. Оба стандарта схожи в том, что признают арендный платеж обязательством, возвращая всю аренду на балансы, независимо о какой аренде идет речь – финансовой или операционной (здесь необходимо сделать акцент на том, что в ОПБУ США сохранилось деление аренды на операционную и финансовую, в то время как в международных стандартах используется единая модель для всех договоров аренды). Это обязательство измеряется, как приведенная стоимость будущих арендных платежей, а на стороне активов на балансе ему противопоставляется, так называемый, «актив с правом на использование», представляющий собой действующее в течение всего срока аренды право лизингополучателя на принадлежащий лизингодателю актив.

Если же рассматривать российскую практику бухгалтерского учета, то следует отметить, что новый российский федеральный стандарт по учету аренды (ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учет аренды») практически полностью копирует положения МСФО (IFRS) 16. Таким образом, ФСБУ 25/2018 в свое время привел в смятение компании, которые не подготовили отчетность по МСФО, те же компании, которые составили отчетность по МСФО, были рады вступлению этого стандарта в силу, ведь он позволил им не выполнять трансформационную корректировку по учету аренды для целей МСФО.

Далее в рамках исследования целесообразно сравнить между собой основные нормы стандартов МСФО (IFRS) 16 «Аренда» и ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учет аренды» по общим положениям как для арендатора, так и для арендодателя. Например, если рассматривать условия признания актива объектом аренды, то можно заметить, что в обоих стандартах сказано о необходимости одновременного выполнения следующих условий: наличие определенного срока аренды; идентификация объекта, то есть арендодатель не вправе по своему усмотрению заменить его на аналогичный; получение арендатором экономических выгод от объекта в течение срока аренды; возможность арендатора самостоятельно определять каким образом он будет использовать объект аренды. Данные положения сформулированы в приложении А п. В14, В31 МСФО (IFRS) 16 и п. 5 ФСБУ 25/2018. Также в

обоих стандартах говорится о том, что они не будут применяться, если не выполняется хотя бы одно из выше перечисленных условий. Далее необходимо рассмотреть сходство двух стандартов на примере того, что включается в арендные платежи. В целом, п. 7 ФСБУ 25/2018 дублирует п. 27 МСФО (IFRS) 16 в том, что к арендным платежам относятся все периодические (или же фиксированные – согласно МСФО) и разовые платежи в твердой сумме за вычетом платежей арендодателя в пользу арендатора (или за вычетом любых стимулирующих платежей по аренде к получению – в соответствии с международными стандартами); переменные платежи, зависящие от индексов или процентных ставок, - на дату передачи объекта (начала аренды, как сказано в МСФО); цена исполнения опциона на покупку, при условии, если есть достаточная уверенность в том, что арендатор исполнит этот опцион (согласно международной практике), или же суммы, связанные с гарантиями выкупа объекта в конце срока аренды (в соответствии с российской практикой). Что же касается расчета справедливой стоимости, то в п. 8 ФСБУ 25/2018 прямо говорится о том, что такой расчет осуществляется по правилам МСФО (IFRS) 16, где сказано, что расчет справедливой стоимости относится к учету у арендодателя, и под справедливой стоимостью понимается сумма, на которую можно обменять актив или погасить обязательство в сделке между хорошо осведомленными независимыми сторонами, желающими совершить такую сделку. Если посмотреть на расчет срока аренды, то здесь можно сказать, что оба стандарта также во многом схожи, но есть небольшие различия: согласно российскому стандарту, в срок аренды включается период «арендных каникул», когда арендатор получил объект, но не платил арендную плату (сказано в п. 9 ФСБУ 25/2018), а в соответствии с международной практикой в срок аренды включается период времени, который может описываться через объем использования объекта, например, количество продукции, которая будет изготовлена с использованием арендованного объекта (в соответствии с п. 18 и п. 10 МСФО (IFRS) 16). О необходимости пересмотра срока аренды в обоих стандартах говорится, что это нужно делать в соответствии с п. 9 ФСБУ 25/2018 в российской практике и п. 19 МСФО - в международной.

Исходя из всего вышесказанного следует, что в рамках процесса конвергенции с US GAAP основной задачей Совета по МСФО в среднесрочной перспективе является сохранение уже достигнутых результатов в данном направлении (международные стандарты сблизилась с нормами US GAAP в ключевых областях отчетности, в том числе в стандартах по консолидации, признания выручки, учета аренды и т.д.). Что же касается РСБУ, то здесь на данный момент происходит период реформирования, который заключается в приведении российской системы учета в соответствии с МСФО, то есть необходимо создать такую отчетность, которая не только отвечала бы требованиям рыночной экономики, но и была понятной зарубежным инвесторам и способствовала привлечению инвестиций.

Немаловажно отметить и то, что в целом, конвергенция между МСФО и национальными стандартами является наиболее приемлемым процессом в условиях нестабильной экономики, растущей значимости вопросов

устойчивого развития и стремлению к повышению качества отчетности с соблюдением интересов всех субъектов.

Список использованных источников

1. Международный стандарт финансовой отчетности (IFRS) 16 «Аренда» (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 11.06.2016 N 111н) (ред. от 20.08.2021) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система / Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Новосиб. гос. ун-та экон. и упр.

2. Российская Федерация. Приказы. Федеральный стандарт бухгалтерского учета ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учет аренды»: Приказ Минфина России № 208н: [утвержден приказом Министерства финансов Российской Федерации от 16 октября 2018 года] // КонсультантПлюс: справочно-правовая система / Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Новосиб. гос. ун-та экон. и упр.

3. Железнякова, Е. А. Сближенный Бухгалтерский учет объектов аренды в МСФО (IFRS 16 «Аренда») и РСБУ (ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учет аренды») / Е. А. Железнякова. - Вестник Московской международной академии. 2019. №2. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sblizhennyu-buhgalterskiy-uchet-obektov-arendy-v-msfo-ifrs-16-arenda-i-rsbu-fsbu-25-2018-buhgalterskiy-uchet-arendy> (дата обращения: 10.03.2022).

4. Андросенко, Н. С. Конвергенция международных стандартов бухгалтерской отчетности в России: проблемы и практика применения / Н. С. Андросенко. - Актуальные вопросы экономических наук. 2010. №11-2. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konvergentsiya-mezhdunarodnyh-standartov-buhgalterskoy-otchetnosti-v-rossii-problemy-i-praktika-primeneniya> (дата обращения: 20.03.2022).

5. Солдаткина, О. А. Анализ соответствия ОПБУ США международным стандартам финансовой отчетности / О. А. Солдаткина. - Вестник Хабаровского государственного университета экономики и права. 2018. №6. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sootvetstviya-opbu-ssha-mezhdunarodnym-standartam-finansovoy-otchyotnosti> (дата обращения: 19.03.2022).

УДК 657.1

Капитализация стоимости капиталов в интегрированной отчетности

д.э.н. Плотников В.С.¹, д.э.н. Плотникова О.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления» (НИНХ), г. Новосибирск, Россия

Аннотация. Метод капитализации расходов признан одним из достижений бухгалтерского учета, обеспечивающим отражение стоимости внеоборотных активов в балансе. Особое значение данный метод имеет для концепции интегрированной отчетности, в которой все активы организации отражаются в качестве отдельных видов капиталов. Целью статьи является раскрытие содержания бухгалтерского метода капитализации и его значения при

формировании запаса стоимости, например, запаса стоимости финансового капитала. В результате исследования стоимости внутренне созданного гудвилла доказано, что стоимость внутренне созданного гудвилла должна быть отражена в совокупном запасе стоимости финансового капитала. Данный подход может быть использован организациями, формирующими интегрированную отчетность. Таким образом, капитализация запасов стоимости различных видов капиталов позволяет существенно увеличить оценку стоимости бизнеса.

Ключевые слова: бизнес-учет, интегрированная отчетность, капитализация, капитализация стоимости, гудвилл.

Capitalization of the cost of capital in integrated reporting

Doctor of Economics Plotnikov V.S.¹, Doctor of Economics Plotnikova O.V.¹

¹ Novosibirsk State University of Economics and Management (NINH), Novosibirsk, Russia

Annotation. The method of capitalization of expenses is recognized as one of the achievements of accounting, ensuring the reflection of the value of non-current assets in the balance sheet. This method is of particular importance for the concept of integrated reporting, in which all the assets of an organization are reflected as separate types of capital. The purpose of the article is to disclose the content of the accounting method of capitalization and its significance in the formation of a stock of value, for example, a stock of the value of financial capital. As a result of the study of the value of internally generated goodwill, it is proved that the value of internally generated goodwill should be reflected in the total stock of the cost of financial capital. This approach can be used by organizations forming integrated reporting. Thus, the capitalization of stocks of the value of various types of capital allows you to significantly increase the valuation of the business.

Keywords: business accounting, integrated reporting, capitalization, capitalization of value, goodwill.

Рассматривая модель бизнес-учета во взаимосвязи с Международной Концепцией интегрированной отчетности (далее - МКИО), которая, в большей степени, должна обеспечивать информацией о процессах создания стоимости во времени, не следует забывать о том, что традиционная модель бухгалтерского учета достаточно успешно отражает эти процессы. Поэтому для системы бизнес-учета необходимо структурировать имеющуюся информацию бухгалтерского учета, чтобы она могла быть включена «в интегрированный отчет для использования с целью оценить способность организации создавать стоимость» [2, п.1.5].

Значительно сложнее в системе бизнес-учета и интегрированной отчетности решается проблема трансформации активов, отражаемых в традиционной бухгалтерской отчетности, в запасы стоимости отдельных видов капиталов (финансового, производственного, интеллектуального, человеческого, социально-репутационного и природного). Для этого разработчиками интегрированного отчета была поставлена цель «предоставление информации о ресурсах и взаимоотношениях, которые использует и на которые влияет организация», а также «объяснить, как организация взаимодействует с внешней средой и капиталами для создания стоимости на протяжении краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного периода» [2, п.6].

Для успешного достижения цели интегрированной отчетности, помимо традиционных инструментов бухгалтерского учета, потребуется разработка механизмов бизнес-учета, который должен стать информационной основой бизнес-модели, мотивационным ее элементом при принятии решений провайдерами финансового капитала при распределении ресурсов организации.

Модель бизнес-учета направлена на формирование информации о создании и приросте стоимости бизнеса, основанного на информационном обеспечении о прогнозах и фактических запасах капиталов, обеспечивающих и создающих условия для создания стоимости в краткосрочном, среднесрочном и долгосрочном периодах. Именно на разработку такой модели бизнес-учета нацеливает МКИО.

По своему определению модель бизнес-учета – это «информационная система бизнес-модели о процессах создания стоимости и прироста стоимости, отражающая измерение изменений результатов деятельности организаций. В основу этой системы должна быть заложена информация о прогнозных и фактических запасах капитала, необходимых для финансирования процессов создания стоимости, выраженных количественно в виде монетарных обязательств, обеспечивающих финансовую поддержку объектов создания стоимости – монетарных активов. Результатом такой информационной системы отражения действий по преобразованию монетарных активов и обязательств в факты хозяйственной жизни (стоимость заработанного дохода) является составление интегрированного отчета, отражающего изменение всех видов капитала [4, с.29].

Здесь следует отметить, что Международная Концепция интегрированной отчетности, в отличие от традиционной балансовой теории, трактует запасы стоимости капиталов в качестве экономических ресурсов, а не в качестве «собственного капитала», отражаемого в пассиве баланса. Более того, сами экономические ресурсы необходимо рассматривать в двух аспектах: существующие экономические ресурсы, то есть находящиеся под контролем организации, и экономические ресурсы, как «право, которое обладает потенциалом создания экономических выгод» [1, п.4.2]. Тем самым можно обеспечить информацией сформированные в интегрированной отчетности процессы создания стоимости в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Однако, изначально нужно определиться с ответом на вопрос: а как же формируется этот запас стоимости различных видов капиталов для отражения их в интегрированной отчетности?

Для ответа на этот вопрос необходимо решить следующую задачу: разработать модель учета капитализации запасов стоимости различных видов капиталов организации, формирующую оценку стоимости бизнеса и, тем самым, очистить себестоимость производимой продукции (работ, услуг) от несвойственных ей затрат.

В данной статье речь идет о капитализации запасов стоимости капиталов, а не о расходах компании, которые не трансформировались в затраты в течение отчетного периода, то есть о капитализации инвестиционных затрат,

формирующих запасы стоимости капиталов. Здесь уместнее говорить о диапазоне релевантности во времени как об интервале создания запаса стоимости капиталов, в котором такой запас может считаться полезным для обеспечения устойчивого развития организации.

Кроме того, следует обратить внимание на виды деятельности, создающие запасы стоимости капиталов, обеспечивающие оценку стоимости бизнеса в целом и повышающие ценность организации для инвесторов.

Идентификация ценностных объектов и спецификация их оценки подразумевают наличие определенных критериев, а сами критерии зависят от цели оценки. Цели оценки взаимосвязаны с идентификацией объектов, учитываемых в качестве элементов финансового капитала. В МКИО финансовый капитал трактуется следующим образом: «Финансовый капитал – резерв средств, которые: имеются у организации для использования при производстве товаров или оказании услуг; поступают через финансирование (долговое, доленое финансирование и гранты) или создаются в результате операций или инвестиций» [2, п.2.15]. Это далеко не полный перечень элементов запаса стоимости финансового капитала.

Ярким примером капитализации стоимости финансового капитала является гудвилл, который является объектом бухгалтерского учета, отражаемого как части запаса стоимости финансового капитала.

Многие специалисты подвергают критике способность финансовой отчетности сообщать обо всех результатах деятельности организаций. Некоторые ученые считают, что в финансовом отчете невозможно полностью раскрыть информацию о нематериальных активах, и это дискредитирует первоначальную информационную функцию финансовой отчетности [6, с.7].

Мы не согласны с данной точкой зрения и попробуем это доказать на примере модели бизнес-учета гудвилла.

В основу методологии исследования внутреннее созданного гудвилла положены концепции оценки бизнеса, Концептуальные основы представления финансовых отчетов (далее – КОПФО), позволяющие осмыслить возможность и необходимость признания и оценки данного объекта в интегрированной отчетности.

В данной ситуации представляет интерес сопоставление внутренне созданного гудвилла с «экономическим ресурсом», представленным в КОПФО.

Внутренне созданный гудвилл – это разница между оценкой рыночной капитализации организации, сформированной в определенный момент времени по биржевой оценке, и балансовой стоимостью организации за текущий отчетный период. Таким образом, гудвилл – это стоимость, которая может быть подтверждена денежным потоком в будущем.

Рынок оценивает организацию по стоимости его ценных бумаг. Так что для оценки эффективности организации необходимо объяснение результатов своего функционирования на рынке капиталов, то есть дать объективную рыночную оценку организации или рыночную капитализацию организации, которая может быть использована для исчисления стоимости «где

составляющая стоимости отражает изменения в отношении будущих денежных потоков» [3, с.267].

Исходя из принципов субстанциональной бухгалтерии, которая, как минимум, признает двойную запись в качестве основного элемента метода бухгалтерского учета, авторами статьи предлагается отражать внутренне созданный гудвилл по дебету счета «Финансовый капитал», субсчет «Внутренне созданный гудвилл» до момента продажи акций организации на бирже.

Более сложным является определение корреспондирующего счета по кредиту, поскольку «немонетарная прибыль» не отражается по существующим правилам бухгалтерского учета в учете и отчетности. Поэтому мы предлагаем «немонетарную прибыль» отражать обособленно по счету «Немонетарная прибыль», чтобы не смешивать отражение ее в системе консолидированного учета с нереализованной прибылью.

Гудвилл, являющийся результатом сделки по объединению бизнеса, проявляется в обменной биржевой сделке по купле-продаже акций, где существенным моментом является то, что опционы котируются на бирже, и именно они являются объектом купли-продажи и определяют его стоимость.

Капитализация доходов и расходов по видам деятельности, формирующих запас стоимости капиталов, позволяет «очистить» себестоимость производимой продукции (работ, услуг) от несвойственных ей издержек и, тем самым, увеличить прибыль и переадресовать денежные потоки на формирование отдельных видов капиталов.

Особе внимание в бизнес-учете должно быть уделено нематериальным активам и, прежде всего, гудвиллу, являющемуся значимым элементом экономического ресурса и отражающему право собственника на получение экономических выгод.

Разработка соответствующих бизнес-учету и интегрированной отчетности методологических и методических подходов – это задача не только сегодняшнего дня, но и перспективное направление развития бухгалтерского учета в будущем.

Список использованных источников

1. Концептуальные основы представления финансовых отчетов [Электронный ресурс]. - URL: https://www.minfin.ru/ru/document/?id_4=125979 (дата обращения: 20.02.2022).

2. Международный стандарт интегрированной отчетности [Электронный ресурс]. - URL: https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2014/04/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK.docx_en-US_ru-RU.pdf (дата обращения: 18.02.2022).

3. Вопросы стоимости. Овладейте новейшими приемами управления, инвестирования и регулирования, основанными на стоимости компаний: пер. с англ. / под ред. Э. Блэка. — Москва: Олимп-Бизнес, 2009. — 400 с.

4. Плотников В.С., Плотникова О.В. Бизнес-учет и интегрированная отчетность // Международный бухгалтерский учет. 2014. № 13 (307). С. 25-34.

5. Плотников В. С., Плотникова О.В. Концепции теории бухгалтерского учета : учебное пособие / под ред. В.С. Плотникова. Москва : ИНФРА-М, 2020. 384 с.

6. Amir E., Lev B. Value-relevance of nonfinancial information: the wireless communications industry // J Acc Econ. 1996. №22(1). P.3–30. , p.7

УДК 336.225.673

Налоговый контроллинг как эффективный механизм оптимизации финансовых ресурсов предприятия

Сефектияров Е.Я.¹

Научный руководитель: к. э. н. Князева О. П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Ижевская государственная сельскохозяйственная академия», г. Ижевск, Россия

Аннотация. В статье раскрывается определение налогового контроллинга, его содержание, существенные составляющие и процесс его реализации в рамках оптимизации финансовых ресурсов и управленческого процесса в целом. Разработка и внедрение комплекса налогового контроллинга на предприятии позволит добиться большей эффективности использования капитала, повысить конкурентоспособность, выявить источники формирования средств организации и повысить ее устойчивость. Автором предложена визуализация комплекса мероприятий по внедрению налогового контроллинга.

Ключевые слова: контроллинг, менеджмент, оптимизация налогообложения, управленческий учет, внутренний контроль, стратегический контроллинг.

Tax controlling as an efficient way to optimize financial recourses

Sefektiyarov E. Ya.¹

Scientific adviser: Ph. D Knyazeva O. P.¹

¹ Izhevsk State Agricultural Academy, Izhevsk, Russian Federation

Annotation. The article deals with tax controlling, attempts are been made to reveal the concept of tax controlling, to investigate its composition, and the ways of implementing tax controlling within management accounting for financial recourse's optimization. The development and implementation of tax controlling would allow companies achieve their main goal – to improve enterprise stability by enhancing the effectiveness, revealing new sources of forming economic means and others. Author attempt to represent graphic visualization of the implementation tax controlling system based on research made.

Keywords: controlling, management, tax accounting optimization, management accounting, internal controls, strategic controlling.

Одним из новых направлений стратегического управления процессами хозяйствования экономического субъекта является контроллинг налоговых расчетов. Проблема оптимизации финансовой составляющей предприятий является приоритетной в рыночной среде и неразрывно связана с системой налогового менеджмента и его информационно-обеспечительной функцией, в том числе. Перечисленные управленческие системы, методология их работы и взаимосвязи в рамках процессов принятия эффективных решений являются

важными вопросами научно-практического направления в рамках современной системы осуществления финансово-хозяйственной деятельности. Изучение и внедрение блока налогового контроллинга в рамках управленческого процесса позволит повысить эффективность деятельности предприятий, способствует раскрытию финансового потенциала, увеличению собственных ресурсов, повышению конкурентоспособности.

В условиях турбулентности геополитической, экономической среды вопросы оптимизации собственных ресурсов, выявления потенциальных источников, повышения конкурентоспособности являются лидирующими по актуальности.

Наличие налоговых расчетов является обязательной составной частью хозяйствования любого предприятия, на которое в большой мере оказывает влияние налоговая политика страны. Поэтому осуществление контроля, планирования и управления налоговой нагрузкой и налоговыми потоками так или иначе осуществляются всеми организациями.

По мнению Барулина С. В [3], налоговые платежи «отвлекают» до 90% собственных оборотных средств. Поэтому важно уделить должное внимание нереализованному потенциалу как источнику увеличения собственных ресурсов предприятия.

Контроллинг – это сложная система управления предприятием, с комплексом взаимосвязей и механизмов, которые обеспечивают реализацию функций управления не только на уровне предприятия, как целой единицы, но и на уровнях каждого хозяйственного подразделения, процессов, операций, на всех стадиях производственного и воспроизводственного процесса [7]. Важной характеристикой контроллинга является целостность и комплексность.

Поэтому контроллинг выступает в качестве концепции управления предприятием, которая нацелена на достижение и решение не только тактических, но и долгосрочных, стратегических целей и задач, обеспечивая слаженную и взаимосвязанную реализацию своих функций на основе актуальных и релевантных новаций и/или инноваций в сферах информатизации бизнеса, новых технологий. И, таким образом, формирует базис для принятия оптимальных и эффективных управленческих решений.

При этом следует различать контроллинг и систему внутреннего контроля (СВК) предприятия. На рисунке 1 представлена компонентная схема контроллинга.

Сущностью внутреннего контроля является система проверки и наблюдения, контроля за своевременностью и правильностью выполняемых операций и процедур. Основными целями СВК является обеспечение упорядоченной работы и хозяйствования предприятия, а также соблюдение регламентов, политик, требований. Поэтому ключевыми функциями внутреннего контроля являются регулирующая, контрольная, аналитическая и информационная.

Схема наглядно отображает, что контроль – одна из множества взаимосвязанных и обусловленных сущностью функций контроллинга.

Налоговый контроллинг представляет собой комплексную систему связанных элементов: методологической базы для обеспечения функционирования стратегического и оперативного управления налоговой нагрузкой; информационной составляющей, которая выступает источником для осуществления функции управления налоговыми потоками; налоговый менеджмент и др.

Такая система управления налоговыми потоками воздействует посредством прогнозирования, планирования и мотивации, организации и контроля за обеспечением реализации целей налогового контроллинга.



Рисунок 1 – Компонентная схема контроллинга предприятия

В российской практике среднего бизнеса налоговый контроллинг не нашел еще широкого распространения. Однако, в крупных холдингах, по данным аудиторских фирм [14, 15], программы контроллинга внедряются все более активно. Но, по-прежнему, является недостаточным объем отечественных разработок и опыта практического их применения с учетом отраслевых особенностей очень мало.

В зависимости от целей и задач некоторые исследователи [2, 11 и другие] выделяют стратегический и оперативный налоговый контроллинг. Цель оперативного контроллинга – формирование эффективных методов управления целями предприятия и аккумуляция средств для этого. А ориентация на потенциал выживаемости, конкурентоспособности – цели стратегического контроллинга.

Задачи по эффективному управлению налоговыми потоками неразрывно связаны с управлением и пониманием налоговых рисков, что требует интеграции налоговой функции предприятия во все процессы, операции, которые происходят в организации. Таким образом, эти функции не сводятся к ведению учета и подготовки налоговой отчетности, а расширены и

сфокусированы на управлении рисками во взаимосвязи с поддержкой в принятии инвестиционных решений, в том числе.

Безусловная неукоснительность в отношении налоговых обязательств накладывает ограничения в свободе выбора и разработке налоговых решений, так как эти платежи регламентированы налоговым законодательством. В то же время оптимизация расходов по налоговым платежам может быть рассмотрена как управление входящими налоговыми потоками.

Условия финансово-хозяйственного функционирования организации в части оптимизации налогообложения, эффективного управления налоговой нагрузкой, регулирования налоговых потоков (входящих и исходящих) должно сопровождаться постоянным генерированием способов, решений по оптимизации финансовых ресурсов в рамках стратегического налогового контроллинга.

Рассмотрев различные подходы в реализации задач налогового контроллинга, а также рынок предложений по внедрению и автоматизации этих систем, была разработана блок-схема, представленная на рисунке 2. Схема составлена на основе алгоритмов, предложенных Барулиным С. В. [3, 4], концепций Фольмут Х. Й., описанных в труде «Инструменты контроллинга от А до Я», анализа предложений на рынке услуг по внедрению комплексов налогового контроллинга [14, 15] и других.

В рамках стратегического налогового контроллинга должна быть выработана налоговая стратегия организации (этапы первый и второй на рис. 2), которая ориентирована на достижение долгосрочных планов и интересов. Важным аспектом является обеспечение достаточности ресурсов для расширенного воспроизводства, исполнения обязательств (как внутренних – перед работниками, собственниками и пр., так и внешних – перед контрагентами, государством и др.). Стратегия должна решать задачи повышения рентабельности собственного капитала, оптимизации налоговых потоков при обязательном учете и контроле приемлемого уровня рисков. Таким образом, в качестве основной цели налоговой стратегии выступает увеличение и максимизация рентабельности производства, а также удовлетворение интересов собственников посредством снижения налоговых расходов (снижения «исходящих» налоговых оттоков и увеличения «входящих»).

Для разработки такой стратегии необходимо комплексно изучить влияние внутренних и внешних факторов, дать экспертную оценку для последующего анализа с целью выработки оптимальных вариантов решения. Выполнение этой задачи сопряжено с привлечением специалистов-экспертов, обладающих должными компетенциями и опытом в области финансов, юриспруденции, налогообложения, менеджмента, экономики, управления. Их работа сосредоточена на анализе налоговой среды, бенчмаркинге эффективности существующей налоговой политики в сопоставимых предприятиях, разработке альтернативной стратегии. И, как видно на схеме (рис. 2), повторными процедурами бенчмаркинга с уже новыми данными для анализа. Таким образом, возможно соизмерение эффективности альтернативных вариантов к уже действующей системе налоговой политике. А также анализ эффективности

функционирования, действующий на предприятии, с аналогичными в других предприятиях отрасли, хозяйствующих в сопоставимых условиях.

Миссия предприятия определяет налоговую стратегию, равно как и подход собственников. Необходимо определить приемлемый уровень налоговой нагрузки, который позволит наращивать расширенное воспроизводство, а также будет удовлетворять общественные интересы.

Разработка методологических приемов неразрывно связана с миссией предприятия, разработкой комплекса управления рисками и ресурсами предприятия, с особенностями существующей системы внутреннего контроля. Поэтому каждый «этап» – это целая подсистема внутри общего комплекса налогового менеджмента.

Среди целевых ориентиров стратегического характера выделяют:

- среднегодовые темпы снижения налоговой нагрузки;
- объем (величина) финансовых ресурсов (расчет финансовых ресурсов и возможностей);
- величину налоговой нагрузки (налоговое планирование и бюджетирование, расчет «нормативной» налоговой нагрузки);
- величины основных показателей экономической деятельности, результирующих финансовых показателей (разработка системы расчета показателей эффективности, системы оценки и мотивации персонала).

При внедрении и разработке приемов налогового контроллинга необходимо учитывать важные, в понимании налогообложения, моменты (этап III). К ним относятся сфера деятельности предприятия, а, как следствие, вид деятельности, который определяет выбор системы налогообложения и перечень уплачиваемых налогов, правовой статус предприятия, форма собственности, сложность структуры, принципы учетной политики для целей бухгалтерского и налогового учета, организационные характеристики и т.д.

Выбор того или иного варианта сопряжен с налоговыми последствиями, следовательно, с последствиями, которые затрагивают каждый этап и процесс производства. Эти решения формируют базу инструментов для оперативного налогового контроллинга.

В связи со всеобъемлющей автоматизацией предприятия заинтересованы в интеграции процессов управления налоговыми потоками с автоматизированными системами и комплексами. Для разработки и внедрения систем автоматизации налогового контроллинга (рис. 3) иногда возможно использование собственных IT-служб и подразделений в координированном сотрудничестве с персоналом, который занимался разработкой стратегии и методологии налогового контроллинга. Чаще всего привлекаются сторонние организации, которые имеют богатый опыт в сфере информатизации и технологий для управленческих целей.

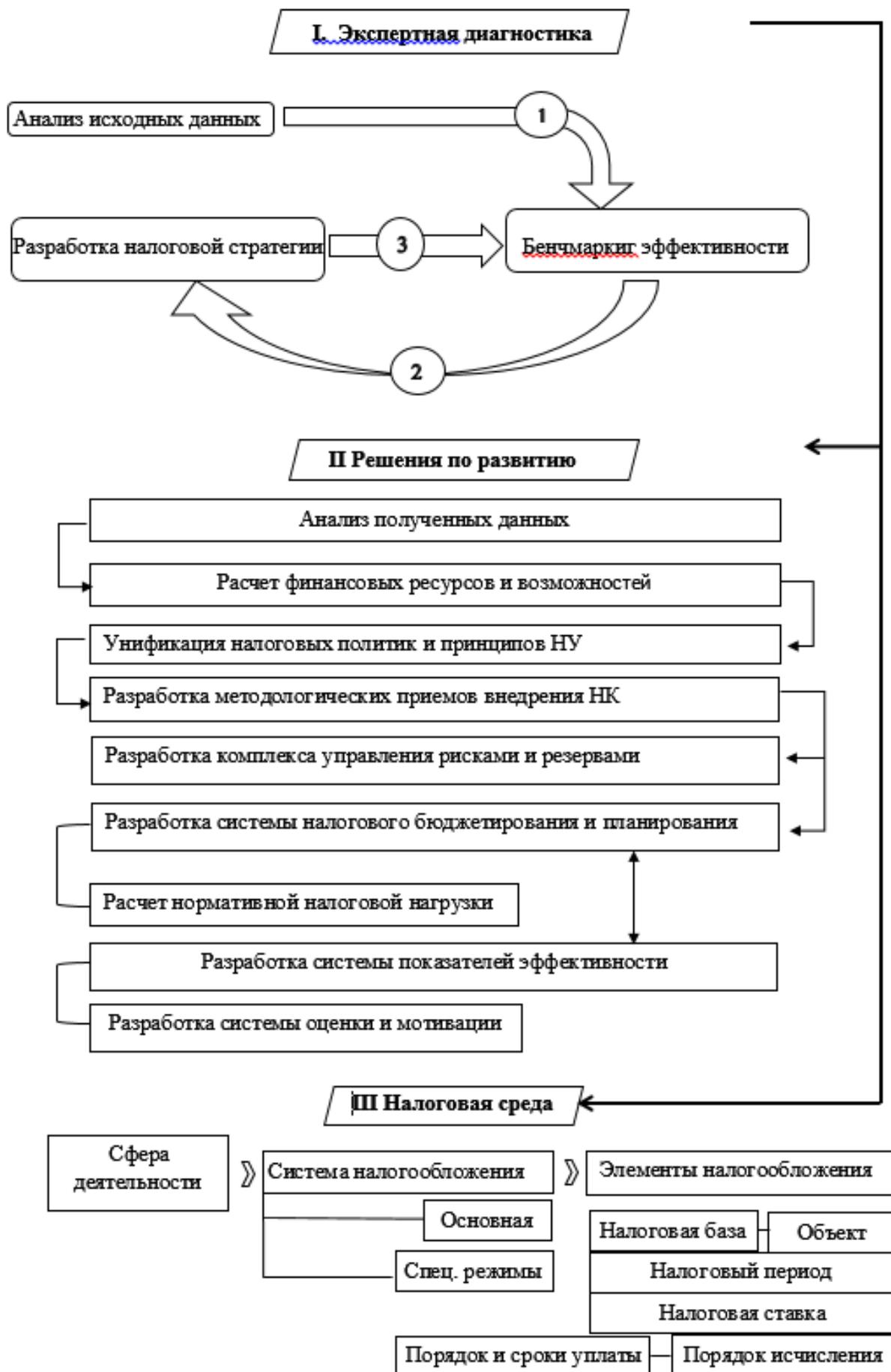


Рисунок 2 – Концепция комплекса налогового контроллинга

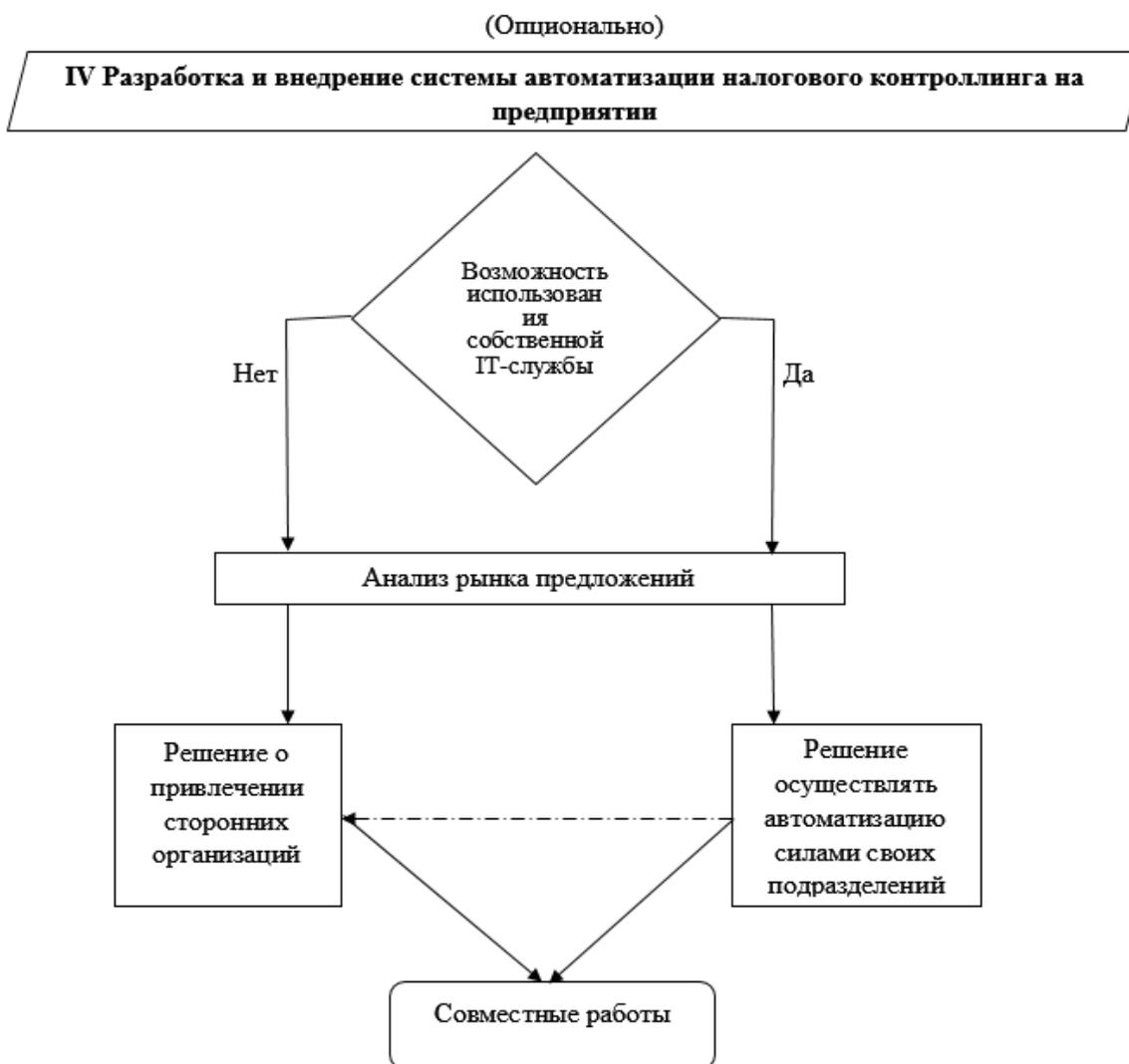


Рисунок 3 – Алгоритм внедрения автоматизации процессов налогового контроллинга

Следует понимать, что оптимизация финансовых ресурсов в рамках стратегического налогового контроллинга поделена на «этапы» условно. Это сложная система с множеством взаимообусловленных элементов, поэтому только комплексный, всеобъемлющий подход в каждом отдельном предприятии дает ожидаемый «эффект».

Невозможно унифицировать процесс внедрения элементов контроллинга для реализации задач на каждом предприятии.

Наиболее эффективным внедрение элементов налогового контроллинга является на вновь создаваемых предприятиях, так как количество и вариативность альтернатив менее ограничены. В то же время, стратегический налоговый контроллинг может стать причиной кардинальных изменений и принципиально новых решений экономического субъекта в достижении стратегических и оперативных целей.

Таким образом, комплексное внедрение стратегического налогового контроллинга позволит предприятиям увеличивать собственные финансовые

ресурсы за счет выявления потенциальных источников формирования средств, эффективного контролирования, принятия управленческих решений, воздействия на все процессы и операции хозяйствующего субъекта. Создание системы регулирования и управления налоговыми потоками в рамках стратегического и оперативного налогового контроллинга возможно при комплексной координации всех систем предприятия. В то же время налоговый контроллинг предприятия требует рассмотрения и изучения во взаимосвязи с общими принципами стратегического менеджмента, финансового контроллинга. Состав и структура налогового контроллинга обусловлены его целями и задачами. Эти вопросы требуют тщательного изучения и теоретической разработки в виду возрастающей актуальности в российской практике финансового хозяйствования.

Список использованных источников

1. Алборов, Р. А. Управленческий учет в корпоративном управлении бизнесом / Р. А. Алборов, Г. Я. Остаев, С. Ю. Ильин // Опыт и перспективы управления деятельностью хозяйствующих субъектов и публичных образований : материалы Национальной научно- практической конференции с международным участием, Ижевск, 15 сентября 2021 года. – Ижевск: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "Шелест", 2021. – С. 15-20.
2. Алиев М. И. Контроллинг на предприятиях АПК: Краткий курс лекций / Сост. М.И. Алиев // ФГБОУ ВПО «Саратовский ГАУ». – Саратов, 2017. – 66 с.
3. Барулин С. В. Налоговый контроллинг : учебник / С. В. Барулин, Е. В. Барулина. – Москва : РУСАЙНС, 2021. – 168 с.
4. Барулин, С. В. Методологические аспекты управления налоговыми потоками компании в форме налогового контроллинга / С. В. Барулин, Е. В. Барулина // Journal of Tax Reform. 2015. Т. 1. № 1. С. 61-75.
5. Бодрова, Т. В. Налоговый учет и налоговое планирование : Учебник для бакалавров / Т. В. Бодрова. – 3-е изд., перераб.. – Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2022. – 309 с.
6. Быков, И. А. Система внутреннего финансового контроля и проверка налоговой отчетности / И. А. Быков, А. Ю. Токарев // Молодой ученый. 2017 № 14.
7. Дайле, А. Практика контроллинга / А. Дайле ; Пер.с нем. М. Л. Лукашевич ; Е. Н. Тихоненкова ; Ред. М. Л. Лукашевич. – Москва : Финансы и статистика, 2001. – 334 с.
8. Контроллинг : учебник / А. М. Карминский, С. Г. Фалько, А. А. Жевага, Н. Ю. Иванова ; под ред. А. М. Карминского, С. Г. Фалько. – 2-е изд., дораб. – Москва : Финансы и статистика, 2012. – 336 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=79603> (дата обращения: 10.03.2022).
9. Налоговая политика. Теория и практика : Учебник / И. А. Майбуров, М. Д. Абрамов, Г. А. Агарков [и др.]. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 519 с.

10. Огородникова, А. А. Особенности организации внутреннего контроля на предприятиях / А. А. Огородникова, Н. А. Бакишева, О. П. Князева // Землеустройство и экономика в АПК: информационно-аналитическое и налоговое обеспечение управления : материалы Всероссийской национальной научно-практической конференции, Ижевск, 24 мая 2018 года / ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, УРОО «Союз научных и инженерных общественных отделений», Отделение «Союз экономистов Удмуртии». – Ижевск: Буква, 2018. – С. 330-334.

11. Самогов, А. Н. Корпоративное налоговое планирование / А. Н. Самогов, Л. А. Четошникова. – Краснодар : Академия знаний, 2020. – 105 с.

12. Селезнева, И. А. Налоговое право : учебное пособие / И. А. Селезнева, О. В. Котлячков. – Ижевск : Ижевская государственная сельскохозяйственная академия, 2020. – 88 с.

13. Селезнева, И. А. Проблемные аспекты методики исчисления налогов в России / И. А. Селезнева, О. П. Князева, Е. А. Шляпникова // Наука Удмуртии. 2021. № 2(94). С. 255-264.

14. КПМГ : сайт : – URL : сайт : <https://home.kpmg/ru/ru/home/about.html> (дата обращения 14.03.2022).

15. ПБК. PricewaterhouseCoopers : сайт : – URL : <https://www.pwc.ru> (дата обращения 14.03.2022).

Повышение эффективности деятельности нефтедобывающего предприятия на основе внедрения метода акустической импульсной рефлектометрии

к.э.н. Симченко О.Л.¹, Лысков А.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова», г. Ижевск, Россия

Аннотация. В статье рассмотрена сущность метода акустической импульсной рефлектометрии (АИР) при дефектоскопии насосно-компрессорных труб (НКТ). Описан пример внедрения метода на нефтедобывающем предприятии ПАО «Удмуртнефть» им. В.И. Кудинова. Произведен расчет технологического и экономического эффекта при реализации предлагаемого метода. Сделан вывод относительно повышения эффективности деятельности нефтедобывающего предприятия на основе внедрения метода АИР.

Ключевые слова: акустическая импульсная рефлектометрия (АИР), дефектоскопия насосно-компрессорных труб (НКТ), ПАКТ-04, экономический эффект, технологический эффект, текущий капитальный ремонт скважин (ТКРС), глубинно-насосное оборудование (ГНО), нефтедобывающее предприятие.

Improving the efficiency of an oil producing enterprise based on the introduction of the method of acoustic pulsed reflectometry

Ph.D. Simchenko O.L.¹, Lyskov A.V.¹

¹ Izhevsk State Technical University named after M. T. Kalashnikov, Izhevsk, Russia

Annotation. The article considers the essence of the method of acoustic pulsed reflectometry (APR) for flaw detection of tubing (tubing). An example of the implementation of the method at the oil-producing enterprise PJSC "Udmurtneft" named after V.I. IN AND. Kudinov. The calculation of the technological and economic effect in the implementation of the proposed method is made. A conclusion is made regarding the increase in the efficiency of an oil-producing enterprise based on the introduction of the AIR method.

Keywords: acoustic pulsed reflectometry (AIR), tubing flaw detection (tubing), ПАКТ-04, economic effect, technological effect, current well workover (TKRS), downhole pumping equipment (DPE), oil producing enterprise.

В настоящее время одной актуальных задач, стоящих перед нефтедобывающими предприятиями, является осуществление работ по неразрушающему контролю трубопроводов.

Своевременная диагностика технического состояния трубопроводов предназначена для снижения риска аварий.

Основная проблема при обследовании насосно-компрессорных труб (НКТ) состоит в обнаружении внутренней коррозии непосредственно на устье скважины после поднятия компоновки НКТ, так как возможен повторный отказ по коррозии.

Сравнительно недавно для дефектоскопии трубопроводов стал применяться метод акустической импульсной рефлектометрии (АИР) [1, 7]. Метод АИР позволяет за короткое время обследовать большое количество труб.

С накоплением опыта использования метода совершенствуются технологии экспресс-оценки в части испытаний и формирования критериев оценки технического состояния трубных систем [3,6].

Целью настоящей работы является экономическое обоснование повышения эффективности деятельности нефтедобывающего предприятия на основе внедрения метода акустической импульсной рефлектометрии.

Основные задачи работы:

1. Определить сущность метода акустической импульсной рефлектометрии.

2. Проанализировать возможность применения метода акустической импульсной рефлектометрии на нефтедобывающем предприятии.

3. Определить экономический эффект от реализации внедрения метода акустической импульсной рефлектометрии в деятельность нефтедобывающего предприятия.

Объектом исследования выступает Публичное акционерное общество «Удмуртнефть» имени В.И. Кудинова (ПАО «Удмуртнефть» им. В.И. Кудинова).

На данный момент с целью обследования насосно-компрессорных труб чаще всего используются визуальный и ультразвуковой методы [5, 8]. В таблице 1 представлен сравнительный анализ преимуществ и недостатков методов дефектоскопии НКТ, включая акустический метод (метод акустической рефлектометрии).

Как показывает сравнительный анализ, метод акустической рефлектометрии обладает большим количеством преимуществ и является наиболее эффективным методом дефектоскопии [4], позволяющим обнаруживать скрытые дефекты НКТ с возможностью проведения работ на устье скважины.

Суть метода АИР заключается в возбуждении короткого акустического импульса в виде скачка воздушного давления на входе трубы с последующим прослеживанием его распространения внутри трубы и анализом отражений, возникающих на неоднородностях сечения просвета трубы [2].

Таблица 1 – Сравнительный анализ методов дефектоскопии

Критерии	Отсутствие затрат на оборудование	Возможность обследования внутренней стенки трубы	Высокая точность исследования	Простота процесса дефектоскопии	Возможность проведения работ без вывоза оборудования
Визуальный метод	+	-	-	+	+
Ультразвуковой метод	-	+	+	-	-
Акустический метод	-	+	+	+	+

Каждый дефект поверхности стенки изменяет сечение просвета, а, значит, изменяет акустический импеданс волнового тракта на пути луча.

В соответствии с теоретическими принципами акустики, изменение акустического импеданса приводит к появлению отраженного луча [1], характеристики которого определяются особенностями профиля дефекта. По отраженному сигналу оценивают характер неоднородности, ее местоположение в трубе и затухание сигнала в акустическом тракте.

Рисунок 1 схематично демонстрирует появление отраженного луча в месте изменения сечения трубы из-за дефекта стенки или на открытом конце трубы. Синий цвет символизирует поворот фазы при отражении от расширяющегося сечения.

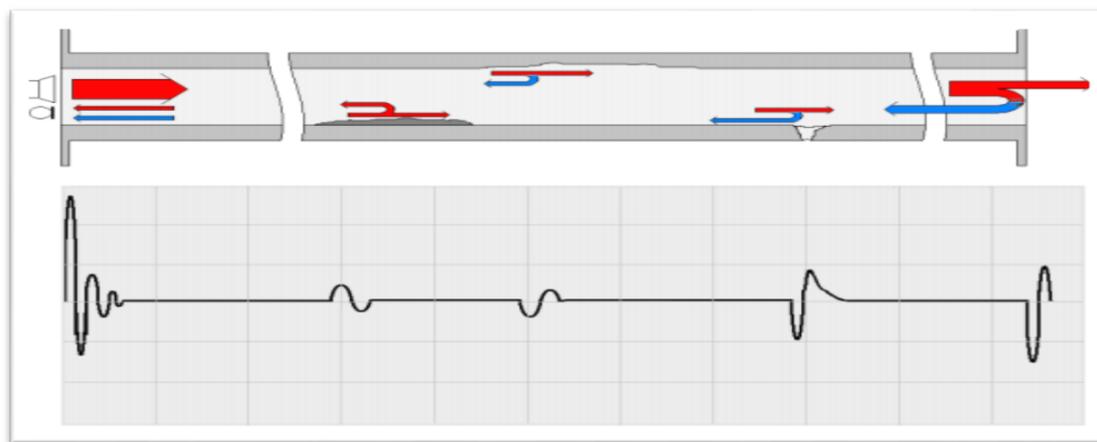


Рисунок 1 – Принцип работы прибора АИР

На рисунке 2 показана рефлектограмма, измеренная с помощью прибора ПАКТ-04 на трубе. Труба содержит искусственные дефекты, дающие отраженный сигнал: отверстие диаметром 1,5 мм; продольный пропил 20×1 мм, имитирующий раскрытую трещину; сужение просвета до диаметра 15 мм длиной 65 мм.

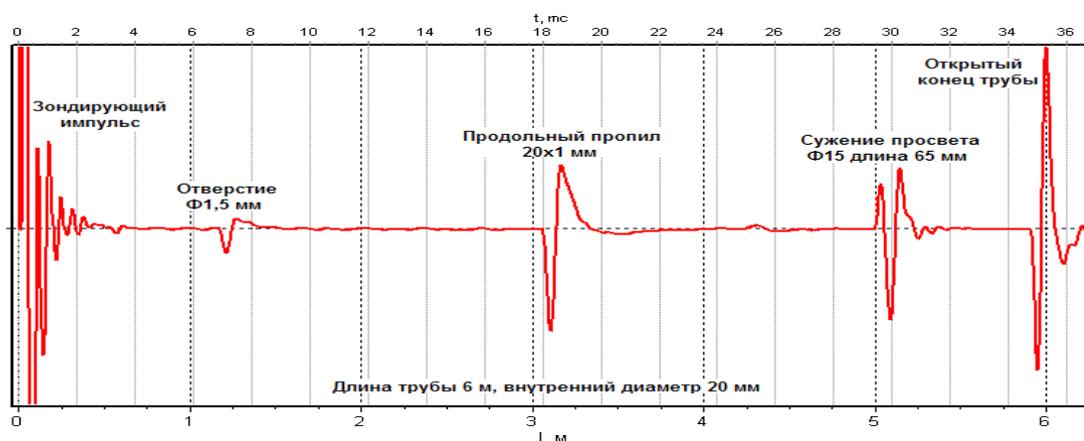


Рисунок 2 – Вид сигналов отражения от искусственных дефектов на экране прибора ПАКТ-04

Представленный метод сегодня активно используется ПАО «Удмуртнефть» им. В.И. Кудинова.

В структуре осложненного фонда предприятия больше половины скважин входит в категорию осложненных по причине «Коррозия».

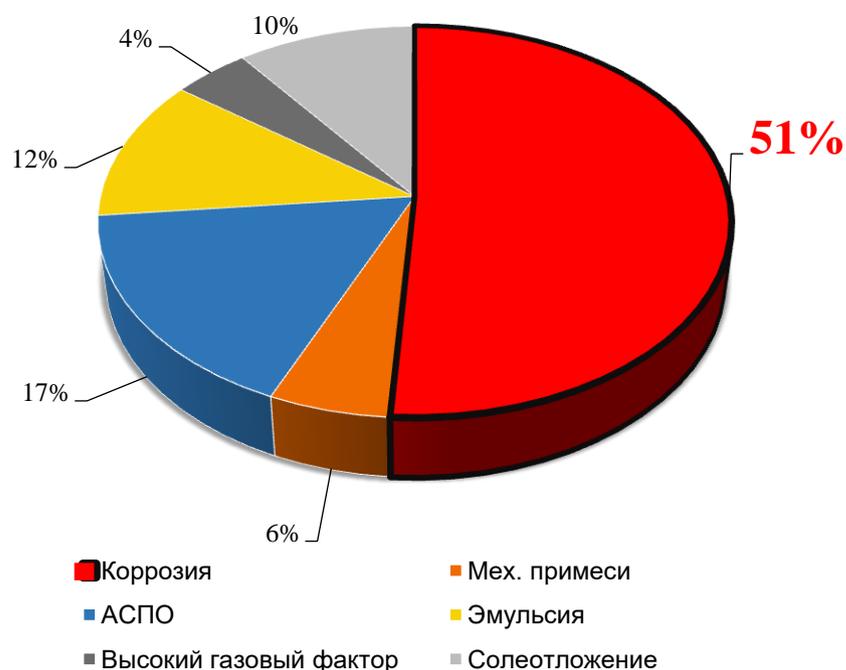


Рисунок 3 – Структура осложненного фонда ПАО «Удмуртнефть» им. В.И. Кудинова

Так, на предприятии количество отказов по причине коррозии в 2020 году составило 179 скважин, 7% из которых по причине повторной коррозии на теле НКТ и наработкой менее 90 суток.

В результате повторных отказов на ремонт скважин с заменой насосного оборудования было затрачено 6,8 млн рублей за год, исходя из фактического количества затраченных часов.

Для сокращения затрат метод АИР можно применить на 523 скважинах, входящих в 1 категории по «Коррозии» для отбраковки НКТ и снижения вероятности повторного отказа по коррозии до 0%. На части данных скважин (423) были проведены текущий капитальный ремонт скважин (ТКРС) и геолого-технические мероприятия, в ходе которых можно применить акустический метод дефектоскопии, при этом не сильно увеличив время ремонта.

Расчет экономического эффекта за первый год использования метода акустической импульсной рефлектометрии (АИР) с помощью прибора ПАКТ-04 и за первые 5 лет представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Расчет экономического эффекта от использования метода акустической импульсной рефлектометрии (АИР)

Показатель	Единица измерения	Эффект в первый год использования ПАКТ-04	Эффект за 5 лет использования ПАКТ-04	Примечание
Стоимость прибора ПАКТ-04	руб	153 000	153 000	По данным изготовителя
Количество необходимых приборов для ОГ	шт	10		Исходя из одновременных ТРС и запас 20%
Продолжительность операции по акустической дефектоскопии	ч	9		Для дефектоскопии одной НКТ затрачивается в среднем 4 минуты
Стоимость бригадо-часа по подъему ГНО	руб/час	5 430		
Стоимость работ по проведению акустической дефектоскопии	руб	50 499		
Количество повторных отказов по причине коррозии	шт/год	10	50	Отказы по причине коррозии тела НКТ с наработкой менее 90 сут
Стоимость работы по повторному текущему ремонту скважин (ТРС)	руб	676 755		Средняя стоимость повторного ремонта с учетом стоимости насоса по факту 2020 года
Экономический эффект	руб	4 510 296	24 081 480	С учетом ежегодного обслуживания приборов акустической дефектоскопии

Таким образом, при внедрении метода акустической рефлектометрии получен экономический эффект: за первый год – 4,5 млн рублей; за 5 лет – 24,1 млн рублей. Срок окупаемости применения технологии на базе представленного метода составил 4 месяца.

Проанализировав метод АИР и применимость на объектах ПАО «Удмуртнефть» им. В.И. Кудинова, можно сделать выводы:

1. Метод АИР является наиболее технологическим и экономически эффективным методом дефектоскопии, позволяющим проводить качественную отбраковку НКТ на устье скважины.

2. Потенциальный фонд скважин в ПАО «Удмуртнефть» им. В.И. Кудинова для применения технологии составляет: 574 скважины, 423 ремонта (ТКРС) в год.

3. Технологический эффект от применения технологии: снижение количества отказов скважин по причине коррозии ГНО на 7%.

4. Экономический эффект от применения технологии без учета недобора нефти при ТКРС за 1-й год составит 4,5 млн. руб., за 5 лет – 24,1 млн. руб., срок окупаемости – 4 месяца.

5. Применение метода позволит получить дополнительный эффект при диагностировании насосного и трубопроводного оборудования в других процессах добычи транспорта и подготовки нефти.

Успешное внедрение технологии на базе метода АИР позволит не только снизить экономические затраты, но и уменьшить количество аварий, увеличить эффективность процесса добычи нефти, следовательно, повысить эффективность деятельности нефтедобывающего предприятия.

Список использованных источников

1. Быков, С. П. Новые технические методы диагностики трубопроводов / С.П. Быков, К.А. Кузнецов, Д.В. Иншаков, В. П. Колмаков // Химическое и нефтегазовое машиностроение. 2011. № 10. С. 29 – 34.

2. Деговцов, А.В. Разработка нового оборудования для скважинных насосных установок с канатной штангой и анализ их надежности при эксплуатации боковых стволов малого диаметра / А.В. Деговцов, Ш.А. Алиев // Сборник «Труды РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина». 2018. № 1(290). С. 39-49.

3. Ершова, И. В. Задачи и методы анализа и управления целостностью предприятия / И.В. Ершова, П.П. Крылатков // Организатор производства. 2010. № 3 (46). С. 51-60.

4. Криворотов, В.В. Алгоритм механизма повышения конкурентоспособности предприятия // Вестник Оренбургского государственного университета. 2006. № 8 (58). С. 112-117.

5. Сунцов, А.С. Облегченные и сверхлегкие тампонажные материалы с полыми стеклянными микросферами для цементирования нефтяных и газовых скважин / А.С. Сунцов, М.В. Данилов // Вестник ИЖГТУ имени М.Т. Калашникова. 2014. № 1 (61). С. 84-85.

6. Чазов, Е.Л. Разработка методического инструментария оценки конкурентоспособности промышленного предприятия на основе мониторинга рынка сбыта продукции / Е.Л. Чазов, В.П. Грахов // Управленческий учет. 2021. № 2-1. С. 65-72.

7. Inshakov, D. V. PAKT-04: Device and Non-Destructive Testing of Heat-Exchange Equipment / D. V. Inshakov, S. P. Bykov, K. A. Kuznetsov // Scientific Israel – Technological Advantages. 2016. Vol. 18(1). P. 19 – 27.

8. Simchenko, O. The integrated economic model of oil field development in the context of new industrialization / O. Simchenko, V. Grakhov, V. Krivorotov, E. Chazov, A. Suntsov // Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Proceedings of the VIII International Scientific and Practical Conference. Amsterdam. – 2021. – С. – 629-635.

УДК 658.155

Результаты управления прибылью российских организаций малого бизнеса

Соина-Кутищева Ю.Н.¹, Лунев Е.И.¹, Лунева Ю.В.¹,
Наплёкова Т.К.¹, Ганченко Д.Н.¹

¹ Кузбасский гуманитарно-педагогический институт федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Целью исследования является формирование схемы внешнего анализа результатов управления прибылью российских коммерческих организаций на микроуровне с учетом рискованности финансовой политики и поликомпонентности системы управления финансовыми результатами.

Ключевые слова: финансовые результаты, формирование прибыли, распределение и использование прибыли, рентабельность, оборачиваемость, финансовая политика.

Results of profit management of Russian small business organizations

Soina-Kutischeva Y.N.¹, Lunev E.I.¹, Luneva Y.V.¹,
Napliokova T.K.¹, Ganchenko D.N.¹

¹ Kuzbass Humanitarian and Pedagogical Institute of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Kemerovo State University", Novokuznetsk, Russia

Annotation. The purpose of the study is to form a scheme for external analysis of the results of profit management of Russian commercial organizations at the micro level, taking into account the riskiness of financial policy and the multicomponence of the financial results management system.

Keywords: financial results, profit generation, profit distribution and use, profitability, turnover, financial policy.

Исследуемой предметной областью выступают результаты управления прибылью российских организаций малого бизнеса, рассматриваемые с позиций косвенного подхода к оценке эффективности менеджмента. В условиях пандемии и санкционного давления на российскую экономику управление прибылью компании, нацеленное на обеспечение ее устойчивости и необходимых темпов роста, имеющих большое значение для микроэкономики и макроэкономики страны, представляется актуальной задачей, сложность решения которой объясняется многообразием и разнородностью факторов, влияющих на прибыль. Исследуемая тема широко освещена в отечественной и зарубежной научной и учебно-методической литературе [1-7].

При этом чаще всего в качестве ключевых показателей эффективности управления прибылью исследователи приводят коэффициенты рентабельности и оборачиваемости [1,5]. Выводы, сделанные по результатам их анализа, могут быть односторонними и недостаточно полными, если не учитывать прямую связь этих коэффициентов с показателями рискованности финансовой политики.

Также вопросы управления прибылью рассматриваются в контексте показателей эффективности, основанных на денежных потоках [4]. Проблема

согласования показателей доходности и рискованности в этом случае успешно решается введением средневзвешенной цены (стоимости) капитала компании, однако у исследователей, выступающих внешними пользователями финансовой отчетности организаций, возникают сложности с поиском и обработкой исходной информации, необходимой для проведения расчетов.

Поэтому в работе представлена альтернативная точка зрения, позволяющая, с одной стороны, оценивать результаты управления прибылью компаний внешним пользователям финансовой отчетности, с другой стороны, – учитывать при оценке исследуемых процессов рискованность финансовой политики организаций. Отличительной особенностью авторской позиции является необходимость анализа результатов управления прибылью в разрезе ключевых компонентов этой системы с использованием различных показателей.

Целью исследования является формирование схемы внешнего анализа результатов управления прибылью российских компаний на микроуровне с учетом рискованности финансовой политики и поликомпонентности системы управления финансовыми результатами. Для реализации поставленной цели необходимо решение следующих задач: 1) идентификация компонентов системы управления прибылью и используемых в них моделей; 2) установление ключевых показателей, отражающих для внешнего аналитика результаты управления прибылью в разрезе компонентов и моделей; 3) апробация схемы по данным официальной статистики и публичных информационных источников.

Библиографический анализ позволил идентифицировать в системе управления прибылью компании три основных компонента – подсистемы управления формированием, распределением и использованием прибыли организации [6-7]. Подтверждения необходимости выделения этих компонентов содержатся в теории иерархии и инвестиционной модели Дональдсона, утверждающих, что главными задачами финансовых управляющих на практике являются задачи формирования чистой прибыли, дивидендной и инвестиционной политики компании [8]. Определены ключевые финансовые модели, используемые в указанных подсистемах. Так, для подсистемы управления формированием прибыли наибольшее значение имеют ценовые, бухгалтерские и налоговые модели, модели калькулирования себестоимости, для подсистемы управления распределением прибыли – дивидендные модели, для подсистемы использования прибыли – инвестиционные модели и модели отношений с инвесторами. Количество и значимость моделей существенно варьируют в зависимости от специфики деятельности организации – ее масштабов, фазы жизненного цикла, финансового состояния и т. д. Дополнительным компонентом следует считать подсистему управления финансовыми рисками, которая оказывает непосредственное влияние на уровень финансовых результатов, поскольку риск и доходность находятся в прямой связи.

Таблица 1 – Оценка результатов управления прибылью ООО «Спринт Медиа» в 2019 году по данным Росстата

Группа показателей	Показатель	По РФ	По разделу М ОКВЭД	По ООО
Показатели формирования прибыли	Рентабельность проданных товаров, %	10,8	13,2	18,6
	Рентабельность продаж, %	9,8	11,6	15,7
	Рентабельность активов, %	5,8	3,1	78,0
	Период оборота активов, дней	608	1825	73
	Период оборота оборотных активов, дней	216	582	64
	Период оборота дебиторской задолженности, дней	108	278	46
	Период оборота кредиторской задолженности, дней	102	293	9
Показатели рискованности финансовой политики	Коэффициент текущей ликвидности	1,24	1,21	7,59
	Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	-0,41	-0,18	0,87
	Коэффициент автономии	0,41	0,48	0,90

Источник: Составлено авторами на основе данных Росстата

Статистический анализ позволил сделать вывод о наличии показателей, позволяющих внешнему аналитику проводить сравнительное исследование результатов управления прибылью компании. В работе применялись материалы официальной статистики, представленные в сборнике Росстата «Финансы России 2020» и материалы проекта сравнительного анализа финансового состояния российских организаций TestFirm.ru, который реализован компанией «ПрофСофт», использует официальные данные Росстата и ФНС о бухгалтерской отчетности более двух миллионов российских организаций, дополнительно проверяемой на репрезентативность, наличие искажений и ошибок. Справочник финансовых показателей ТестФирм содержит значения отраслевых и российских коэффициентов, рассчитанных методами медианы и среднего арифметического для групп организаций, различающихся по масштабам деятельности. В данном исследовании использованы финансовые коэффициенты, значения которых представлены в открытом доступе. Итоговая оценка результатов управления прибылью (высокая, удовлетворительная или неудовлетворительная) выставляется с учетом уровня существенности отклонений значений финансовых коэффициентов от их отраслевых (российских) значений.

Таблица 2 – Оценка результатов управления прибылью ООО «Спринт Медиа» в 2019 году по данным ТестФирм

Группа показателей	Показатель	По ООО	По отрасли 73.11		
			заметно хуже	среднее	заметно лучше
Показатели формирования прибыли	Рентабельность продаж	15,7%	≤1,3%	6,24%	≥17,1%
	Рентабельность продаж по ЕВІТ	11,6%	≤0,55%	4,68%	≥14,5%
	нормы чистой прибыли	10,7%	≤0,17%	2,96%	≥11,1%
	рентабельности активов (чистая)	53,2%	≤0,23%	7,45%	≥38,1%
	рентабельности собственного капитала	60,9%	≤4,01%	31,9%	≥110%
	Фондоотдача	38,4	≤3,91	15	≥61,8
	срока оборота оборотных активов	63,8	≥326	127	≤53,6
	срока оборота дебиторской задолженности	45,7	≥202	65,9	≤20
	срока оборота активов	73,3	≥368	144	≤59
Показатели рискованности финансовой политики	Автономии	0,9	≤0,05	0,4	≥0,79
	обеспеченности собственными оборотными средствами	0,87	≤0,02	0,35	≥0,78
	обеспеченности запасов	128	≤0,08	1,15	≥6,6
	покрытия инвестиций	0,9	≤0,09	0,48	≥0,83
	текущей ликвидности	7,59	≤1,06	1,75	≥5,18
	быстрой ликвидности	7,54	≤0,86	1,46	≥4,26
	абсолютной ликвидности	2,38	≤0,02	0,19	≥1,02

Источник: Составлено авторами на основе данных ТестФирм

В сравнительном коэффициентном анализе для апробации схемы внешней оценки результатов управления прибылью использовались данные официальной статистики Росстата и ТестФирм. Оценка результатов управления прибылью проводилась для ООО «Спринт Медиа» (отрасль 73.11 «Деятельность рекламных агентств» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД)), которое относится к малому бизнесу, имеющему ряд особенностей формирования прибыли. Результаты оценки за 2019 год отражены в таблицах 1-2.

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие выводы.

Во-первых, результаты управления прибылью ООО «Спринт Медиа» в 2019 году по данным Росстата оцениваются как высокие, поскольку показатели рентабельности организации выше, чем средние по РФ и по разделу М ОКВЭД при относительно быстрой оборачиваемости и консервативной финансовой политике. Результаты управления прибылью по данным ТестФирм также оценены как высокие. Из пяти показателей рентабельности четыре показателя оказались несколько выше средних по отрасли (рассчитанных методом

медианы для 8,33 тысяч организаций с выручкой до 10 млн. руб., занимающихся видом деятельности «Деятельность рекламных агентств») и один показатель существенно выше отраслевого. Из четырех показателей оборачиваемости три имеют значения существенно выше отраслевых и один несколько выше отраслевого. Все семь показателей рискованности финансовой политики имеют значения существенно выше отраслевых, что характеризует ее как ультраконсервативную.

Во-вторых, обязательной составляющей оценки результатов управления прибылью является динамический подход. Исследование финансовых результатов ООО «Спринт Медиа» охватило период 2017-2019 гг. и показало высокую волатильность рентабельности, отсутствующую на уровне отрасли. В 2017 г. и 2019 г. организация продемонстрировала показатели рентабельности выше средних по отрасли, а в 2018 году – противоположную картину. Так, в 2018 г. рентабельность продаж по отрасли составила 3,7%, а по исследуемой компании 1,67%; чистая рентабельность активов – 8,6% и 1,9%; рентабельность собственного капитала – 52,5% и 2,3% соответственно. При этом показатели ликвидности и финансовой устойчивости несколько снизились, но остались существенно выше отраслевых. С учетом приведенной динамики за период 2017-2019 гг. результаты управления прибылью организации оценены как удовлетворительные.

В-третьих, более точной представляется оценка результатов управления прибылью по данным ТестФирм, которые учитывают специфику отрасли, к которой принадлежит обследуемая организация. Данные Росстата позволяют провести сравнительную оценку по ограниченному кругу показателей только в пределах раздела М ОКВЭД, объединяющего отрасли, существенно отличающиеся по содержанию и финансовым параметрам. Использование разных информационных источников для обследуемой компании в данном случае дало одинаковые результаты, однако возможны иные варианты.

В-четвертых, по публичным данным отсутствует возможность оценить результаты управления прибылью компании с учетом поликомпонентности системы управления финансовыми результатами, поскольку в использованных информационных источниках нет показателей, характеризующих подсистемы распределения и использования чистой прибыли, – коэффициент капитализации прибыли и доля нераспределенной прибыли, направленной на инвестиции в основной капитал. Важность развития этих подсистем подчеркивалась на совещании о мерах повышения инвестиционной активности, которое Президент России проводил 11 марта 2021 года с представителями бизнеса в рамках реализации национальной цели по росту объема инвестиций в основной капитал. Поэтому одним из важных направлений совершенствования публичных информационных источников в сфере корпоративных финансов следует считать развитие системы показателей, характеризующих распределение и использование чистой прибыли.

Таким образом, в теории и методике финансового анализа используются показатели, отнесенные авторами к подсистеме управления формированием прибыли. Коэффициенты, характеризующие подсистемы управления

распределением и использованием прибыли, встречаются достаточно редко [1], хотя имеют большое значение для практикующих финансистов.

Авторские предложения относительно учета рискованности финансовой политики организации при оценке результатов управления прибылью транслируются в некоторых источниках [7], однако, не находят своего развития в методике анализа финансовых результатов. Наиболее ярко показатель структуры капитала (мультипликатор) как фактор влияния на рентабельность собственных средств показан в модели Дюпона.

Финансовые коэффициенты, предлагаемые для оценки подсистем управления формированием прибыли и финансовыми рисками, являются традиционными показателями, совместно используемыми для анализа финансовых результатов и финансового состояния организации. Однако в учебно-научной литературе не подчеркивается необходимость учета прямой связи между ними. Авторские предложения в данном направлении уже обсуждались в отечественном научном сообществе [9]. Так, при относительно низких показателях рентабельности и оборачиваемости организации, фиксируемых на фоне относительно высоких показателей ликвидности и финансовой устойчивости, особенно, если такая ситуация наблюдается в среднесрочном периоде, авторы предлагают диагностировать консервативный подход к управлению финансовыми результатами, а аналитики ТестФирм скорее всего сделают вывод о финансовом состоянии, сопоставимом со среднеотраслевым.

В работе с опорой на труды отечественных и зарубежных авторов идентифицированы три компонента системы управления прибылью и используемые в них модели. Первый компонент – подсистема формирования прибыли – охватывает процесс получения конечного финансового результата (чистой прибыли), имеет основополагающее значение и функционирует с использованием широкого круга финансовых моделей. Второй компонент – подсистема распределения прибыли – позволяет найти компромисс между интересами собственников бизнеса в вопросе получения текущей доходности вложений и обеспечением самофинансирования инвестиционной деятельности. Третий компонент – подсистема использования прибыли, отражающая направления расходования нераспределенной прибыли. Второй и третий компоненты сегодня вызывают повышенный интерес со стороны регулятора, заинтересованного в ускорении инвестиционных процессов, однако в аналитической практике их роль недооценивается. Дополнительным компонентом является подсистема управления финансовыми рисками, оказывающая прямое непосредственное воздействие на уровень прибыли.

Ключевыми показателями, отражающими для внешнего аналитика результаты управления прибылью, признаны коэффициенты рентабельности и оборачиваемости (первый компонент), дивидендной политики (второй компонент), самофинансирования инвестиционной деятельности (третий компонент). В качестве показателей, характеризующих рискованность финансовой политики, использованы коэффициенты ликвидности и финансовой устойчивости. Сравнительный ретроспективный анализ

коэффициентов проводился для ООО «Спринт Медиа» (отрасль 73.11 ОКВЭД) за трехлетний период с использованием публичных информационных источников. Предпочтительным признано сравнение со средними значениями коэффициентов, рассчитанными методом медианы по организациям отрасли, сопоставимым с исследуемой по масштабам деятельности.

Апробация предлагаемой схемы показала возможность динамичной и однозначной сравнительной оценки результатов управления прибылью организации по публичным данным, кроме подсистем распределения и использования прибыли.

Предлагаемая схема может быть использована в практической деятельности хозяйствующими субъектами для экспресс-оценки эффективности управления – прибылью экономических контрагентов, налоговыми органами, аудиторскими компаниями в ходе осуществления финансового контроля.

В качестве перспектив дальнейших исследований необходимо отметить определение критериев отбора коэффициентов с учетом значимости отдельных финансовых моделей для обследуемых организаций; формирование интегрального показателя качества управления финансовыми результатами; разработку альтернативных способов оценки результатов управления прибылью в разрезе второго и третьего компонентов системы управления; конкретизацию схемы для проведения анализа на мезоуровне.

Список использованных источников

1. Казакова, Н. А. Финансовый анализ в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / Н. А. Казакова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 297 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-08792-5. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/494713> (дата обращения: 10.03.2022).
2. Казуева, Т. С. Управление доходами и расходами предприятия : учебное пособие / Т. С. Казуева ; Изд.-торговая корпорация "Дашков и Ко". – Москва : Дашков и Ко, 2007. – 188 с.; 20 см.; ISBN 978-5-91131-595-5
3. Ковалев, В. В. Управление денежными потоками, прибылью и рентабельностью [Текст] : учебно-практическое пособие / В. В. Ковалев. – Москва : Проспект, 2014. – 333 с. : ил., табл.; ISBN 978-5-392-12316-2
4. Когденко, В. Г. Корпоративная финансовая политика [Текст] : монография : научные специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством», 08.00.10 «Финансы, денежное обращение и кредит», 08.00.12 "Бухгалтерский учет, статистика" / В. Г. Когденко. – Москва : ЮНИТИ, 2015. – 615 с.; см.; ISBN 978-5-238-02515-5
5. Леонтьев, В. Е. Корпоративные финансы : учебник для вузов / В. Е. Леонтьев, В. В. Бочаров, Н. П. Радковская. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 354 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-04842-1. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/489035> (дата обращения: 10.03.2022).

6. Сулова, Ю. Ю. Прибыль предприятия : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 38.04.01.68 «Экономика» (квалификация (степень) магистр) / Ю. Ю. Сулова, Н. Н. Терещенко ; М-во образования и науки Российской Федерации, Сибирский федеральный ун-т. – Красноярск : СФУ, 2014. – 119 с. : ил., табл.; 21 см.; ISBN 978-5-7638-3125-2 – Текст : непосредственный.

7. Бланк, И. А. Управление прибылью / И. А. Бланк. – 2-е издание, расш. и доп. – Киев : Эльга : Ника-Центр, 2002. – 749 с. – Текст : непосредственный.

8. Рудык, Н. Б. Структура капитала корпораций : теория и практика / Н. Б. Рудык. – Москва : Дело, 2004 (ОАО Тип. Новости). – 271 с. – (Серия "Современные финансы и корпоративное управление" / Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации); ISBN 5-7749-0377-X (в пер.) – Текст : непосредственный.

9. Лунева, Ю. В. Проблемы интерпретации результатов анализа финансовой отчетности. / Ю. В. Лунева, Г. М. Тарасова Текст : непосредственный // Вестник НГУЭУ. 2012. № 1. С. 181-187.

УДК 336.025

Показатели эффективности деятельности Федеральной налоговой службы Российской Федерации

Соина-Кутищева Ю.Н.¹, Лунев Е.И.¹, Лунева Ю.В.¹

¹ Кузбасский гуманитарно-педагогический институт федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Целью исследования является изучение системы ключевых показателей эффективности деятельности Федеральной налоговой службы России с учетом специфики ее деятельности.

Ключевые слова: налоги, сборы, страховые взносы, налогоплательщики, налоговые проверки, налоговый мониторинг, валютный контроль, противодействие коррупции.

Performance indicators of the Federal Tax Service of the Russian Federation

Soina-Kutischeva Y.N.¹, Lunev E.I.¹, Luneva Y.V.¹

¹ Kuzbass Humanitarian and Pedagogical Institute of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Kemerovo State University", Novokuznetsk, Russia

Annotation. The purpose of the study is to study the system of key performance indicators of the Federal Tax Service of Russia, taking into account the specifics of its activities.

Keywords: taxes, fees, insurance premiums, taxpayers, tax audits, tax monitoring, currency control, anti-corruption.

Беспрецедентное санкционное давление на Россию, необходимость ускорения импортозамещения в условиях высокой неопределенности и сложной экономической ситуации обуславливают актуальность вопросов

оценки эффективности деятельности отечественных организаций. Применительно к коммерческим организациям они широко освещены в специальной литературе [1,2], однако в отдельных отраслях и сферах экономики, в том числе, в сфере государственного управления, требуются дополнительные исследования.

В целом эффективность деятельности организации показывает рациональность использования ресурсов для достижения поставленных целей. Согласно Публичной декларации целей и задач ФНС РФ на 2021 год, ее деятельность должна быть направлена на создание благоприятной налоговой среды, что предполагает достижение следующих целей [3]:

1) оптимизация регистрационных процедур для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей;

2) создание комфортных условий для уплаты налогов, сборов и страховых взносов;

3) расширение сервисов для возможности получения налогоплательщиком и плательщиком страховых взносов информации и услуг через Интернет;

4) повышение налоговой грамотности налогоплательщиков;

5) развитие системы налогового мониторинга;

6) налоговый контроль на основе риск-анализа и побуждение налогоплательщика к добровольному исполнению своих обязательств;

7) недопущение применения банкротства для уклонения от уплаты налогов, сборов и страховых взносов;

8) осуществление валютного контроля на основе риск-ориентированного подхода и автоматизация обмена информацией между органами и агентами валютного контроля и участниками внешнеэкономической деятельности;

9) эффективное разрешение споров с бизнесом; снижение нагрузки на суды.

Из указанного перечня приоритетными на 2021 год признаны семь из указанных целей. В рамках первой цели – оптимизация регистрационных процедур – ожидаемый результат выражался в увеличении количества онлайн-регистраций – плановый показатель установлен в размере 3,1 млн. ед. документов, предоставленных для государственной регистрации в электронном виде, что на 11% выше значения 2020 года.

Вторая цель предполагала совершенствование качества предоставления услуг путем решения таких задач, как стандартизация и унификация форм документов, функционирование механизма оценки гражданами качества предоставления услуг, повышение информированности граждан о нем. Ожидаемый результат – уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных услуг (минимальное значение составляет 90% и установлено Постановлением Правительства № 1284 от 12.12.2012) – не ниже 95% (в 2020 году – 99,38%).

Третья цель, впервые обозначенная в плане на 2021 год, была связана с развитием налогового мониторинга, предполагает расширенное информационное взаимодействие с налогоплательщиками и интеграцию

налогового контроля в корпоративные информационные системы. Ожидаемый результат – увеличение количества налогоплательщиков в системе налогового мониторинга не менее, чем на 20%.

Четвертая цель затрагивала досудебное урегулирование споров с налогоплательщиками через формирование единой правоприменительной практики, создание удобных сервисов для взаимодействия, развитие досудебных и внесудебных способов урегулирования споров. Ожидаемый результат – количество наиболее значимых дел, которые досудебный порядок урегулирования налоговых споров позволил довести до суда. Плановое значение на 2021 год – 6,5 тыс. дел, что существенно выше уровня 2020 года (5,1 тыс. дел).

Пятая цель была сопряжена с мотивированием налогоплательщиков к добровольной уплате налогов и применением в сделках рыночных цен, предполагает использование критериев оценки налоговых рисков, развитие методов побуждения, переход на налоговый мониторинг крупнейших налогоплательщиков, заключение с ними соглашений о ценообразовании. Ожидаемые результаты – рост эффективности налоговых проверок (доначислений на одну выездную проверку) с 33,2 млн. руб. в 2020 году до 35 млн. руб. в 2021 году при увеличении количества выездных налоговых проверок с 6,1 тыс. ед. в 2020 году до 8,3 тыс. ед. в 2021 году.

Шестую цель – повышение эффективности валютного контроля – предполагалось реализовать путем развития механизма выявления нарушений с использованием риск-ориентированного подхода к выбору объектов проверок, автоматизации контроля, совершенствования информационного взаимодействия. Ожидаемый результат – результативность проверок соблюдения валютного законодательства не менее 95% (в 2020 году – 99%).

Седьмая цель – совершенствование мер по противодействию коррупции – реализовывалась за счет развития автоматизированных систем и дистанционных механизмов взаимодействия с налогоплательщиками, повышения уровня правосознания государственных служащих и внедрения антикоррупционных стандартов поведения. Ожидаемый результат – доля налогоплательщиков, оценивающих работу ФНС по противодействию коррупции на высоком уровне – 86% (на уровне 2020 года). Жесткая привязка показателей к целям ФНС РФ свидетельствует о соответствии критерию действенности.

Перечень и значения целевых показателей ФНС РФ, обобщенные по данным материалов официального сайта [3], приведены в таблице 1. Серым цветом выделены периоды, для которых отдельные показатели не считались целевыми. В 2021 году произошло существенное обновление перечня основных показателей, характеризующих приоритетные цели ФНС РФ, – шесть новых показателей из восьми. Также изменения коснулись перечня целевых показателей, связанных с прочими целями ФНС РФ, – из двенадцати показателей четыре введены в 2021 году, три выведены в 2020 году и три – в 2019 году. Показатель 2.8, связанный с государственной поддержкой малого и среднего бизнеса в остром периоде коронакризиса, вводился только на один год

(2020). Таким образом, можно говорить о соответствии показателей эффективности критерию адаптивности организации [4].

Наличие показателей, предусматривающих независимую оценку отдельных аспектов деятельности ФНС РФ налогоплательщиками (1.2, 1.8, 2.12), свидетельствует о соответствии показателей эффективности критерию качества.

Таблица 1 – Основные показатели деятельности ФНС РФ

Показатель	2019		2020		2021	
	план	факт	план	факт	план	факт
1 По приоритетным целям						
1 Количество электронных документов для госрегистрации, тыс. ед.	-	1809,5	-	2781,6	3100	3123,5
2 Уровень удовлетворенности граждан качеством госуслуг, %	90	97	90	99,4	95	99,5
3 Рост числа налогоплательщиков на налоговом мониторинге, %	-	-	-	-	20	62
4 Количество решений судов по спорам с досудебным урегулированием, тыс. дел	-	7,5	-	5,1	6,5	4,9
5 Доначисления на одну выездную проверку, млн. руб.	-	33,3	-	33,2	35	49,8
6 Количество выездных налоговых проверок, тыс. ед.	-	9,3	-	6,1	8,3	8,1
7 Результативность проверок соблюдения валютного законодательства, %	53	97	55	99	95	99
8 Доля налогоплательщиков, дающих высокий уровень оценке работе ФНС РФ по противодействию коррупции, %	-	82	-	86	86	85
2 По прочим целям						
1 Соотношение объема задолженности к объему поступлений по налогам и пр. %	13	6,1	8	6,6	8	5,5
2 Отношение сумм требований в пользу ФНС, к общим суммам по судебным спорам с налогоплательщиками, %	75	Нет данных	75	Нет данных	75	Нет данных
3 Охват выездными налоговыми проверками субъектов МСБ на СНР, %	-	-	-	-	96	Нет данных
	план	факт	план	факт	план	факт
4 Удельный вес организаций на налоговом мониторинге, в % к крупнейшим налогоплательщикам	-	-	-	-	11	Нет данных
5 Доля электронных счетов-фактур, %	-	-	-	-	10	32

Продолжение таблицы 1

Показатель	2019		2020		2021	
6 Соотношение количества дел в пользу налогоплательщиков с досудебным урегулированием, и количества жалоб без удовлетворения	-	-	-	-	18	7,5
7 Собираемость налогов и сборов, %	98,65	Нет данных	98,72	Нет данных	-	-
8 Степень разработки реестра субъектов МСП получателей поддержки, %	-	-	100	Нет данных	-	-
9 Количество человеко-часов для реализации дополнительных программ учреждениями в ведении ФНС РФ	282024 0	Нет данных	282024 0	Нет данных	-	-
10 Доля решений регистрирующих органов об отказе в госрегистрации ЮЛ, признанных недействительными, %	39	Нет данных	-	-	-	-
11 Доля решений регистрирующих органов об отказе в госрегистрации ИП, признанных недействительными, %	15	Нет данных	-	-	-	-
12 Удовлетворенность потребителей оказанными госуслугами по реализации доппрограмм учреждениями ФНС РФ, %	100	Нет данных	-	-	-	-

С точки зрения критериев прибыльности и производительности можно отметить показатели 1.5, 1.7, 2.2, 2.6, не являющиеся классическими, но отражающие специфику деятельности ФНС РФ и предполагающие сопоставление выгод с объемом мероприятий, влекущих за собой издержки. Инновационность показателей эффективности ярко проявляется в их связи с цифровизацией деятельности ФНС РФ (1.1, 1.3, 2.4, 2.5). Критерий качества трудовой жизни, т.е. реакцию лиц, причастных к системе, на ее социально-технические аспекты, оценить по имеющимся данным не представляется возможным. Критерий экономичности, предполагающий сопоставление подлежащих потреблению и фактически потребленных ресурсов, находит отражение в план-факт анализе показателей деятельности ФНС РФ.

Следует отметить, что часть показателей (1.1, 1.4, 1.6, 2.9) представлены в виде абсолютных, что несколько ограничивает сферу их использования [5] в аналитической деятельности. Однако в целом обобщение и группировка основных показателей деятельности ФНС РФ показали, что они соответствуют критериям эффективности, признанным в науке и практике менеджмента.

Список использованных источников

1. Пурлик, В. М. Управление эффективностью деятельности организации : учебник для вузов / В. М. Пурлик. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12817-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496363>.
2. Маклаков, Г. В. Эффективность коммерческой деятельности : монография / Г. В. Маклаков. — Москва : Дашков и К, 2016. — 232 с. — ISBN 978-5-394-02599-0. — Текст : электронный. — znanium.com/catalog/product/557756.
3. Федеральная налоговая служба : сайт. — Москва, 2005. — URL: <https://nalog.gov.ru> – Текст : электронный.
4. Староверова, К. О. Менеджмент. Эффективность управления : учебное пособие для вузов / К. О. Староверова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09017-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491290>.
5. Любушин, Н.П. Экономический анализ: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» и «Финансы и кредит» / Н.П. Любушин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 575 с. — (Серия «Золотой фонд российских учебников»). - ISBN 978-5-238-01745-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028921>.

УДК 336.7

Управление денежными потоками в организации в условиях перехода на ERP

Кобякова Д.И.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Климашина Ю.С.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Данная статья посвящена внедрению современного комплексного решения на базе 1С. Подробно описаны основные финансовые инструменты подсистемы «Казначейства» для работы бухгалтерского и экономического отделов в программном обеспечении «1С:ERP. Управление холдингом». Проанализированы сроки и стоимость внедрения ERP-системы.

Ключевые слова: внедрение, финансовые интеграции, бюджетирование, казначейство, управление процессами, платежный календарь, конфигурации, взаиморасчеты.

Cash flow management in an organization in the context of the transition to ERP

Kobyakova D.I.¹

Scientific adviser: Candidate of Economic Sciences, Associate professor
Klimashina Yu.S.¹

¹ Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. This article is devoted to the introduction of a modern integrated solution based on 1С. The main financial instruments of the Treasury subsystem for the work of accounting and economic departments in the «1С:ERP. Management of the holding». The timing and cost of implementing an ERP system are analyzed.

Keywords: implementation, financial integration, budgeting, treasury, process management, payment calendar, configurations, mutual settlements.

«1С:ERP. Управление холдингом» — относительно новое решение от фирмы «1С», это программное обеспечение, предназначенное для интеграции информационных систем, автоматизации бизнес-процессов и учета в холдингах и корпорациях. Данное программное обеспечение соответствует российским и международным стандартам, обладает беспроблемным сопряжением с иными продуктами 1С. Имеет довольно широкий функционал, по необходимости адаптируется под определенных пользователей. Расходы на подобное программное обеспечение возмещаются в короткие временные отрезки, благодаря оптимизации расходов, повышению результативности расходных решений.

ERP-система (Enterprise Resource Planning System — система планирования ресурсов предприятия) — это комплексный ряд интегрированных приложений, в едином информационном пространстве, поддерживающий основные аспекты управленческой деятельности предприятий — планирование финансовых, человеческих, материальных

ресурсов для производства товаров и услуг, оперативное управление и выполнение планов, анализ результатов хозяйственной деятельности предприятия. Основные требования к ERP-системе — это достоверное слияние данных в единой базе, в реальном времени и настоящем режиме работы, учет специфики предприятий, поддержка территориально-распределенных структур, работа аппаратно-программных платформ и СУБД.

Основой системы является принцип формирования единого хранилища данных, в котором содержится информация о корпоративном бизнесе, а также обеспечивается одновременный доступ сотрудников организации с разным наделением полномочий. В системе планирования данные не только хранятся, находясь в текущей стадии, но и обладают модулями планирования и оптимизацией ресурсов, основополагающих для экономического анализа. Весь функциональный набор ERP-системы тесно интегрирован между собой, и это позволяет управлять практически всеми областями деятельности современного предприятия.

Важнейшими функциями ERP-системы являются планирование потребностей в материалах и комплектующих, управление запасами и закупками, планирование производственных мощностей, оперативное управление финансами, включая составление финансового плана и осуществление контроля его исполнения, финансовый и управленческий учёт.

Перед тем как внедрить ERP-систему в структуру предприятия необходимо оценить положительные и отрицательные аспекты данного продукта, учитывая, в том числе и специфику данного предприятия. Для приобретения и внедрения потребуется тщательное планирование и проектная команда, в которую может входить как и собственный отдел информационных технологий, так и аутсорсинговая компания. Не менее важно определиться с набором модулей и их последовательностью внедрения, сроками и стоимостью реализации каждого этапа, в среднем на внедрение уходит от трех до шести месяцев при совместной работе сотрудников предприятия и специалистов по внедрению.

Среди крупнейших поставщиков ERP-систем на российском рынке первое место занимает фирма 1С, доля которой на этом рынке составляет около 45%. Второе место в рейтинге отводится Microsoft с долей 14,5%, а это 983 проекта из всех реализованных. На третьем месте расположилась Корпорация «Галактика» с долей рынка 12% – 794 проекта. А некогда популярная SAP, доля которой на рынке в начале 2010-х годов достигала 48%, не вошла даже в тройку лидеров с 11%, уступив Microsoft (14,5%). Каждой из перечисленных систем присущи свои преимущества и недостатки. Более подробно, с финансовой точки зрения, рассмотрим ERP от 1С.

«1С:ERP. Управление холдингом» предназначен для автоматизации казначейских процессов современных компаний любого размера и степени централизации – от монопредприятий до крупных холдингов, с выделенными общими центрами обслуживания, обеспечивающими платежи множества предприятий. На примере подсистемы «Казначейство» от «1С:ERP. Управление холдингом» появляется возможность более детально рассмотреть основные

подходы и функции денежных потоков предприятия. Подсистема эффективно управляет денежными средствами, которые находятся в кассах и на банковских расчетных счетах, а так же позволяет контролировать платежи организации.

Функционально данная подсистема включает в себя планирование поступлений и расходов денежных средств, отражает операции с наличными и безналичными, осуществляет контроль средств и их целевое назначение, учитывает кредиты, депозиты и займы.

Для оперативного управления денежными средствами предприятия, формирования графиков платежей и контроля его своевременного исполнения предлагается использовать «Платежный календарь». Он формируется автоматически на основании данных о планируемых оплатах от клиентов и выплатах поставщикам, планируемых прочих поступлениях и расходах денежных средств.

Использование платежного календаря позволяет проанализировать данные о доступном остатке денежных средств, планируемых поступлениях и расходах, перемещениях между расчетными счетами и кассами или о необходимости получения дополнительных средств. Также платежный календарь позволяет производить согласование заявки с уточнением срока оплаты и источника расхода денежных средств и оформлять заявки на внутреннее перемещение денежных средств и на получение кредита в банке. При составлении платежного календаря автоматически проверяется его выполнимость — определяются кассовые разрывы, в случае их образования — происходит перепланирование выплат или условий реализации товаров, или привлечение кредитов.

Для оформления заявок на расходование денежных средств создается и заполняется аналогичный документ с определенным видом операций денежных средств: выдача подотчетному лицу, перечисление поставщику, возврат клиенту, оплата по кредиту или в другую организацию и прочие расходы.

В программе появляется возможность контроля лимита расходования денежных средств. Для этого предусмотрены различные инструменты, позволяющие спланировать потребность в денежных средствах для того или другого подразделения, а также уменьшить объем расходов и произвести их контроль. Превышение лимитов фиксируется при согласовании заявки на расход денежных средств, если требуются средства сверх установленного для статьи лимита, данная потребность указывается при формировании заявки на расходование денежных средств и отображается в заявке как признак сверх лимита. С помощью отчета «Лимиты» контролируются установленные лимиты, отображая фактический расход и определяя движение денежных средств относительно статей.

Наличные денежные средства учитываются кассовыми ордерами, безналичные — отражают различные операции поступлений и списаний денежных средств с расчетных счетов организации, а также позволяют подтверждать факты регистраций платежей в банковской выписке по расчетному счету.

Программа обладает сервисом «Обмен с банком», она обеспечивает передачу в банк в электронном виде платежных документов на безналичное перечисление денежных средств с расчетного счета организации и обратный автоматический прием из банков выписок по расчетному счету.

Управление взаиморасчетами включает в себя анализ взаимных обязательств перед предприятием и его контрагентами и ведет учет фактической и планируемой задолженности, в том числе по договорной детализации. Позволяет отражать операции взаимозачетов и списания задолженности, формировать и согласовывать акты сверки взаиморасчетов и анализировать состояние расчетов. Предусмотрена возможность получения данных по задолженности поставщикам по срокам, задолженности клиентов по срокам в виде диаграмм или таблиц.

Для отражения состояния взаиморасчетов между конкретной организацией и юридическим лицом контрагента за определенный период времени используется инструмент — «Сверка взаиморасчетов». Сверку взаиморасчетов можно производить с детализацией по контрагентам и объектам расчетов.

Ведение учета по кредитам, депозитам и займам позволяет вводить начальные остатки по кредитным и депозитным договорам, регистрировать кредитные и депозитные договоры, с учетом параметров погашения кредитов, начисления процентов и комиссий по каждому договору, рассчитывать и отражать в информационной базе ежемесячные суммы комиссий и процентов по этим договорам, выполнять анализ обязательств по кредитным договорам.

Для формирования прогноза движения денежных средств используют учет по вариантам графиков. Варианты графиков оформляются как вручную, так и автоматически из информационной базы. Эти данные являются источником для формирования заявок на расходование денежных средств, начислений доходов и расходов по процентам и комиссии.

Для контроля данных по кредитам и депозитам существуют аналитические отчеты - реестр договоров по кредитам и депозитам, который позволяет проанализировать взаиморасчеты в рамках заключенных договоров и займов и план-фактный анализ оплат и начислений по договору, который позволяет проанализировать отклонения по фактически произведенным оплатам и начислениям в рамках заключенных договоров с учетом комиссии.

«1С:ERP. Управление холдингом» повышает результативность управления мгновенной, краткосрочной и среднесрочной ликвидностями, оперативно обеспечивает платежи, одновременно сокращая затраты на исполнение казначейской функции, повышая платежную дисциплину и контроль за расходными операциями компании. Система имеет очень широкий функционал и подходит подавляющему большинству компаний. Исключение может составить многопрофильный холдинг, в котором предусматриваются различные отраслевые решения и задействовано несколько учетных систем, имеющих уникальные особенности и функционал (пример: 1С:ERP с существенными доработками типовой конфигурации).

В каком случае необходимо внедрение данного продукта? Если группа компаний либо холдинг имеет достаточно подразделений, и для их функционирования характерны масштабные временные и трудовые затраты. Выявляются проблемы с организационной частью унифицированного учета, а также данные процессы сопровождаются постоянными ошибками и промедлениями. Если используются для работы устаревшие базы данных, созданные самостоятельно. Также когда возникает потребность в консолидации управленческой отчетности согласно требованиям МСФО.

«1С:ERP. Управление холдингом» имеет обширный перечень преимуществ, упрощающий рабочий процесс. Продукт оправдывает свою цену, эксплуатация и обслуживание отличается минимальной стоимостью, предоставляемый функционал грамотно разработан для осуществления успешной деятельности по управлению холдингом. Средняя окупаемость составляет шесть месяцев, в эти же сроки происходит адаптация по внедрению продукта, а также обучение сотрудников.

Список использованных источников

1. Бондарь, А.А. Методика выбора информационной системы планирования ресурсов предприятия / А.А. Бондарь, В.С. Лосев.- Вестник ТОГУ, 2015.- 185 с.
2. Варшавская, А.А. Проблема выбора ERP-системы / А.А. Варшавская, А.А. Протасова.- Москва: Экономика, Статистика и Информатика. № 4, 2013.- 163 с.
3. Плешкова, И.О. Применение метода анализа иерархий для выбора ERP-системы предприятия / И.О. Плешкова. - Современные информационные технологии и ИТ-образование, 2016. - 241с.
4. Степанова, Г.А. Учет материально-производственных запасов на предприятии / Г.А. Степанова.- Корпоративные информационные системы, 2019.-16 с.
5. Шехтман, Б. ERP для малого бизнеса: из чего выбрать? / Б. Шехтман.- IT-Expert, 2018.-13 с.
6. Шитова, Т.Ф. Использование ERP-систем для эффективного управления бизнесом / Т.Ф. Шитова.- Сборник научных трудов XXI российской научно-практической конференции.- Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2019.- 489 с.

СЕКЦИЯ: СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ESG-ТЕХНОЛОГИИ

УДК 338.001.36

Индикаторы социальной ответственности угледобывающих компаний в контексте оценки их конкурентоспособности

Борщевич Д.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», г. Москва, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены основные индикаторы социальной ответственности угледобывающих компаний в контексте оценки их конкурентоспособности. Проанализированы принципы усиления систем менеджмента качества в совокупности с конкурентоспособностью угледобывающих компаний. Выделена практическая значимость индикаторов социальной ответственности как во внутренней, так и во внешней среде.

Ключевые слова: индикаторы, угольный рынок, социальная ответственность, конкурентоспособность, устойчивое развитие, отраслевые компании, угледобывающие компании.

Indicators of social responsibility of coal mining companies in the context of assessing their competitiveness

Borshchevich D.V.¹

¹ Federal State Budget Educational Institution of Higher Education «Plekhanov Russian University of Economics», Moscow, Russia

Annotation. The article considers the main indicators of the social responsibility of coal mining companies in the context of assessing their competitiveness. The principles of improving quality management systems in conjunction with the competitiveness of coal mining companies are analyzed. The practical significance of social responsibility indicators both in the internal and external environment is highlighted.

Keywords: indicators, coal market, social responsibility, competitiveness, sustainable development, industry companies, coal mining companies.

Роль конкурентоспособности предприятий как важнейшей стратегической позиции в рыночных условиях хозяйствования постоянно усиливается, так как является не только целью, но и индикатором эффективности деятельности. Повышение общественной значимости и социальной ответственности угледобывающих компаний является одним из главных тенденций социально-экономического развития. Все ведущие угледобывающие компании Российской Федерации делают большой акцент на развитии этических принципов и социальной ответственности.

Под социальной ответственностью бизнеса понимают его вклад в развитие основных сфер общества, с учетом интереса не только бизнеса и его представителей, но и интересов широких социальных групп.

В Программе развития угольной промышленности России на период до 2035 года, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 13 июня 2020 г. N 1582-р, выделена отдельная подпрограмма, посвященная обеспечению социальной стабильности в угольной промышленности [1].

Целью подпрограммы является совершенствование трудовых отношений в угольной промышленности, обеспечивающих устойчивый рост качества жизни ее работников и в целом населения угледобывающих регионов. Поставленную цель необходимо достигать посредством повышения роли социального партнерства и развития социальной ответственности.

Внедрение новых технологий для повышения производительности и снижения издержек должны быть направлены как на обеспечение энергетических потребностей мирового сообщества, так и на снижение негативного воздействия на окружающую среду. Из этого можно сделать вывод, что основной задачей угледобывающих компаний является безопасная добыча угля и минимизации негативного воздействия на окружающую среду.

В основе корпоративной социальной политики должны лежать международные принципы и стандарты, в том числе Глобальный договор ООН, Социальная хартия российского бизнеса, Стандарт ISO 26000 (Руководство по социальной ответственности) и рекомендации GRI (Глобальной инициативы по отчетности).

Крупные угледобывающие компании проходят регулярный аудит на соответствие международным стандартам ISO 9001 (система менеджмента качества), ISO 14001 (система экологического менеджмента), OHSAS 18001 (система менеджмента производственного здоровья и безопасности), ISO 50001 (система энергоменеджмента), Bettercoal (международная ассоциация европейских потребителей угля) и Vision Zero (кампании нулевого травматизма).

Система менеджмента качества должна рассматриваться не как обособленная единица, а в совокупности с конкурентоспособностью предприятия, с адаптацией к современным российским условиям. В целях повышения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов, в первую очередь крупных предприятий, крайне необходим эффективный механизм обеспечения качества. Важным фактором инновационного развития является участие в национальных и региональных кампаниях по качеству, например, в конкурсе премии Правительства Российской Федерации в области качества, премий региональных администраций. Системы их оценочных критериев основаны на широко признанной в мире модели Европейского фонда управления качеством (European Foundation Quality Management - EFQM). Главной целью этой концепции является внедрение идеи тотального управления качеством (Total Quality Management – TQM) со стратегической ориентацией на потребителей [4].

В частности, интерес представляет адаптация модели делового совершенства EFQM, которая была предложена Рыковой И.Н. и Дмитренко И.Н. для комплексной оценки качества аудиторских услуг [5]. Так, в силу универсальности модели EFQM, авторами были адаптированы и конкретизированы параметры базовых критериев комплексной 1000-балльной оценки качества аудиторских услуг, а именно: лидерство руководства компании; управление персоналом; политика и стратегия в области качества; наличие и эффективность использования ресурсов; эффективность бизнес-

процессов; удовлетворенность персонала; удовлетворенность клиентов/потребителей; влияние компании на общество; результаты деятельности [3].

В связи с вышесказанным, очень важны именно индикаторы общественной значимости и социальной ответственности угледобывающих компаний в контексте оценки их конкурентоспособности.

Таблица 1 - Индикаторы общественной значимости и социальной ответственности угледобывающих компаний в контексте оценки их конкурентоспособности

Подгруппа	Индикаторы
1. Привлечение и удержание персонала	1.1. Численность и состав работников
	1.2. Среднесписочная численность персонала в разбивке по регионам
	1.3. Текучесть персонала
2. Вознаграждение и социальная поддержка	2.1. Реальная среднемесячная заработная плата 1 работника с учетом индекса потребительских цен
	2.2. Отношение среднемесячной заработной платы 1 работника к региональному уровню прожиточного минимума
	2.3. Относительный уровень безработицы в шахтерских моногородах (отношение уровня официально зарегистрированной безработицы в шахтерском моногороде к региональному уровню безработицы)
3. Обучение и развитие	3.1. Обучение персонала
	3.2. Количество ВУЗов и СУЗов, с которыми заключены соглашения о сотрудничестве
4. Социальное инвестирование	4.1. Охват благополучателей
	4.2. Количество созданных точек роста
5. Развитие образования и спорта	5.1. Количество созданных образовательных и оздоровительных проектов
	5.2. Охват учащихся в образовательных и оздоровительных проектах
6. Благотворительность	6.1. Количество реализованных благотворительных проектов
	6.2. Охват благотворительной помощи

Источник: Разработано автором

Крупные угледобывающие компании являются градообразующими, на них задействованы значительные или основные части работоспособного населения города. Именно поэтому социальная ответственность угледобывающих компаний должна поддерживаться на высоком уровне во взаимосвязи с муниципальными органами власти, профсоюзами и сотрудниками.

Фактором, имеющим большое значение для роста социальной ответственности бизнеса, является миграционная убыль населения угледобывающих регионов Российской Федерации. Данные регионы занимают лидирующие позиции по степени внутренней и внешней миграции. Более того, если посмотреть на структуру миграционной убыли населения, то мы увидим,

что основная доля мигрантов – это работоспособное население. Сокращение населения в регионе ведет к сокращению трудового потенциала. Угледобывающим компаниям важно прилагать максимальные усилия для повышения привлекательности тех моногородов, в которых расположены предприятия. В данном случае необходимы меры не только для сокращения миграции, но и для искусственного привлечения работоспособного населения, что возможно при удовлетворении требованиям, соответствующим качественной жизнедеятельности моногорода.

В этом контексте, разумное социальное инвестирование в партнерстве с муниципальными органами власти влечет за собой достижение целей в развитии регионов, приводящих к повышению качества жизни населения.

На основе социального партнерства с профсоюзами должна реализовываться внутренняя социальная политика угольных компаний, направленная на улучшение качества жизни работников, включающая следующие инструменты:

- модернизация производства;
- повышение безопасности и комфортности условий труда;
- комплекс мер по стабилизации занятости, размера оплаты труда, в том числе, доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования [6].

Каждые три года эти параметры закрепляются в Федеральных отраслевых соглашениях по угольной промышленности России и в коллективных договорах, являясь важнейшим фактором результативности и эффективности труда, повышения качества трудовой жизни и эффективности социального партнерства [2].

Постоянное обучение и повышение квалификации персонала влечет за собой улучшение качества администрирования, что позволяет повысить эффективность исполнения требуемых задач, и тем самым обеспечивает качество и конкурентоспособность продукции, позволяет достичь угольной компанией высокого конкурентного статуса.

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что социальная ответственность угледобывающих компаний имеет большую практическую значимость. Социальная ответственность должна распространяться не только на внутреннюю среду, улучшая качество жизни сотрудников на предприятиях, а также и на внешнюю среду, оказывая благоприятное влияние на развитие регионов, где работают предприятия. Люди, удовлетворенные условиями жизни, перспективами благополучия своих семей, сотрудники, доверяющие компании и активно участвующие вместе с угольными компаниями в решении бизнес-задач и актуальных социальных проблем, - один из ключевых факторов долгосрочной конкурентоспособности отраслевых компаний.

Список использованных источников

1. Программа развития угольной промышленности России на период до 2035 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации

от 13.06.2020 № 1582-р. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/565123539> (дата обращения 18.03.2022).

2. Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности на 2019-2021 годы. – URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1298> (дата обращения 18.03.2022).

3. Борщевич, Д.В. Организационная модель комплексной оценки конкурентоспособности угледобывающих компаний // Финансовый бизнес. 2022. №2(87). С. 104-109

4. Дмитренко, И.Н. Теория, методология и организация аудита корпоративных систем (на укр. языке): Дис. на соиск. ученой степ. доктора экон. наук.: 08.00.09 – Бухгалтерский учет, анализ и аудит (по видам экономической деятельности. Киев: НАСУА. 2015. 555с.

5. Рыкова, И.Н. Модель делового совершенства EFQM как инструмент оценки качества аудиторских услуг / И.Н. Рыкова, И.Н. Дмитренко // Экономический анализ: теория и практика. 2010. № 12 (177). С. 43–47.

6. Седых, Н.К. Социальная ответственность угольных предприятий / Н.К. Седых, И.Н. Чайковская // Экономика и управление инновациями. 2021. № 1. С. 74-83.

УДК 351.82

Обеспечение политики занятости населения в городах столичной агломерации (на примере г. Щелково)

Звягина К.В.¹

Научный руководитель: к.э.н. Маркова О.В.¹

¹ АНО ВО «Московский международный университет», г. Москва, Россия

Аннотация. Предметом исследования является рынок труда как экономическая категория. Целью данной работы является разработка мероприятий по совершенствованию политики занятости населения в городах столичной агломерации (на примере г. Щелково) на основе анализа уровня развития трудового и демографического потенциалов г. Щелково за 2018-2021 гг.

Ключевые слова: политика занятости, агломерация, рынок труда, демографический потенциал, безработица, трудовые ресурсы, миграционный отток, центр занятости.

Ensuring employment policy in cities of the metropolitan agglomeration (using the example of Shchelkovo)

Zvyagina K.V.¹

Scientific adviser: Ph.D.Markova O.V.¹

¹ ANO VO "Moscow International University", Moscow, Russia

Annotation. The subject of the study is the labor market as an economic category. The purpose of this work is to develop measures to improve the employment policy in the cities of the metropolitan agglomeration (on the rise of the city of Shchelkovo) based on an analysis of the level of development of the labor and demographic potential of the city of Shchelkovo for 2018-2021.

Keywords: employment policy, agglomeration, labor market, demographic potential, unemployment, labor resources, migration outflow, employment center.

В современном мире одной из наиболее перспективных форм территориальной организации общества выступает городская агломерация [2]. Для агломераций городов страны характерна ярко выраженная внутригородская неоднородность рынка труда. Причины дифференциации рынка труда агломераций видятся в поляризации состояния рынков труда отдельных муниципальных образований при сохранении ключевой роли факторов доступности работы относительно места жительства и насыщенности рабочими местами [5].

Жители центра агломерации имеют широкий выбор места работы, и могут в полной мере использовать преимущества конкуренции за работников.

Наибольшей обеспеченностью рабочими местами обладают агломерации Санкт-Петербурга, Москвы, Екатеринбурга, а также Самаро-Тольяттинская, Нижегородская, Челябинская и Ижевская агломерации (свыше 85 %). В них, по всей видимости, наблюдается дефицит трудовых ресурсов в центральном городе агломерации (с учетом неформальной занятости) и даже с учетом меньшей насыщенности рабочими местами периферийных частей [1]. Наименьшая обеспеченность официальными рабочими местами наблюдается в отдельных агломерациях юга России, в особенности в Махачкалинской, Ставропольской, Астраханской (в которых, в том числе велика роль неформальной занятости). Такая дифференциация иллюстрирует диаметрально противоположные формы занятости на рынках труда – более институализированного и формального в крупнейших агломерациях городов-миллионеров и с максимальной долей неформальной и теневой занятости в регионах юга страны.

В большинстве случаев центр агломерации обладает большей обеспеченностью рабочими местами, чем окружающие его муниципалитеты: с увеличением теоретических границ обеспеченность во втором поясе возрастает только в 4 агломерациях. Лишь Ярославская, Саратовская, Новокузнецкая и Набережно-Челнинская агломерации в среднем выигрывают от расширения своей агломерационной зоны, и уровень обеспеченности в них растет от центра к периферии, что является нетипичной ситуацией [4].

Наибольший относительный потенциал для развития трудовых миграций с точки зрения обеспеченности рабочими местами наблюдается в Краснодарской и Санкт-Петербургской агломерациях, а также, но уже в меньшей степени в Тульско-Новомосковской, Челябинской, Иркутской и Уфимской агломерациях. Минимальны предпосылки для этого в агломерациях Ярославля, Новокузнецка, Красноярска и также Набережных Челнов, где различия между центром и периферией по обеспеченности рабочими местами самые низкие среди всех крупнейших агломераций [6].

По размерам абсолютного потенциала (дефициту рабочих мест в агломерации за пределами центра) выделяются Московская (838 тыс.), Ростовская (318 тыс.), Махачкалинская (312 тыс.), Кавказско-Минераловодская

(292 тыс.), Санкт-Петербургская (250 тыс.), Краснодарская (154 тыс.) агломерации. Общий суммарный потенциал (дефицит рабочих мест) по крупнейшим агломерациям страны оценивается в 4,5 млн [3].

Можно выделить ряд проблем занятости населения в агломерациях.

1 Низкая общая обеспеченность рабочими местами. К этой группе относятся, прежде всего, агломерации юга России и Поволжья. Кроме того, в этих регионах по-прежнему сохраняется высокая доля неформальной занятости и самозанятости.

2 Высокая обеспеченность в центре, но низкая обеспеченность на периферии, высокий дефицит рабочих мест. В целом хорошая обеспеченность рабочими местами, но сильные внутренние различия между центром и окружающими поясами. Это крупные агломерации (к этой группе относятся, прежде всего, Санкт-Петербургская, Краснодарская, Уфимская агломерации), преодолеть дефицит рабочих мест на периферии которых в ближайшее время вряд ли удастся за счет мер экономического стимулирования (с учетом общего спада в экономике) [7].

3 Насыщение индустриальной занятостью многих агломераций с развитой промышленной функцией (Самаро-Тольяттинская, Ставропольская, Иркутская, Челябинская, Тульско-Новомосковская). Однако уровень оплаты труда в названных агломерациях не так сильно отличается от периферийных поясов. Это приводит к тому, что денежные стимулы для развития трудовой миграции оказываются невелики и если такие миграции и осуществляются, то это не приводит к получению значительных экономических дивидендов от этого для населения [9].

4 Инверсия или отсутствие значимых различий в обеспеченности рабочими местами между центром и другими поясами агломерации (Новокузнецкая, Набережно-Челнинская, Красноярская, Саратовская). Для них развитие пригородной транспортной инфраструктуры не является лимитирующим фактором развития [8].

Таким образом, можно сделать выводы:

1 Существует сильная дифференциация структуры рынка труда российских агломераций. Ситуация на рынке труда в центре агломерации (и по обеспеченности рабочими местами, и по уровню оплаты труда) в большинстве оказывается значительно лучше, чем на её периферии, однако возможны различные типы сочетаний этих параметров в разных группах агломераций, вплоть до инверсии.

2 Существующие различия в обеспеченности рабочими местами и уровне оплаты труда создают предпосылки для развития трудовых миграций между различными поясами агломераций.

3 В настоящий момент достижение целей согласованного развития рынков труда агломераций России ограничено институциональными барьерами и несовершенством законодательства.

4 На формирование численности трудоспособного населения оказывают влияние и миграционные процессы.

Город Щелково является развитым городом, в котором сформирован

многоотраслевой промышленный комплекс, поэтому наибольшая доля занятых приходится на сферу обрабатывающих производств. Число граждан, зарегистрированных в центре занятости в качестве ищущих работу, составило в 2021 г. 3581 чел., наблюдается тенденция роста относительно 2018 г. В числе ищущих работу граждан преобладают граждане в возрасте до 30 лет. Данная тенденция свидетельствует о том, что молодежь еще не определилась в профессиональной сфере и находится в поиске новой, более высокооплачиваемой работы.

Общая ситуация с численностью трудоспособного населения г. Щелково, складывающаяся на протяжении ряда лет, демонстрирует устойчивый ее спад. Сокращение людей в трудоспособном возрасте ведет к возникновению следующих проблем:

- сокращение трудовых ресурсов, способных воспроизводить и развивать материальный и интеллектуальный потенциал;
- уменьшение объемов подготовки квалифицированных кадров в связи с ухудшением демографической ситуации;
- «старение» рабочей силы;
- дефицит квалифицированной рабочей силы.

Несмотря на стабильную ситуацию на рынке труда г. Щелково, по-прежнему сохраняются определенные трудности, связанные с неравномерным распределением вакансий по профессионально-квалификационному признаку. Структура профессий, наиболее востребованных на рынке труда, за последние годы не претерпела серьезных изменений.

В целях обеспечения стабильного положения в области занятости главными задачами в выполнении работы центров занятости в 2022 г. были определены семь мероприятий по содействию занятости населения в г. Щелково: организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, информирование населения и работодателей о положении на рынке труда, организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, оказание содействия самозанятости населения, социальная адаптация безработных граждан на рынке труда, профессиональное обучение. Общая сумма на проведение мероприятий по содействию занятости населения в г. Щелково составит 2 548 633 руб., в том числе 1 936 733 руб. – из федерального бюджета, 391 400 руб. – из средств работодателей, 220 500 руб. – из средств бюджета г. Щелково. Эффективность предлагаемых мероприятий будет выражаться в том, что будет трудоустроено 570 чел. и заключено 19 трудовых контрактов.

Список использованных источников

1. Абдурахманова, Г. К. Концептуальные подходы к формированию политики занятости // ВОУ. 2014. № 12. С. 44-49.
2. Антонов, Е. В. Рынки труда городских агломераций в России // Региональные исследования. 2020. № 2 (68). С. 88-93.

3. Болдырева, С. Б. Этноэкономика как условие роста занятости населения // Региональная экономика. 2015. № 12. С. 54-59.
4. Калашникова, О. Е. Предпосылки к созданию и проблемы развития агломераций в России // Молодой ученый. 2017. № 13 (147). С. 289-296.
5. Малоян, Г. А. К проблемам формирования городских агломераций // Academia. Архитектура и строительство. 2012. № 2. С. 54-60.
6. Нуреев, Р. М. Классификация неформальной занятости и методы ее оценки // Terra Economicus. 2015. № 2. С. 75-80.
7. Перцик, Е. Н. Проблемы развития городских агломераций // Academia. Архитектура и строительство. 2019. № 3. С. 52-59.
8. Пухова, М. М. Проблемы регулирования занятости населения на муниципальном уровне // Интернет-журнал Науковедение. 2014. № 2. С. 20-25.
9. Юсупова, И. В. Приоритетные направления реализации государственной политики занятости в регионе // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2014. № 6. С. 32-36.

УДК 622.6

Необходимость конкретизации индикаторов оценочного инструментария устойчивого развития горнодобывающего предприятия

Перекрест Н. В.¹

Научный руководитель: д. э. н., доцент Затепякин О. А.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В данной статье раскрываются варианты моделей оценки устойчивого развития предприятия, необходимость выбора оптимальной модели роста для конкретной отрасли промышленности (горнодобывающей), предлагается дополнить модель оценки устойчивого развития горнодобывающего предприятия некоторыми технико-экономическими показателями.

Ключевые слова: устойчивое развитие, инструментарий устойчивого развития, модели устойчивого роста, показатели оценки устойчивости.

The need to specify the indicators of the assessment tools for the sustainable development of a mining enterprise

Perekrest N. V.¹

Scientific adviser: Grand PhD in Economics, Docent Zatepyakin O. A.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. This article reveals the variants of models for assessing the sustainable development of an enterprise, the need to choose the most optimal growth model for a specific industry (mining), it is proposed to supplement the model for assessing the sustainable development of a mining enterprise with some technical and economic indicators.

Keywords: sustainable development, sustainable development tools, sustainable growth models, sustainability assessment indicators.

Оценка эффективности применяемого оценочного инструментария устойчивого развития горнодобывающего предприятия невозможна без учета специфических условий его производства.

Горнодобывающая отрасль имеет ряд некоторых специфических особенностей в деятельности предприятий. К ним относятся:

- период эксплуатации месторождения ограничен во времени. Существует необходимость непрерывного проведения горных работ по восстановлению уже отработанного фронта очистных работ путем подготовки новых участков, вскрытия новых пластов. Все это значительно увеличивает текущие капитальные затраты для поддержания производственной мощности предприятия, что усложняет деятельность горнодобывающих предприятий;
- возможные существенные различия в себестоимости добычи при использовании одного и того же способа разработки;
- сложные, тяжелые, опасные условия труда и производства;
- высокая капиталоемкость производства;
- значительное влияние на окружающую среду.

В современных условиях экономики нельзя равнозначно применять известные модели индикаторов устойчивого развития предприятия ко всем отраслям промышленности, необходимо выявлять и использовать современные методы оценки показателей устойчивого развития, согласно производственным особенностям деятельности предприятий, в частности для горнодобывающих предприятий.

Горнодобывающая отрасль является важнейшей отраслью промышленности для мировой экономики. Она снабжает энергоносителями и сырьем для производства химическую промышленность, машиностроение, строительную отрасль и многие другие, позволяя создавать новые рабочие места, стимулировать инновации, привлекать инвестиции, строить масштабные долгосрочные инфраструктурные объекты. Поэтому обеспечение устойчивого развития предприятий горнодобывающей отрасли на основе совершенствования использования ресурсов в настоящее время является одним из главных, ключевых элементов формирования экономики природопользования.

Мировой опыт в области разработки индикаторов устойчивого развития предприятия выявляет два подхода к их построению. Первый подход определяет построение такой системы показателей, в которой каждый из оценочных параметров отражает отдельные аспекты устойчивого развития.

Наиболее часто в рамках общей системы выделяются экологические, экономические и социальные подсистемы показателей.

Второй подход определяет построение таких интегральных, агрегированных индикаторов, на основе которых можно дать общую оценку степени устойчивого развития предприятия. В этом подходе оценка уровня устойчивого развития производится чаще всего на основе совокупности

показателей, эколого-экономических (Дубков С.В., Шубиной К. С., Ильичева А.В.), эколого-социально-экономических (Светуных С.Г., Смолькин В.П., Мельник Т. Е., Краснов М.А., О.И. Аверина).

Классический вариант модели устойчивого развития предприятия представлен в формуле американского ученого Р. Хиггинса. Данная формула имеет множество модификаций, рассмотрим наиболее простой ее вариант (формула 1):

$$\Delta M = [S_{\text{чп}} k_{\text{чп}} A d / (V_{\text{п}} E)] * 100\% = R_{\text{ч}} k_{\text{чп}} \left(\frac{A}{E}\right) d * 100\%, \quad (1)$$

где ΔM - возможный темп прироста объемов продаж продукции, не нарушающий финансового равновесия организации, %;

$S_{\text{чп}}$ - сумма чистой прибыли организации;

$k_{\text{чп}}$ - коэффициент капитализации чистой прибыли;

A - стоимость активов организации;

d - коэффициент оборачиваемости активов;

$V_{\text{п}}$ - объем продажи продукции (выручка);

E - сумма собственного капитала организации;

$R_{\text{ч}}$ - чистая рентабельность [8].

Формула Хиггинса определяет прямо пропорциональную зависимость роста устойчивости от доли собственного капитала.

Однако эта модель имеет недостаточную направленность на выявление влияния тенденций внешней среды предприятия на уровень его устойчивого развития. Об этом недостатке формулы писала в своих трудах Л.А. Базарова. Она склоняется к мнению, что при ситуации, когда экономика находится на стадии подъема, значение коэффициента оборачиваемости активов свидетельствует об эффективности управленческих решений. И, наоборот, спад устойчивости и наращивание запасов происходят в случае, если экономика находится на стадии спада [1].

Так как формула плохо показывает систему устойчивого развития, то Л.А. Базарова предлагает следующую модель для оценки эффективности процесса управления (формула 2):

$$\Delta B = R_{\text{ч}} k_{\text{чп}} (A/E) d * \gamma * \alpha * 100\%, \quad (2)$$

где γ - инновационный потенциал предприятия;

α - уровень организованности коллектива, который поможет или затормозит процесс совместных действий.

О.А. Зингер для комплексной оценки устойчивого развития предприятия предлагает систему показателей, которые учитывают выгоду и внутренних, и внешних пользователей при оценке устойчивости роста предприятия. Она выделяет показатели финансовой, маркетинговой, производственной и инновационной устойчивости [4].

К показателям финансовой устойчивости автор относит такие показатели, как коэффициент интенсивности оборота авансированного капитала,

коэффициент соотношения собственных и заемных средств, коэффициент обеспеченности собственными средствами, коэффициент текущей ликвидности, рентабельность активов, рентабельность продаж.

Среди показателей маркетинговой устойчивости автор выделяет темп роста объема продаж, рентабельности продаж, коэффициент продаж и обновления продукции, долю рынка.

В показателях производственной устойчивости автор рассматривает уровень материалоемкости, степень охвата рабочих механизированным путем, уровень механизации и автоматизации производства, уровень зарплатоемкости, удельный вес персонала высокой квалификации в общей численности.

Среди показателей инновационной устойчивости автор выделяет коэффициент обновления активной части основных фондов, уровень прогрессивности оборудования, коэффициент опережения, коэффициент прироста производительности труда, коэффициент обновления продукции.

Модель оценки устойчивого развития предприятия Хомяченковой Н.А. интересна комбинированным сочетанием метода среднегеометрического и аддитивной функции [9].

Модель Хомяченковой Н.А. использует 36 индикаторов, включает в себя все составляющие устойчивого развития предприятия (формула 3):

$$Y_{ур} = \sqrt[4]{U_{эр} * U_{ср} * U_{эб} * U_{р}}, \quad (3)$$

где $U_{эр}$ – интегральный показатель экономической устойчивости;

$U_{ср}$ – интегральный показатель социальной устойчивости;

$U_{эб}$ – интегральный показатель экологической устойчивости;

$U_{р}$ – интегральный показатель рискованной устойчивости.

Ильичева А.В. в своей модели устойчивого развития предприятия при расчете различных индикаторов применяет методы аддитивной функции и среднегеометрического с использованием весовых коэффициентов [5].

Модель включает в себя 26 индикаторов, что позволяет охватить все аспекты устойчивого развития предприятия. Автор применяет следующую формулу оценки уровня устойчивого развития (формула 4):

$$I_{ур} = I_{эк} * q_1 + I_{соц} * q_1 + I_{экол} * q_1 + I_{вн} * q_1, \quad (4)$$

где $I_{эк}$, $I_{соц}$, $I_{экол}$, $I_{вн}$ – соответственно экономическая, социальная, экологическая и внешняя устойчивость

Расчет локальных характеристик социальной и экологической направленности выполняется по формуле (формула 5):

$$I_{соц} (I_{экол}) = \sqrt[n]{I_1 * I_2 * \dots * I_n}. \quad (5)$$

Расчет локальных характеристик экономической и внешней направленности выполняется по формуле 6:

$$I_{эк} (I_{вн}) = \sum I_k * q_n, \quad (6)$$

где I_k – частные индикаторы устойчивого развития предприятия по показателям экономической и внешней устойчивости;

q_n – весовой коэффициент n -го частного индикатора.

Рассмотрев разные модели оценки устойчивого развития предприятий, можно сделать вывод, что некоторые из них достаточно трудны для логического восприятия поставленных задач и из-за использования сложных математических расчетов. Многие авторы акцентируют свое внимание на инновационной активности предприятия, на стратегических и антикризисных целях, уделяя наибольшее предпочтение экономическим элементам, а не на устойчивом его развитии в целом.

Разносторонняя направленность имеющихся моделей оценки устойчивого развития предприятия обосновывает необходимость выявления наиболее важных показателей для оценки развития конкретно горнодобывающей промышленности. Важно сформировать и использовать механизм оценки устойчивого развития предприятия на основе оценочного инструментария, который будет основываться на исследованиях экономики российских предприятий и учитывать специфику горнодобывающей отрасли. Это позволит поддерживать экономическую устойчивость предприятия и обеспечивать непрерывность процессов производства и реализации.

Указанные в рассмотренных моделях аспекты устойчивого развития предприятия, безусловно, являются основными, но не исчерпывающими именно для горнодобывающего предприятия.

Для качественной оценки устойчивого развития предлагаю дополнить имеющиеся модели такими технико-экономическими показателями деятельности горнодобывающего предприятия, как фактический годовой объем добычи полезных ископаемых и трудоемкость работ, а в части экологических индикаторов применить показатель фактических годовых расходов на охрану окружающей среды и рациональное использованию природных ресурсов, осуществляемых за счет как собственных, так и заемных средств предприятия.

Кроме того, для определения устойчивого развития горнодобывающих предприятий необходимо применять именно комплексный подход, который будет сочетать в себе как статические, так и динамические показатели. То есть при оценке устойчивого развития таких предприятий необходимо рассматривать показатели не только на конкретный момент времени, но и отслеживать их динамику.

Также немаловажным является соблюдение принципов стратегии устойчивого развития горнодобывающих предприятий на фоне изменений в экономической, социальной и экологической сферах производства.

Список использованных источников

1. Базарова, Л. А. Менеджмент устойчивого развития: монография / Л.А. Базарова. - М.: Издательство Ассоциации строительных вузов, 2015. 165 с.
2. Белоусов, К. Ю. Современный этап эволюции концепции устойчивого развития и формирование парадигмы корпоративной устойчивости // Проблемы современной экономики. 2013. № 1(45). С. 47-50.

3. Великосельский, А. В., Ключникова, Ю. А. Формирование подхода к оценке устойчивости деятельности угледобывающей компании // Экономика в промышленности. 2020. Т. 13. № 4. С. 541–549. DOI: 10.17073/2072-1633-2020-4-541-549

4. Зингер, О.А. Показатели оценки устойчивого развития промышленного предприятия // Современные проблемы управления социально-экономическим развитием предприятий и регионов. 2015. С. 14-29.

5. Ильичева, А.В. Формирование механизма оценки устойчивого развития территориально-промышленного комплекса: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2014. 24 с.

6. Каплан, А.В. Концепция управления социально-экономическим развитием горнодобывающего предприятия на основе баланса интересов // Фундаментальные исследования. 2015. № 2-18. С. 3981-3986.

7. Урсул, А.Д. Векторы достижения устойчивого будущего / А. Д. Урсул, Т.А. Урсул // Философские науки. 2017. №. 7. С. 139-149.

8. Хиггинс, Р.С. Финансовый менеджмент: управление капиталом и инвестициями: пер. с англ. — Москва: ООО «И.Д. Вильямс», 2013.

9. Хомяченкова, Н.А. Механизм интегральной оценки устойчивости развития промышленных предприятий: автореф. дис. канд. экон. наук. — Москва, 2011.

10. Шестаков, А.Б. Механизм планирования устойчивого развития промышленного предприятия: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05. — Москва, 2015. 23 с.

УДК 336.7

Управление российскими банками экологической ответственностью их клиентов

Ражева Н.И.¹, Петрова Т.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В данной статье рассматривается понятие ESG-банкинга и «зеленого» банкинга. Проведен обзор состояния «зеленого» банкинга с описанием экологических банковских инструментов.

Ключевые слова: ESG, ESG-банкинг, устойчивое развитие, экологическая ответственность, «зеленый банкинг», управление, физические лица, юридические лица.

Management environmental responsibility of their clients by Russian banks

Razheva N.I.¹, Petrova T.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. This article discusses the concept of ESG banking and "green" banking. A review of the state of "green" banking with a description of environmental banking instruments is carried out.

Keywords: ESG, ESG-banking, sustainable development, environmental responsibility, "green banking", management, individuals, legal entities.

В последние годы все больший масштаб и значимость приобретают вопросы устойчивого развития и изменения климата. Банковская сфера ставит перед собой цель достигнуть устойчивого развития посредством построения бизнес-модели, ориентированной на правила экологической (E – environmental), социальной (S – social) и управленческой (G – governance) ответственности.

Правила ESG были сформулированы еще в 2004 г. бывшим генеральным секретарем ООН Кофи Аннаном. В своем докладе «Неравнодушный побеждает» Аннан призвал крупные компании присоединиться к инициативе и включить положения ESG в стратегии развития, в первую очередь, для решения грядущих общемировых угроз [1].

В 2015 году ООН сформулировала 17 целей устойчивого развития на период до 2030 года (ЦУР или SDG — Sustainable Development Goals), которые касаются уменьшения неравенства, решения проблем в сфере экологии и других [2].

Часто понятия «устойчивое развитие» и «ESG» считают равнозначными, однако это не совсем верно. Под устойчивым развитием понимается экономический рост, который обеспечивает удовлетворение потребностей нынешнего поколения таким образом, чтобы не подрывать возможности экономического роста и удовлетворения потребностей будущих поколений. ESG, в свою очередь, представляет аббревиатуру, в которой зашифрованы правила, в соответствии с которыми компании управляют своим устойчивым развитием.

В первой компоненте «E» (от англ. environment) рассматриваются вопросы воздействия на окружающую среду. Правила экологической ответственности призывают компании перестраивать свои процессы для снижения негативного влияния на экологию.

Вторая компонента «S» (от англ. Social) представляет правила социальной ответственности, согласно которым компании должны противостоять дискриминации и социальному неравенству в обществе, участвовать в развитии социальных институтов, а также влиять на рост благосостояния общества.

Третья компонента «G» (от англ. Governance) охватывает вопросы качественного управления. Этот критерий учитывает методы ведения бизнеса, прозрачность отчетности, гендерное разнообразие в составе руководства и равную оплату труда [3].

В настоящий момент не существует общепринятого определения ESG-банкинга. Ассоциация банков России и агентство исследований Deloitte в 2021 г. предложили следующее определение: ESG-банкинг – концепция банковской деятельности, основанная на принципах экологической, социальной и корпоративной ответственности в интересах текущего и будущего поколений, а также на практической реализации инициатив для достижения целей устойчивого развития и других общественно значимых ценностей [4].

Понятие «зеленый» банкинг появилось в тренде устойчивого развития. Первые упоминания о «зеленом» банкинге как о деятельности банка с экологической направленностью связаны с Триодос Банк. В 1990 г. Триодос Банк приступил к реализации стратегии по финансированию экологически чистых проектов, в дальнейшем получивших название «зеленые» инициативы. В связи с этим «зеленый» банкинг был определен как любая форма банковского обслуживания, благодаря которой страна и нация получают экологические выгоды. Официально «зеленый» банкинг существует с 2003 г. Таким образом, можно отметить, что «зеленый» банкинг появился несколько раньше понятия ESG-банкинг. «Зеленый» банкинг является более узким понятием по сравнению с ESG-банкингом, поскольку представляет собой концепцию устойчивого развития в банковской сфере, реализующую только правила рационального природопользования и социальной ответственности [5].

Появление ESG-банкинга и «зеленого» банкинга можно считать ответом на запрос общества по заботе об окружающей среде. Банки стремятся управлять экологической ответственностью корпоративных и розничных клиентов: путем ответственного финансирования, предпочтения финансирования «зеленых» проектов и создания благоприятной корпоративной культуры в компаниях; содействуют решению социальных и экологических задач через предложения «зеленых» банковских продуктов [6].

Согласно исследованиям международной компании Deloitte, проведенным в апреле – мае 2021 г. в России, вполне возможно успешное развитие ESG-подходов, но на данный момент развитию ESG-практик препятствуют отсутствие комплексного госрегулирования и эффективных экономических стимулов. В связи с этим российские банки только частично внедряют принципы ESG в операционную деятельность и убеждены, что необходимо доработать законодательство.

Анализ публичной отчетности всех зарегистрированных в России банков показал, что только 10 % банков в России применяют какие-либо ESG-практики; 40 % используют практики корпоративной социальной ответственности (КСО).

Раскрытие информации носит весьма ограниченный характер: менее 1 % банков публикуют ESG-отчетность отдельным документом или посвящают этой теме часть годового отчета. Наибольшее внимание ESG-аспектам уделяют банки, заинтересованные в привлечении иностранных инвестиций в капитал или облигации.

Опрос руководителей российских банков свидетельствует о низком уровне осведомленности банков по вопросам ESG:

- около 15 % банков считают важным учитывать ESG-факторы в работе;
- 30 % ожидают, что учет аспектов ESG будет существенным через три года;
- 40 % уверены, что спустя три года изменение климата начнет влиять на финансовые результаты;

– около 20 % участников банковского сектора ожидают, что в течение трех лет существенно возрастет роль ESG-рейтингов для принятия решений инвесторами и кредиторами;

– менее 20 % банков понимают, какая информация в отношении ESG-повестки наиболее важна для инвесторов и кредиторов [7].

В настоящий момент интерес, компетенции и действия в сфере ESG сосредоточены в банках из топ-20: часть банков уже приняли подходы к интеграции ESG-метрик в основную деятельность банков, другие – располагают отдельными продуктами и инициативами ESG-практик.

В банковской отрасли рассматриваются следующие направления развития «зеленого» банкинга [8]:

– внедрение социально-экологических принципов в систему корпоративного кредитования;

– операции на рынке «экологических» ценных бумаг;

– «зеленые» карточные продукты;

– эколого-ориентированная благотворительность и волонтерство;

– экологический маркетинг;

– экологизация внутриванковских процессов.

Такие банки, как Райффайзенбанк, Газпромбанк, Россельхозбанк, ВТБ, Совкомбанк, Сбербанк, Росбанк, Альфа-банк уже начали формирование внутренней ESG-культуры. В офисах банков появляются контейнеры по сбору пластика и батареек, контейнеры для раздельного сбора отходов; начато переоборудование офисов в соответствии с принципами экономии воды, энергии, инклюзии; осуществляется переход к электронному документообороту; происходит вовлечение сотрудников к участию в экологических, социальных, образовательных проектах.

Приведем несколько примеров «зеленых» офисов банков.

Головной офис Росбанка осуществляет сбор макулатуры, отработанных батареек; в помещениях банка имеется система отключения освещения в нерабочее время; установлено остекление, снижающее теплопотери; для уборки применяются экологически чистые средства [9].

В Хабаровске открыт «зеленый» офис Сбербанка: мебель и декор созданы методом вторичной переработки; зона ожидания для клиентов оборудована мебелью из натуральной древесины; система водоснабжения спроектирована с учетом экономного водопотребления; установлены датчики движения и энергосберегающие лампы; панорамные окна в течение рабочего дня сохраняют уровень инсоляции; документы, не содержащие конфиденциальную информацию, измельчаются и в дальнейшем используются в качестве наполнителя в посылках [10].

Альфа-Банк начал переоборудование своих офисов в 2019 г. и стал первым среди российских банков, кто прошел сертификацию по стандарту Fitwel. В офисах и зданиях Альфа-Банка созданы все условия для здоровья и благополучия сотрудников. Приведем часть нововведений, которые реализовал Альфа-Банк:

- в распоряжении сотрудников Альфа-Банка — бесплатные фитнес- и йога-клубы, душевые комнаты и фудкорты здорового питания со сбалансированным меню готовых блюд и фермерскими продуктами;
- на лестницах зданий банка имеется счетчик калорий, который мотивирует работников спускаться и подниматься без использования лифтов;
- на каждом этаже зданий Альфа-Банка расположены дефибрилляторы. Часть сотрудников прошли сертифицированное обучение для того, чтобы оказать первую помощь своим коллегам в случае сердечного приступа;
- все территории приспособлены для маломобильных групп граждан;
- в офисах работает антибактериальная система вентиляции, функционирует циркадное освещение, более полезное для здоровья [11].

Российский рынок ESG-продуктов только начал зарождаться. Есть единичные случаи кредитования с привязкой к ESG факторам. Некоторые банки начинают учитывать ESG-профиль заемщиков, создают «зеленые» продукты для розничных клиентов.

Таблица – Предложения ESG-продуктов российскими банками

Название банка	ESG-продукты для корпоративных клиентов	ESG-продукты для розничных клиентов
Газпромбанк	Предоставляет кредиты и инвестиции в возобновляемую энергетику (солнечные электростанции, ветроэлектростанции); предлагает услуги по экологическому и ESG консультированию, размещению облигаций в форматах ответственного финансирования, синдицированное финансирование (кредитование, привязанное к целям устойчивого развития); финансирование строительства объектов инфраструктуры, направленных на благо населения; онлайн-инкассация	Предлагает альтернативные банковские продукты, направленные на сохранение природных ресурсов и достижение социальной справедливости: <ul style="list-style-type: none"> – цифровые карты; – оформление депозитов онлайн; – социальная, Дальневосточная, семейная ипотека; – кредит на покупку электромобиля; – кредит на образование.
Совкомбанк	Предлагает продукты ответственного финансирования: <ul style="list-style-type: none"> – ESG-депозиты: средства направляются на финансирование проектов, связанных с целями ООН в области устойчивого развития (трансформационные, зеленые и социальные проекты); – ESG-кредитование, в частности низкоуглеродных проектов (примером является кредит, выданный Росгеологии: подписано соглашение, согласно которому компания будет снижать выбросы CO₂ при геологоразведке). 	<ul style="list-style-type: none"> – Социально ориентированный продукт: карта рассрочки «Халва»; – сервис для самозанятых.

Продолжение таблицы 1

Название банка	ESG-продукты для корпоративных клиентов	ESG-продукты для розничных клиентов
Росбанк	ESG-кредитование (выданы кредиты, привязанные к показателям устойчивого развития, компаниям Русал, Металлоинвест, Совкомфлот, Полиметалл).	Отсутствуют
Райффайзенбанк	ESG-кредитование	Отсутствуют
Россельхозбанк	– «Зеленые» облигации; – ESG-кредитование.	– Часть доходов от операций с дебетовыми картами направляется центру «Амурский тигр»; – банк планирует развитие линейки продуктов «зеленого» и адаптационного финансирования.
Сбербанк	– «Зеленые» облигации; – ESG-кредитование.	– прием пластиковых карт на утилизацию; – экоаудит недвижимости, – зеленая ипотека; – экокредиты на покупку автомобилей, соответствующих ESG-принципам.
ВТБ	ESG-кредитование (финансирование инновационных проектов российской энергетической отрасли, направленных на снижение выбросов углекислого газа и поддержку внедрения современных технологических решений).	– Экопроект «Подари лес другу» (участие в восстановлении лесов на территории национальных парков РФ за счет оплаты высадки саженцев бонусной валютой или рублями); – цифровые дебетовые и кредитные карты; – экоипотека; – кредиты на электромобили; – увеличение срока действия новых пластиковых дебетовых карт с трех до семи лет.
Почта Банк	Отсутствуют	– оформление депозитов онлайн; – цифровые карты; – карта «Зеленый мир»; – «Пушкинская карта» (реализация социальных функций – проект, направленный на то, что бы молодежь нашей страны могла за счет государства посещать различные культурные мероприятия); – сервис для самозанятых; – экопроект «Подари лес другу».

Среди крупнейших банков активнее всего принципы «зеленого» банкинга внедряют ВТБ, Россельхозбанк, Сбербанк, Газпромбанк, Росбанк, Райффайзенбанк (таблица) [12-15].

Таким образом, можно сделать вывод, что понятия «зеленый» бандинг и ESG-бандинг объединены наличием экологической составляющей, ориентацией банков на финансирование экологически чистых производств и отраслей. Второе понятие является более широким, поскольку в своей деятельности банк ориентируется на достижение целей устойчивого развития не только в сфере охраны окружающей среды, но и в сфере повышения благосостояния людей.

Развитие практики ESG-банкинга идет по пути трансформации классических продуктов и услуг в эколого- и социально ориентированные, сопровождается трансформацией бизнес-процессов, культуры управления, содержания банковской политики. Основными направлениями развития «зеленого» банкинга являются: финансирование природоохранных проектов; выпуск «зеленых» облигаций; «зеленые» карточные продукты; вовлечение населения в участие в экологических проектах; внедрение внутрибанковских технологических процессов, сокращающих негативное воздействие на окружающую среду.

ESG-бандинг и «зеленый» бандинг являются мировыми трендами развития в банковской сфере. В России только начинается переход к ESG-банкингу.

Список использованных источников

1. Мажорина, М.В. ESG-принципы в международном бизнесе и «устойчивы» контракты // Актуальные проблемы российского права. 2021. №12. С. 185-198.
2. Принципы устойчивого развития в деятельности финансовых институтов развития и международных организаций [Электронный ресурс]. – URL: <https://вэб.рф/common/upload/files/veb/analytics/sd/2015q4.pdf> (дата обращения: 10.02.2021).
3. Финансирование устойчивого развития [Электронный ресурс]. – URL: https://cbr.ru/Content/Document/File/123919/press_02072021.pdf (дата обращения: 10.02.2021).
4. Официальный сайт Ассоциации банков России [Электронный ресурс]. – URL: <https://asros.ru/> (дата обращения 11.02.2021).
5. Архипова, В.В. «Зеленые финансы» как средство для решения глобальных проблем // Экономический журнал ВШЭ. 2017. № 2. С. 312–332.
6. Шалыгин, М.Д. ESG-бандинг: перспективы развития новых «зеленых» банковских продуктов // Лучшие научные исследования 2021: сборник статей III Международного научно-исследовательского конкурса. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». 2021. С. 30-33.
7. Deloitte: ESG-бандинг в России: исследование [Электронный ресурс]. – URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/research-center/esg-banking-russia.pdf> (дата обращения: 17.02.2021).

8. Практика ответственного финансирования в российском банковском секторе [Электронный ресурс]. – URL: https://wwf.ru/upload/iblock/b36/Green_finance.pdf (дата обращения 20.02.2021).

9. Офис Росбанка – один из самых «зеленых» [Электронный ресурс]. – URL: https://finuslugi.ru/banki/rosbank/novosti/ofis_rosbanka_odin_iz_samyh_zelyonyh (дата обращения 25.02.2021)

10. Побывайте в первом экологичном офисе СберБанка [Электронный ресурс]. – URL: https://www.sberbank.com/ru/sber_ecofriendly (дата обращения 25.02.2021)

11. Альфа-Банк первым в России получил сертификат Fitwel за зеленые офисы [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.cwrussia.ru/media/news/alfabankpervumvrossiipoluchilsertifikatfitwelzazelenyeofisy/> (дата обращения 25.02.2021).

12. Устойчивое развитие РСХБ [Электронный ресурс]. – URL: <https://rspp.ru/upload/iblock/138/blk5qzxb7k1apmd04x84jd72xbnajo0c/7.%20Презентация%20Тулинов%20Д.%20В.%20-%20Устойчивое%20развитие%20РСХБ.pdf> (дата обращения 03.03.2021)

13. Отчет об устойчивом развитии ВТБ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://csr2020.vtb.ru/> (дата обращения 03.03.2021).

14. ESG продукты [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.gazprombank.ru/sustainability/products/> (дата обращения 03.03.2021).

15. «Цвет настроя зеленый»: кто из российских банков внедряет ESG стандарты [Электронный ресурс]. – URL: <https://frankrg.com/36127> (дата обращения 03.03.2021).

УДК 331.57

Анализ социальных проблем молодых специалистов на предприятии

Райхман В.Е.¹, к.ф.н., доцент Грошев В.В.¹

¹ Выксунский филиал НИТУ "МИСиС", г. Выкса, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены социальные проблемы молодых специалистов на предприятии, выявленные на основе анализа глобальных проблем в сфере занятости и трудоустройства, а также приведены рекомендации по решению данных проблем.

Ключевые слова: социальная проблема, молодые специалисты, предприятие, образование, здоровье.

Analysis of social problems of young specialists at the enterprise

**Raikhman V.E.¹,
Candidate of Philological Sciences, Associate Professor Groshev V.V.¹**

¹ Vyksa branch of NUST "MISiS", Vyksa, Russia

Annotation. The article deals with the problems of young professionals in enterprises, identified on the basis of an analysis of severe problems in the field of employment and employment, and also provides recommendations for solving data problems.

Keywords: social problem, young specialists, enterprise, education, health.

В последние несколько лет одной из главных проблем социально-экономического развития РФ стала демографическая проблема, а именно численность и качественные параметры трудовых ресурсов. Более значимые экономические, социальные, политические и духовные преобразования в российском обществе привели к тому, что сформировавшаяся социальная система ценностей и норм поведения претерпевает серьезные изменения. Социальная и экологическая ответственность компаний в настоящее время становится одним из наиболее актуальных аспектов деятельности компаний различных отраслей, независимо от их территориальной принадлежности.

Молодые работники промышленных предприятий — это важный ресурс страны. Комплекс всех общественных задач показывает, что это наименее общественно защищенная команда в сегодняшнем русском сообществе [14]. Это и вызывает интерес к социальным проблемам молодежи на промышленных предприятиях. В условиях модернизации социально-экономических взглядов, видоизменились разновидности собственности, устройство производства, взгляды хозяйствования, что закономерно сказалось на системе и содержании трудовых стереотипов и повергло к столкновению старых и новых законов, а также практик трудовых взаимоотношений. Многие в системе устоявшихся стандартов воспроизводит необыкновенность общественной структуры русского общества. Сложившаяся экономическая ситуация повлекла за собой множество уничтожений, не только средств производства, но и его рабочую силу. Таким образом, данная проблема молодой рабочей силы на предприятиях очень актуальна [7].

Основным вопросом у молодых специалистов индустриальных предприятий является проблема здоровья, потому что для них огромную роль играют физические условия труда, но и немаловажным фактом выступает экологическая проблема. В первую очередь неблагоприятные метеорологические условия производства влияют на рабочую силу. На предприятиях молодых квалифицированных специалистов найти практически невозможно. По данным исследования Россия является страной высокого травматизма на производстве [4, 11].

Для того чтобы решить эту задачу, надо в высшей степени обезопасить рабочее пространство. Наниматель обязан владеть информацией о степени производственного риска на собственном производстве, чтобы сравнить ее с другими организациями, то есть иметь статистику, которая позволит выполнить следующее.

1. Установить связь между амплитудой и тяжестью несчастных инцидентов на предприятии и общим объемом выполненной работы, числом работников, исполнявших её, и количеством отработанных часов.

2. Квалифицировать уровень действительного производственного травматизма, правдивость показателя которого достигается, если коэффициенты частоты и тяжести несчастных случаев на производстве присвоены на основе информации о достаточно большом количестве

отработанных часов и иных оценочных коэффициентов объема неисполненных работ.

3. Сравнивать только сопоставимые величины и прецеденты, при этом, как правило, в рамках одной профессии (либо однородных профессий). Тем более ключевым считается проведение исследования конкретных несчастных случаев или использования высококачественного обзора.

Также одной из главных проблем является вторичная занятость (иногда и более). Вторичная занятость - выполнение дополнительной работы в свободное от основной работы время. Это связано с нарушением режима труда и отдыха. Объясняется это тем, что получение прибыли от дополнительной работы не всегда связано со второй работой, в основном, это все в рамках первой. Работник ограничивает себя в отдыхе и поэтому имеет большую вероятность совершить ошибку на производстве, особенно если он еще не имеет навык [5, 6, 8]. Частые задержки сотрудника приводят к возникновению нервозности в коллективе. Как в известной цитате из кинофильма: «Новосельцев, все ушли, а вы, как болван остались» [1, 2]. Задержки на работе случаются только лишь в тех фирмах, которые весьма беспечно относятся к собственным обязательствам свои сотрудников. Зачастую на собеседовании многочисленные работодатели сознаются в том, что считаются нормой, когда 87% работников работают сверхурочно, и только 12% из них получают за это выплату.

Отказ вторичной занятости при наличии основной работы приводит к стабильному графику, что способствует развитию личности, дополнительной мотивации. При эффективной работе в течение дня, уход сотрудников будет осуществляться вовремя, но это не должно пониматься как проявление лени, а наоборот переработка без итога должна оцениваться весьма отрицательно [13].

Следующая немаловажная проблема – это образование. Заработная плата должна зависеть от квалификации, уровня образования, но никак не от стажа и лояльности работников по отношению к вышестоящему руководству: для молодежи это приводит к трудностям при трудоустройстве. Стоит отметить, что, к примеру, в почти во всех странах уровень зарплаты прямо зависит от уровня образования. Следует принять во внимание, что со структурным кризисом в экономике обострилась известная неувязка несоответствия профессионального статуса и квалификационной подготовки юных рабочих промышленных компаний [3].

В ходе рабочей траектории у большинства молодых рабочих случается повышение человеческого капитала, которое исполняется путём приобретения свежих рабочих специальностей, повышения квалификации, переобучения и прочее. Вместе с тем, большая часть молодежи (юноши и девушки), которые приходят на работу, окончили полную среднюю школу. Их обучение первой рабочей специальности происходит либо сразу после школы, когда одни идут на производство и обучаются на рабочем месте, а другие получают подготовку в ВУЗе или колледжах [9]. При окончании данных учебных учреждений у выпускников системы НПО и СПО появляются проблемы, нежели чем у выпускников профтехучилищ. Многие работодатели предприятий намеренно занижают при прохождении практики разряды студентам, чтоб наименьшими

расходами оплачивать их работу. Чтобы решить данную проблему, прежде всего, нужно создать производственный полигон (производственное помещение), чтобы студенты данного учреждения могли без проблем проходить практику, также в колледжах можно производить переподготовку рабочих специальностей [10].

Таким образом, в результате произведенного анализа, можно сделать следующее заключение. Исследование анализа социальных проблем на предприятии необходимо для того, чтобы в первую очередь решать наиболее значимые проблемы, которые впоследствии несут за собой негативные явления, влияющие на экономику нашей страны. По сравнению с более искусными сотрудниками, молодые работники показывают огромную активность, активизируя свой трудовой путь.

Список использованных источников

1. Афанасьева, Т.С. Маркетинговые трюки, или хитрые рекламные ходы / Т.С. Афанасьева, Н.В. Манова // Проблемы развития социально-экономических и правовых отношений: внешние и внутренние факторы. Сборник материалов III международной научно-практической конференции. Сост.: В.А. Орлов; Новгородский филиал Российского университета кооперации; Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого. 2018. С. 3-5.
2. Бардовский, А.Д. Оптимизация технологических схем по переработке отходов минерального сырья / А.Д. Бардовский, С.М. Горбатюк, С.В. Албул, Н.В. Горбатюк // *Металлург*. 2021. № 4. С. 83-89.
3. Еланский, Д.Г. Электрометаллургия стали - инновации в технологии и оборудовании / Д.Г. Еланский, Г.Н. Еланский, А.Я. Стомахин // *Сталь*. 2009. № 8. С. 35- 40.
4. Еланский, Д.Г. Обзор докладов на пленарном заседании XIV Международного конгресса сталеплавателей / Д.Г. Еланский, Г.Н. Еланский // *Сталь*. 2016. №12. С. 21-29
5. Козлова, А.А. Привлечение труда мигрантов с целью повышения производительности предприятий на удаленных территориях // *Стратегии бизнеса*. 2020. Т. 8. № 5. С. 137-140.
6. Комолов, О.О. Деглобализация: новые тенденции и вызовы мировой экономике // *Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова*. 2021. Т. 18. № 2 (116). С. 34-47.
7. Лещинская, А.Ф. Модель стимулирования инновационной деятельности промышленных корпораций / А.Ф. Лещинская, С.А. Маншидин // *Финансовые рынки и банки*. 2020. № 1. С. 26-30.
8. Лещинская, А.Ф., Подлепа, В.А. Особенности прогнозирования финансовых характеристик рынка / А.Ф. Лещинская, В.А. Подлепа, // *Финансовый менеджмент*. 2016. № 1. С. 67-78.
9. Пулин, И.С. Бережливое производство в условиях цифровизации экономики // *Формирование конкурентной среды, конкурентоспособность и стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами*. –

Сборник статей V Международной научно-практической конференции. 2020. С. 151-155.

10. Рудюк, М.Ю. Адаптация элементов бережливого производства под внутреннюю среду предприятий / М.Ю. Рудюк, С.В. Чекайкин, З.Р. Дасаева, С.Э. Сенина // Наука и бизнес: пути развития. 2021. № 4 (118). С. 18-26.

11. Фесенко, П.А. Примеры оптимизации деятельности методом бережливого производства // В сборнике: Приоритетные направления развития экономики страны в условиях глобализации: теория и практика. Материалы всероссийской научно-практической конференции. Новороссийск, 2021. С. 346-350.

12. Шибанов, К.С. Разработка методологии оценки эффективности бережливого производства / К.С. Шибанов, О.Л. Тычина // Экономика и предпринимательство. 2019. № 9 (110). С. 1168-1171.

13. Юрлов, Ф.Ф. Многокритериальная оценка экономического состояния и инновационной деятельности промышленных предприятий. – «Инноватика» и специальности 220601 – «Управление инновациями» / Ф.Ф. Юрлов, С.Н. Яшин, Д.Н. Лапаев, А.Ф. Плеханова. – Нижний Новгород, 2009.

14. Yashin, S.N. On the methodology for integrated assessment of insurance companies' financial status / S.N. Yashin, N.I. Yashina, M.V. Ogorodova, Z.V. Smirnova, S.N. Kuznetsov, I.N. Paradeev // Man in India. 2017. Т. 97. № 9. С. 37-42.

УДК 658.7: 622.8

Управление взаимоотношениями с поставщиками в ПАО «Распадская»

Шавга Е.А.¹

Научный руководитель: к.э.н. Колпакова Н.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье проведено исследование методов и функций управления взаимоотношениями с поставщиками; проанализировано управление взаимоотношениями с поставщиками в ПАО «Распадская»; рассмотрены резервы повышения эффективности работы с поставщиками и даны рекомендации по их реализации.

Ключевые слова: поставщики, взаимоотношения с поставщиками, проблемы с поставщиками, закуп, средства индивидуальной защиты, Supplier Relationship Management (SRM), Key Performance Indicator (KPI).

Relationship management with suppliers in PJSC Raspadskaya

Shavga E.A.¹

Scientific supervisor: Candidate of Economics Kolpakova N.P.¹

¹ Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article investigates the methods and functions of managing relationships with suppliers; analyzes the management of relationships with suppliers in PJSC Raspadskaya; considers reserves for improving the efficiency of work with suppliers and provides recommendations for their implementation.

Keywords: suppliers, relationships with suppliers, problems with suppliers, procurement, personal protective equipment, Supplier Relationship Management (SRM), Key Performance Indicator (KPI).

Проблемам взаимоотношения с поставщиками уделяется много внимания, как у отечественных, так и зарубежных авторов [1]. Однако, по нашему мнению, в применении к горнодобывающим предприятиям эти вопросы рассмотрены пока весьма недостаточно.

Практика показывает, что при серьёзном подходе к выбору поставщика существенно снижается вероятность возникновения проблем в процессе работы с ним. В то же время при халатном отношении к данному вопросу, у предприятия многократно возрастают шансы столкнуться с непорядочностью и невежеством со стороны поставщика. А это вызывает осложнения в работе вплоть до нарушения технологических процессов, возникновения аварий, травм и т.п.

Иначе говоря, некоторые поставщики создают проблемы своим клиентам. Решить их удаётся иногда путём переговоров, а иногда – только через суд. Всё зависит от добросовестности поставщика.

Основные проблемы, возникающие при работе с поставщиками:

1. Отказ от поставки товара после получения оплаты.
2. Срыв сроков поставки.
3. Ассортимент товара не соответствует заказу клиента.
4. Товар был повреждён в процессе транспортировки.
5. Товар не соответствует заявленному качеству.

Как показали наши исследования, в настоящее время наиболее часто отдают предпочтение следующим методам работы с поставщиками, учитывая преимущества и недостатки каждого из них [2]:

1. Закупка товара одной партией (приобретение оптового заказа одной крупной партией за один раз).

2. Регулярные заказы небольшими партиями (оформление заказа необходимого количества продукции доставка которого производится мелкими партиями).

3. Ежедневные (ежемесячные) закупки по котиловочным ведомостям (закупка недорогих и быстро расходуемых товаров).

4. Приобретение товара по мере необходимости (оформление одного точного заказа на определенный товар, с маленькой частотой повторений заказа, в котором компания нуждается здесь и сейчас).

5. Закупка товара с немедленной сдачей (когда товар требуется, оформляется заказ, и продукция отгружается со складов поставщиков). Недостаток метода заключается в необходимости детального оформления документации при каждом заказе, что влечет за собой увеличение затрат, маленькие партии заказов и множество поставщиков

На предприятии ПАО «Распадская» используется три метода работы с поставщиками из перечисленных выше:

1. Закупка товара одной партией. Плюсы данного метода заключаются в том, что документы оформлять достаточно несложно, есть гарантия поставки целой партии, возможность получить хорошую скидку. Минусом является необходимость в больших площадях складских помещений, оборачиваемость капитала при таком методе замедляется.

К данным закупкам относится, например, приобретение корпоративных подарков (новогодние подарки детям сотрудников предприятия, подарки женщинам сотрудницам на 8 марта и подарки всем сотрудникам ПАО «Распадская» в честь дня шахтера).

2. Получение товара по мере необходимости.

К данным закупкам относится покупка нового оборудования, например, при внедрении новых технологий.

3. Регулярные закупки мелкими партиями. К достоинствам данного метода относится хорошая оборачиваемость капитала, так как оплата производится за каждую небольшую партию, а не за весь объем сразу; нет необходимости иметь большие складские площади; затраты на оформление документов уменьшаются, так как заказ оформляется на общее количество товаров.

Это основной метод работы с поставщиками, к данным закупкам относятся такие, как закупка медикаментов для здравпункта, закупка расходных материалов для ремонта оборудования, закупка канцелярских принадлежностей для инженерно-технических работников предприятия, закупка продуктов питания и полуфабрикатов для столовой шахты, закупка средств индивидуальной защиты (СИЗ) для промышленно-производственного персонала и др.

Детально остановимся на рассмотрении работы с поставщиками спецодежды и спецобуви, как особо важных элементов, обеспечивающих безопасность труда рабочих и специалистов.

Выбирая поставщиков тех или иных СИЗов, ПАО «Распадская» в первую очередь проводит мониторинг цен, затем сравнивает качество товара и только после этого принимает решение о сотрудничестве или не сотрудничестве с данным производителем.

Две главные проблемы, с которыми сталкивается ПАО «Распадская» при работе с поставщиками спецодежды – это товары ненадлежащего качества и отгрузка товара не в полном объеме.

Как показали исследования, проблема отгрузки товаров не в полном объеме связана с экономическими сложностями самого предприятия. Поставщики вынуждены не довозить товар, поскольку шахта имеет достаточно большую кредиторскую задолженность перед ними (таблица 1) [3].

Таблица 1 – Кредиторская задолженность перед поставщиками, включая проценты

Годы	Кредиторская задолженность перед поставщиками, тыс. руб.	Чистая прибыль, тыс.руб
2019	2 475 760	9 722 539
2020	3 773 945	1 473 699
2021	2 442 470	62 096

Проблема некачественной спецодежды относится к поставщикам. Из-за выбора недобросовестного поставщика угледобывающее предприятие может понести завышенные затраты на обеспечение своих сотрудников обязательной спецодеждой и спецобувью из-за того, что СИЗы будут изнашиваться быстрее, чем истечет срок службы, прописанный в типовых нормах.

Основные товары, которым руководство шахты уделяет повышенное внимание, – термобелье, резиновые (шахтерские) сапоги и костюм шахтерский.

Если термобелье изготавливается из низкокачественных материалов, то шахтеры сталкиваются с такой проблемой, что при стирке белье садится в размере, соответственно становится маленьким и работники не могут его использовать.

Резиновые сапоги являются практически самым главным элементом защиты шахтера, которые должны быть высокого качества. Сапоги должны быть легкими и прочными. Если шахтерские сапоги не будут соответствовать этим качествам, то у работника очень сильно будут уставать ноги, или если сапоги лопнут, тогда у работника будут промокать ноги, а в крайнем случае он может получить травму.

Костюм шахтерский низкого качества часто в шахте рвется, так как шахтеры работают в сложных условиях.

Исходя из проанализированных данных необходимо рассмотреть резервы повышения эффективности управления взаимоотношениями с поставщиками.

Резервами повышения эффективности управления взаимоотношениями с поставщиками являются такие технологии, как:

1. SRM «Supplier Relationship Management» (система управления взаимоотношениями с поставщиками).
2. ССП (система сбалансированных показателей).
3. КРІ (ключевые показатели эффективности).

Подробно остановимся на показателях оценки эффективности.

КРІ имеет показатели нескольких уровней, такие как тактический, стратегический и операционный [4, 5]. При определении эффективности закупочной деятельности необходимо оценить работу службы закупок компании в комплексе, то есть нужно показатели выполнения плана по закупкам соотнести с запланированными значениями по качественным и количественным характеристикам, с бюджетом и оценить размер экономии. Также необходимо учесть размер упущенных продаж, вызванный дефицитом операционных ресурсов на складе, производительность труда сотрудников,

транспортные затраты и т.д. Учитывая все эти данные, можно приблизительно определить стоимость логистических операций в процессе закупок.

Задержки поставок могут негативно сказаться на жизнедеятельности компании. Например, в случае дефицита каких-либо материально-технических средств возникшие простои производственного оборудования повлекут за собой снижение объёма добычи полезного ископаемого, а следовательно, снижение прибыли от продаж.

При оценке потребности внутренних заказчиков необходимо сравнить фактические цены, уплаченные за операционные ресурсы с плановыми, заложенными в бюджет закупок. Кроме того, требуется проводить анализ эффективности снабжения и сравнение с обеспечением ресурсами в режиме текущей потребности.

Оценка надежности поставщиков подразумевается, как анализ результатов их работы и соответствия ее указанным в договорах обязательствам. Эффективность деятельности службы снабжения горнодобывающих компаний целесообразно оценивать следующими показателями:

- доля затрат на закупку в структуре общих логистических издержек;
- процент брака в поставках;
- доля поставок, осуществленных вовремя;
- число ситуаций дефицита необходимых ресурсов, их продолжительность по времени, размер убытков, возникших в результате сбоев в графике добычи природного сырья;
- количество ошибок в заказах на закупку, произошедших по вине службы снабжения;
- количество полученных и удовлетворенных заявок внутренних потребителей;
- производительность труда сотрудников службы закупок;
- доля ТЗР в структуре общих затрат на закупки и т.п.

Таким образом, вскрытые резервы повышения эффективности управления взаимоотношениями с поставщиками и реализация их в соответствии с вышеизложенными рекомендациями, будет способствовать выбору более надежного поставщика для ПАО «Распадская», что может обеспечить снижение затрат, которое, в свою очередь, приведет к повышению прибыли.

Список использованных источников

1. Методические подходы к выбору и оценке поставщиков предприятия: журнал / учредители: Волжский университет им. В.Н. Татищева, Тольяттинский государственный университет, – Тольятти, 2015. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23563279>

2. Работа с поставщиками: как наладить эффективное сотрудничество: журнал: «Коммерческий директор» 2020. – URL: <https://www.komdir.ru/article/1821-rabota-s-postavshchikami>

3. Официальный сайт ПАО Распадская / Раскрытие информации – URL: [http://www.raspadskaya.ru/upload/files/ПАО%20Распадская%2023.03.2022%20\(3\).pdf?FileID=1975](http://www.raspadskaya.ru/upload/files/ПАО%20Распадская%2023.03.2022%20(3).pdf?FileID=1975)

4. КРІ для менеджера по закупкам: оптимальные показатели: журнал: «Директор по персоналу» 2022. – URL: <https://www.hr-director.ru/article/67369-kri-menedjera-po-zakupkam-19-m3>

5. Марр, Б. Ключевые показатели эффективности. 75 показателей, которые должен знать каждый менеджер / Б. Марр; пер. с англ. А.В. Шаврина. — 5-е изд. — Москва: Лаборатория знаний, 2021. — 340 с.: ил.

УДК 331.108

Управление персоналом в условиях экологизации бизнеса: трансформация задач, моделей и инструментов

к.псих.н. Шрейдер Н.В.¹

¹ Череповецкий государственный университет; г. Череповец, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены особенности трансформации задач, моделей и инструментов управления персоналом в условиях экологизации бизнеса. Определены основные области управления персоналом, требующие изменений в целях приведения организационного поведения сотрудников в соответствие экологической стратегии компании. Охарактеризованы два подхода к внедрению модели экологичного управления талантами – экологичное мягкое управление талантами и экологичное жесткое управление талантами.

Ключевые слова: экологизация бизнеса, экологическая устойчивость организации, HR-функция, управление талантами, «зеленый» отбор персонала, экологичное «мягкое» управление талантами, экологичное «жесткое» управление талантами.

Personnel management in the conditions of business greening: transformation of objectives, patterns and tools

PhD in Psychological sciences Shreider N.V.¹

¹ Cherepovets State University; Cherepovets, Russia

Annotation. The article discusses the features of the transformation of objectives, patterns and tools of personnel management in the context of business greening. The main areas of personnel management that require changes in order to bring the organizational behavior of employees in line with the company's environmental strategy are identified. Two approaches to the implementation of the green talent management model are characterized - green soft talent management and green hard talent management.

Keywords: greening of business, greening of business, organizational environmental sustainability, hr-function, talent management, green recruitment, green soft talent management, green hard talent management.

Решение задач по экологизации бизнеса и поддержанию экологической устойчивости организаций, приобретших особую актуальность в связи с необходимостью реализации целей устойчивого развития на уровне государства и потребностью организаций соответствовать ESG-стандартам для повышения своей инвестиционной привлекательности, требует от компаний

экологизации корпоративных (бизнес-), функциональных и операционных стратегий, и, как следствие, постановки и решения задач по «озеленению» всех организационных функций, систем и бизнес-процессов. HR-функция, таким образом, становится одной из тех внутриорганизационных систем, которые должны обеспечить возможность экологической трансформации бизнеса, что, в свою очередь, требует значительных изменений в функционировании системы управления персоналом, которая должна стать системой экологичного управления персоналом: HR-функция должна стать сервисом, способным решать поставленные бизнесом отдельные точечные задачи на основе анализа лучших «зеленых» HR-практик, центром экспертизы, способным проектировать, разрабатывать и внедрять безопасные с точки зрения кадровых последствий системные «зеленые» решения в целях повышения эффективности бизнеса, стратегическим бизнес-партнером, способным предугадывать и удовлетворять потребности бизнеса в отношении менеджмента персонала в условиях экологизации корпоративного стратегического поведения и внедрения организационных изменений экологического характера, транслировать в своих инструментах новые ценности, нормы и стандарты организационного «зеленого» поведения, обеспечивать качественную интеграцию и адаптацию «зеленых» HR-инструментов в существующую систему кадрового менеджмента.

Указанные обстоятельства побуждают к поиску новых практик, инструментов, стандартов «зеленого» управления персоналом в организации, к разработке новых целостных моделей и концепций экологического управления персоналом, а также стимулируют к переосмыслению существующих моделей управления персоналом в целях их адаптации для интеграции в систему экологического менеджмента. Одной из таких моделей, которая должна быть переосмыслена в рамках решения задачи по экологизации бизнеса в целом и экологизации управления персоналом в частности, является модель «Управление талантами» (Talent Management), которая в наиболее общем и традиционном виде представляет собой целенаправленную деятельность организации по выявлению, использованию, развитию и удержанию высокопотенциальных и/или высокопрофессиональных сотрудников, способных в настоящий момент или в обозримом будущем эффективно решать ключевые для развития бизнеса проблемы и сложные - системные и нестандартные – задачи [1].

Сегодня организациям необходимо пересмотреть свои методы управления талантами и привести их в соответствие с потребностями экологичного управления персоналом. При этом важно отметить, что для создания в организации системы экологичного управления персоналом и внедрения модели экологичного управления талантами необходимо трансформировать механизмы функционирования системы управления персоналом, как минимум, в двух направлениях: во-первых, все субъекты системы управления персоналом – сотрудники службы управления персоналом линейные и функциональные руководители, внешние консультанты в области управления персоналом и т.п. – должны в своей работе и организационном

поведении придерживаться принципов экологичности, демонстрировать собственную экологическую компетентность, заинтересованность и вовлеченность и тем самым транслировать экологические ценности и принципы организации, во-вторых, реализуемые HR-службой технологии, практики и инструменты управления персоналом (от привлечения до высвобождения персонала) должны стать «зелеными», т.е. обеспечить организацию сотрудниками, которые демонстрируют желательные для организации экологичное поведение и деятельность, а также в достаточной степени компетентны и мотивированы, чтобы предлагать экологические инициативы и эффективно реализовывать проекты по решению экологических задач организации. Иными словами, HR-служба должна использовать каждую точку контакта с потенциальным или действующим сотрудником для продвижения среди них экологичных методов работы, повышения уровня их осведомленности в вопросах экологического развития организации, укрепления и повышения экологической культуры и формирования компетенций, необходимых для достижения экологических результатов и выполнения экологических задач организации. Так, например, процесс «зеленого» отбора персонала должен быть, во-первых, безбумажным процессом с использованием онлайн-сервисов, проведением телефонных или видеопереговоров без очных встреч, требующих поездок, чтобы свести к минимуму любое негативное воздействие на окружающую среду, связанное с расходом природных ресурсов, а во-вторых, должен предполагать использование инструментов, позволяющих оценить степень соответствия кандидатов требованиям организации в области экологических ценностей, мотивации и компетенций.

Согласно ряду исследований [2, 3, 4, 6 и др.], в наибольшей степени на приведение организационного поведения сотрудников в соответствие экологической стратегии компании, влияют «зеленые» политики, практики, механизмы и инструменты в следующих областях управления персоналом:

- рекрутмент (в том числе привлечение, поиск и отбор персонала);
- управление эффективностью и результативностью персонала (в том числе оценка персонала);
- управление обучением и развитием персонала;
- управление отношениями с сотрудниками (в том числе управление организационной культурой);
- управление вознаграждением персонала (в том числе мотивация и стимулирование персонала, компенсации и льготы);
- управление карьерой персонала.

Именно эти области управления персоналом должны претерпеть содержательные и методические изменения при переходе от классического управления талантами к экологичному управлению талантами.

Важно отметить, что при «озеленении» функции управления персоналом за счет внедрения модели экологичного управления талантами в наиболее общем виде компания может придерживаться одного из двух подходов – экологичного «жесткого» управления талантами или экологичного «мягкого»

управления талантами [5], которые предполагают использование отличных друг от друга практик и инструментов при решении одних и тех же задач по «экологизации» поведения и деятельности персонала.

Так, экологичное «мягкое» управление талантами (Green soft Talent Management) можно определить как гуманистический подход к построению процессов выявления, рационального использования, развития и удержания «зеленых» талантов – сотрудников с высоким уровнем «зеленого» потенциала и / или высоким уровнем развития «зеленых» компетенций. «Зеленое мягкое» управление талантами определяет талант как основной капитал организации, который следует постоянно развивать и сохранять, инвестируя в него и поддерживая при этом его благополучие. Такой подход предполагает признание важности экологических ценностей и компетенций среди сотрудников, активное поддержание, развитие и удержание «зеленых» талантов путем повышения уровня их приверженности экологическим ценностям и моделям поведения посредством использования инструментов эффективной коммуникации, инструментов партисипативного управления (включения персонала в процесс принятия решений), инструментов организационной поддержки благополучия персонала, инструментов создания благоприятной рабочей среды, инструментов развития и поддержания адхократической организационной культуры, предоставления «зеленым» талантам необходимых ресурсов, а также использования методов поддерживающего и вдохновляющего стилей лидерства. Указанные инструменты и методы управления призваны вдохновить «зеленые» таланты на создание определенных экологических инициатив для обеспечения экологической устойчивости организации. Реализуя «зеленое мягкое» управление талантами руководители организации, как правило, демонстрируют в своем поведении и продвигают внутри организации такие ценности, как доброжелательность, гибкий контроль, они способствуют созданию систем эффективного общения между сотрудниками, расширению прав и возможностей сотрудников, а также стремятся обеспечить предоставление сотрудникам адекватной степени автономии при реализации их «зеленых» инициатив.

Экологичное «жесткое» управление талантами (Green hard Talent Management) можно определить как механистический подход к управлению талантами. «Зеленое жесткое» управление талантами определяет «зеленый» талант как основной ресурс и инструмент повышения конкурентного преимущества и достижения целей экологической устойчивости организации, которым необходимо эффективно управлять за счет создания систем контроля и оценки (аттестации), развития и поддержания иерархической организационной культуры и бюрократической организационной структуры с крайне формализованной рабочей средой, создания конкурентной среды внутри организации и поощрения инициатив по обеспечению экологической устойчивости организации. Реализуя «зеленое жесткое» управление талантами руководители организации, как правило, демонстрируют в своем поведении и продвигают внутри организации такие ценности, как конкурентность, тотальный контроль, они склонны предоставлять сотрудникам меньшую

автономию и меньшую гибкость в требованиях при выполнении «зеленых» задач.

Список использованных источников

1. Быстрова, М.В. Управление талантами в вузе: проблемы и перспективы / М.В. Быстрова, Н.В. Шрейдер, // Череповецкие научные чтения - 2017. Материалы Всероссийской научно-практической конференции: в 3-х частях. Ответственный редактор К.А. Харахнин. 2018. С. 35-36.
2. Dumont, J., Shen J., Deng, X. Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values / J. Dumont, J. Shen, X. Deng // Human Resources Management. 2017. 56. pp. 613–627.
3. Ercantan, O., Eyupoglu, S. How Do Green Human Resource Management Practices Encourage Employees to Engage in Green Behavior? Perceptions of University Students as Prospective Employees / O. Ercantan, S. Eyupoglu, // Sustainability 2022, 14, 1718. <https://doi.org/10.3390/su14031718>.
4. Gardas, B. Green talent management to unlock sustainability in the oil and gas sector / B. Gardas, S. Mangla, R. Raut, B. Narkhede & S. Luthra // Journal of Cleaner Production. 2019. 229. 10.1016/j.jclepro.2019.05.018.
5. Ogbeibu, S. Green talent management and turnover intention: the roles of leader STARA competence and digital task interdependence / S. Ogbeibu, C.J. Chiappetta Jabbour, J. Burgess, J. Gaskin, D.W.S. Renwick // Journal of Intellectual Capital, 2022, Vol. 23 No. 1, pp. 27-55. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2021-0016>.
6. Yusoff, Y.M. conceptual model of green HRM adoption towards sustainability in hospitality industry / Y.M. Yusoff, M. Nejati // Corp. Soc. Responsib. Concepts Methodol. Tools Appl. 2013, 13, 400–421.

СЕКЦИЯ: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

УДК 331.108

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации

Пичугина А.Л.¹

Научный руководитель: д. э. н., доцент Затепакин О. А.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В рамках данной работы автором определяется сущность трудовых ресурсов, воспроизводство трудовых ресурсов, выявляется связь трудовых ресурсов с процессами в обществе. Далее определяются основные показатели эффективности использования трудовых ресурсов организации и выявляются направления повышения эффективности их использования.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, производительность труда, кадры, мотивация персонала.

Improving the efficiency of the use of the organization's workforce

Pichugina A.L.¹

Scientific adviser: Grand PhD in Economic sciences Docent Zatepyakin O. A.¹

¹ Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. Within the framework of this work, the author defines the essence of labor resources, the reproduction of labor resources, and reveals the relationship of labor resources with the processes in society. Next, the main indicators of the efficiency of the use of the organization's labor resources are determined and the directions for improving the efficiency of their use are identified.

Keywords: labor resources, personnel, labor potential, labor productivity, personnel, personnel motivation.

На предприятии основная производительная сила – это человек, то есть трудовой ресурс. Именно эффективное использование трудовых ресурсов оказывает существенное влияние на повышение качества продукции и способствует взаимодействию всех процессов производственной и хозяйственной деятельности предприятия. Поэтому приоритетным направлением экономического роста является повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации.

Трудовые ресурсы предприятия – это совокупность работников, занятых на предприятии в соответствии со штатным расписанием и относящихся к разным профессионально-квалификационным группам, получающих заработную плату на данном предприятии [3].

Трудовые ресурсы предприятия – одна из основных составляющих производительных сил, а также фактор, напрямую влияющий на эффективность развития производства. Также следует учитывать, что рабочая сила – чрезвычайно сложный в управлении объект, поскольку в силу своей специфики имеет свою «волю», имеет способность принимать решения, критически оценивать предъявляемые к ней требования, а в некоторых случаях ситуации могут быть непредсказуемыми.

Рассматривая более подробно трудовые ресурсы, можно выделить такие понятия, как трудовой потенциал и риски трудового коллектива.

Трудовой потенциал отражает все положительные возможности трудового коллектива организации. Риски, связанные с использованием человеческих ресурсов, довольно велики и часто даже непредсказуемы. Эти риски в полной мере отражают текущие проблемы и недостатки всего общества, а также проблемы различных категорий граждан: пенсионеров, подростков, женщин и т. д. При работе над повышением эффективности использования трудовых ресурсов каждый руководитель должен учитывать команду по группам, взяв за основу классификацию, например, по возрасту, образованию, физической силе, и ставит перед сотрудниками задачи, соответствующие той группе, в которую они попадают. В этом случае хотя бы частично снижаются риски получения неудовлетворительных результатов работы.

Особенностью ресурсов является их ограниченность, подразумевающая, что у любого ресурса есть свой лимит и его необходимо периодически пополнять. Но при пополнении трудовых ресурсов каждый руководитель должен осознавать двойственность рисков. С одной стороны, на современном рынке труда присутствует огромное количество рабочей силы, которая может не только дополнять, но и насыщать трудовой потенциал, повышая его конкурентоспособность. С другой стороны, потеря имеющегося персонала, составляющего рабочую силу, невосполнима, потому что на рынке труда нет ни одного потенциального сотрудника, который по своим качествам был бы похож на потерянный персонал, все сотрудники уникальны. Основная задача руководителя - найти такого сотрудника, который не уменьшит, а увеличит трудовой потенциал всей организации. Как и любой ресурс, трудовой ресурс организации можно оценить, сложность оценки трудового ресурса заключается в ее специфике [5].

Стоит отметить, что для эффективной оценки кадрового потенциала необходимо использовать ряд принципов, среди которых: «тщательная аналитическая подготовка, ориентация на повышение качества работы; конфиденциальность данных, предоставляемых для анализа; комплексность; объективное обсуждение результатов аналитических исследований и расчетов; соответствие деловым и личным качествам человека и их соответствие занимаемой должности в организации; надежность и единообразие используемых критериев, надежность применяемых методов поощрения и имитировать работу сотрудников. К указанным показателям предъявляются такие требования, как полнота и достоверность отражения результатов

исследования, конкретность и отсутствие неоднозначности, обеспечивающие сопоставимость результатов как с предыдущим периодом, так и с достижениями другие предприятия» [1]. Основным показателем, оценивающим трудовой ресурс, на наш взгляд, является качество выполняемой работы.

Формирование и поддержание эффективной деятельности трудового коллектива - одна из важных задач руководителя. Эта задача имеет как операционную, так и стратегическую направленность. На наш взгляд, далеко не каждый современный российский менеджер ставит эту задачу правильно, хотя цель организации ясна каждому руководителю - получить положительный эффект, который можно оценить в денежной форме (прибыль организации). Руководителю современной организации следует подходить к формированию трудовых ресурсов с достаточно разносторонними требованиями. С одной стороны, коллектив сотрудников должен быть минимальным для выполнения запланированной работы. С другой стороны, команда должна постоянно повышать собственную конкурентоспособность.

Эффективное управление человеческими ресурсами предполагает, прежде всего, предоставление компании статуса «предпочтительного работодателя». Одним из важнейших условий успешной реализации стратегии управления человеческими ресурсами является хорошо организованный информационный поток, в котором каждая сторона предоставляет и получает информацию своевременно в соответствии с существующими правилами и процедурами [4].

Эффективная стратегия управления человеческими ресурсами предполагает работу в нескольких областях. Все эти области имеют большое влияние на эффективность работы предприятия, они взаимосвязаны и требуют тщательного и внимательного анализа и планирования (рисунок 2).

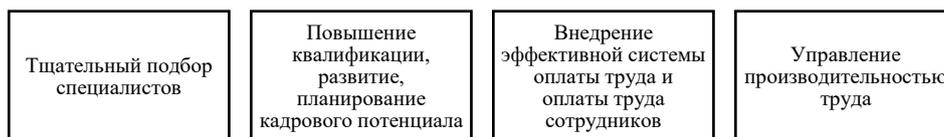


Рисунок 1 – Стратегия управления человеческими ресурсами

Большая часть аналитической работы предприятия заключается в поиске способов повышения производительности. Под повышением производительности труда понимается экономия рабочего времени на производство единицы продукции или дополнительного количества продукции в единицу времени, что влияет на эффективность производства. При использовании трудовых ресурсов предприятия (а также при использовании трудового потенциала и трудовых ресурсов предприятия) возможны два пути: интенсивный и экстенсивный. Интенсивный путь предполагает повышение производительности труда, то есть увеличение выпуска на одного сотрудника. Экстенсивный метод предполагает производство продукции с адекватно изменяющимися или увеличивающимися затратами живого труда на единицу

продукции. Другими словами, в этом случае производительность труда либо снижается, либо остается неизменной.

Рост производительности труда в части использования рабочей силы достигается за счет увеличения сложности труда и увеличения его интенсивности. Интенсивное воспроизводство рабочей силы должно сопровождаться постоянным усложнением труда на основе повышения профессионально-квалификационной структуры рабочей силы.

Углубление процесса интенсификации воспроизводства труда возможно только на основе повышения активной роли экономических отношений, ответственности и заинтересованности участников производства в повышении качества.

В процессе планирования эффективности может использоваться классификация факторов, определяющих ее динамику на уровне организации. В зависимости от степени и характера воздействия на уровень производительности труда факторы можно разделить на три группы: материально-технические, организационно-экономические и социально-психологические.

Материально-технические факторы связаны с использованием нового оборудования, передовых технологий, новых видов сырья и материалов. Решение задач улучшения производства и повышения производительности достигается аспектам, отраженным на рисунке 2 [2].

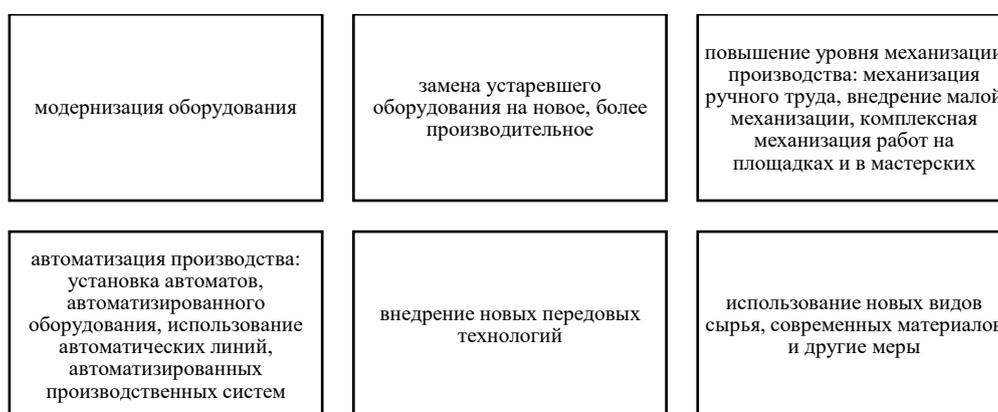


Рисунок 2 – Направления повышения производительности труда

Организационно-экономические факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления.

Социально-психологические факторы определяются качественными характеристиками трудовых коллективов, их социально-демографическим составом, уровнями подготовки, дисциплины, трудовой активности и творческой инициативы сотрудников, системой ценностных ориентаций, стилем руководства в подразделениях и в коллективе и на предприятие в целом.

Таким образом, существует взаимосвязь между результатами производства и качеством, мотивацией и характером использования трудовых ресурсов. Исходя из этого, использование трудовых ресурсов компании должно быть максимально эффективным и продуманным. Для повышения

эффективности использования трудовых ресурсов необходимо выстраивать работу с персоналом таким образом, чтобы максимально раскрыть их возможности и потенциал.

Список использованных источников

1. Макаров, В.А. К вопросу о трудовых ресурсах организации и путях повышения эффективности их использования // В мире научных открытий: материалы IV Международной студенческой научной конференции. - Ульяновск. – 2020. – С. 81-83.
2. Мехреньгина, Д.С. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов коммерческой организации // Молодой ученый. 2021. №5(347). С. 275-278.
3. Складская В.А. Экономика труда. – Москва: Дашков и К, 2019. – 304с.
4. Тищенко Н.Н. Совершенствование организации труда как один из путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов / Н.Н. Тищенко, Г.П. Зверева // Инновации и технологический прорыв в АПК. 2020. С. 187-191.
5. Хисамова, Ц.Т. Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов как условие экономической безопасности организации // Актуальные проблемы обеспечения экономической безопасности государства, регионов, предприятий. 2020. С. 432-435.

УДК 331.1

Управление персоналом. Кадровое делопроизводство и охрана труда

Эркабаева О.Р.¹

¹ Корейский университет «Пучон», Ташкент, Узбекистан

Аннотация. Данная статья обширно раскрывает тему со стороны философских понятий о человеке и его необходимости в сфере управления. Управление предполагает ведение делопроизводства, охрану труда, социальную защищённость (мотивацию труда) и защиту окружающей среды. Также даётся понятие открытой и закрытой кадровой политики.

Ключевые слова: управление, управление персоналом, кадровое делопроизводство, охрана труда, открытая и закрытая кадровая политика, приём на работу.

Personnel management. HR-management and labor protection

Erkobaeva O.R. ¹

¹ Korean University "Puchon", Tashkent, Uzbekistan

Annotation. This article extensively reveals the topic from the philosophical concepts of man and his need in the field of management. Management involves record keeping, labor protection, social security (labor motivation) and environmental protection. The concept of open and closed personnel policy is also given.

Keywords: management, personnel management, personnel records management, labor protection, open and closed personnel policy, hiring.

Управление - способность материальной (экономической) системы, сохранять свою качественную определенность, поддерживать динамическое равновесие со средой, совершенствоваться. В эпоху Просвещения был сделан вывод о том, что человек может и должен формировать сам себя, создавая культуру и язык. Мы должны постоянно меняться и совершенствоваться.

Объектный закон развития общественного производства, действующий во всех общественно экономических формациях, определяет взаимоотношения двух сторон производства – производительных сил и производственных отношений [1].

Процесс взаимодействия человека с природой при помощи средств труда происходит всегда в определенной общественной форме и предполагает определенные отношения между людьми. Производительные силы и производственные отношения поэтому всегда выступают в единстве. Определяющая, более подвижная сторона этого единства - производительные силы. Во все времена люди старались облегчить свой труд, повысить его производительность, постоянно совершенствуя орудия труда.

Технология стремительно врывается в наши жизни, делает труд гораздо легче и ускоряет оборот информации. На первом этапе сложных динамических систем можно назвать кибернетику как науку о процессах управления. В процессах управления в сложных динамических системах также встраивается осведомительная информация, поэтому кибернетика может быть также охарактеризована как наука о процессах получения, хранения, передачи и переработки информации. Большое значение имеет осуществляемое на базе кибернетики моделирование функций мышления.

Управление персоналом представляет собой целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, которая ориентируется на установление соответствия между целями организации и возможностями сотрудников.

Управление персоналом – деятельность, ориентированная на совокупность определенных правил и методов воздействия на процесс труда [2, 3]. Управление человеческими ресурсами предполагает деятельность, направленную на единение основных трудовых компонентов - трудовой функции и межличностных отношений сотрудников. Оно может называться по-разному: HR- отдел делопроизводства, HR – департамент, служба управления персоналом, отдел кадров. В первую очередь главная задача HR (human resources) - это набирать работников, которые принесут пользу компании.

Управление человеком рассматривает создание для работника комфортных условий труда: выстраивание дружественных отношений в коллективе, оказание помощи в саморазвитии, что будет способствовать максимизации труда работника. Более чем за столетие место и значение человека в организации существенно изменились, что способствовало уточнению существующих и развитию новых концепций. В современных условиях рыночной экономики наиболее приемлемой концепцией можно

назвать развивающуюся в рамках трех подходов: экономического, организационного и гуманистического.

Экономический подход стимулировал появление концепции использования трудовых ресурсов (англ. Human resources). Экономический подход базируется на определенных принципах – обеспечение получения подчинённым приказа непосредственно от линейного руководителя; выстраивание вертикальной управленческой цепи сверху вниз; налаживание системы контроля для эффективной коммуникации между руководством и сотрудниками; достижение максимального соответствия между полномочиями сотрудника и порученной ему работой; формирование эффективной системы стимулирования персонала посредством справедливого вознаграждения за работу [4].

Зачастую менеджеры действуют в условиях ограниченной информированности об окружающей среде и поэтому не оценивают результаты принятия того или иного решения, однако значительное внимание руководства к окружающей среде, в которой функционирует субъект, обеспечивает его выживание.

Экономический подход управления, в первую очередь, базируется на человеческом ресурсе. Несмотря на все инновационные технологии, человеческое умозаключение остается главным императивом воли и разума. Таким образом, можно сказать, что экономический метод управления охватывает все имеющиеся и предполагаемые методы управления.

Кадровая структура любого хозяйствующего субъекта является неотъемлемой частью (сектором) менеджмента. Задача кадрового менеджмента – обеспечить персоналом организацию и вести делопроизводство по учёту кадров на уровне всех структур. Эта работа довольно объемная, требует специальной подготовки, т.к. работа состоит не только в подборе специалистов, но и в ведении делопроизводства по учёту кадров, их передвижению, обучению, стимулированию. Кроме того, в функциональные обязанности входит разработка организационной структуры хозяйствующего субъекта (фирмы, компании и т.д.) согласование её с ведущими менеджерами управлений отделов, секторов и т.д. и представление её высшему руководству с результатами анализа, выводами и предложениями. Менеджеры отраслевых структур (управление отделов, секторов и т.д.) разрабатывают функциональные обязанности для сотрудников, устанавливают сроки исполнения функциональных обязанностей, используя показатели, методы индукции и дедукции, ретро анализ с выводами и предложениями по улучшению показателей и т.д. Если имеется прирост показателя против прогноза, нужно выяснять факторы роста, в случае отрицательного отклонения от прогнозов, выясняются причины невыполнения показателей по конкретным статьям. Менеджеры проверяют достоверность аналитической информации.

Менеджмент по кадровой политике так же, как и все структуры, ведёт аналитический учёт по всем направлениям, о результате докладывает руководству с конкретными выводами и предложениями. При необходимости

вносит изменения в организационную структуру хозяйствующих субъектов и оповещает всех сотрудников.

При приёме на работу именно кадровая служба работает с будущим специалистом, рассматривая резюме с приложением документов сотрудника, проводит с ним беседу, определяют его мышление, особо обращают внимание на латеральное мышление [5], аналитические приёмы, в том числе с применением методов индукции и дедукции.

Независимо от состояния компании или предприятия, от того, какой сегмент он занимает в экономике, ведение делопроизводства и учёта показателей кадровой политики, в принципе, одинаково и осуществляется с использованием учёта и отчётности [6].

Кадровое делопроизводство осуществляется с учётом потребности в кадрах, согласно разработанной структуре со специализацией и образованием, на основе отбора поданного резюме, в котором излагается вся необходимая информация о потенциальном работнике (Ф.И.О, год рождения, образование, стаж работы научные разработки награды и т.д.). На каждого сотрудника открывается личное дело. Приём на работу осуществляется на основе договора и заявления.

С учётом применения компьютерных технологий ускорилась обработка и документооборот персональных данных сотрудников, обеспечена сохранность данных персонала – *inside information* (секретные сведения внутреннего пользования). Проявилась возможность моделирования структур и функциональных обязанностей сотрудников, подбора профессиональной информации для обучения сотрудников, подбор алгоритмов для усовершенствования прогнозных и аналитических данных, выработка стратегии и тактики. Практика приёма на работу показывает, что отбор кадров – это довольно длительный процесс. Несмотря на существование бирж труда, возможности переподготовки и переобучения, всё-таки проходит длительный период, пока кадровые службы примут решение о приёме на работу, потом устанавливается испытательный срок с низкой заработной платой. Во избежание таких методов подбора кадров предлагается: работодателям заключать профильные договоры с вузами и в период преддипломной практики вузы должны направлять студентов на практику у работодателя. Это позволит потенциальному работнику приобрести практические навыки в работе, что в конечном результате улучшит его социальное положение.

Организационная структура включает в себя: управление персоналом кадрового делопроизводства и охрану труда. Данная структура (рисунок 1) вертикальная.

Если у компании или хозяйствующих субъектов слишком разветвленная сеть, то можно использовать горизонтальный метод, но в конечном подчинении вертикальной структуре. Организационная структура, как правило по вертикали, но при значительной расширении производственной сети, может обрабатываться по горизонтали с вертикальным подчинением.

Основные обязанности управления персоналом, необходимые предприятию, формулируются в кадровой политике.

Открытая кадровая политика организации обладает высоким уровнем прозрачности организации всех процессов для потенциальных работников на каждом иерархическом уровне, совместно с готовностью принимать в штат работников любых специалистов в том случае, если у них присутствует необходимый квалификационный уровень. В этом случае не осуществляется учёт наличия, либо отсутствия опыта работника в этой организации. Кадровая политика данного типа является адекватной для новых организаций, которые проводят агрессивную политику завоевания рынка.



Рисунок 1 – Пример позиционирования кадровой службы в организационной структуре управления компанией

Закрытая кадровая политика характеризуется тем, что ориентир организации направлен на привлечение новых работников только низших должностных уровней, последующие замещения происходят только благодаря более опытным работникам организации.

Таким образом, кадровая политика – это важный инструмент в экономике, т.к. именно кадры приводят к исполнению заложенных показателей бизнес-стратегии и её реализации. От подготовленности и специализации

персонала зависит результат работы экономических субъектов, организация подготовки обучения и переобучения специалистов стимулирование труда.

Список использованных источников

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина, – 2-е издание, перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ-Дана, 2002.
2. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика. Учебник. – Москва, 2009
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / В.Р. Веснин. – 4е издание, доп. и перераб. и доп. – Москва, 2010.ю
4. Таланова, А.В. Основные подходы к управлению персоналом организации. Экономика, предпринимательство и право. 2014 №1. С3-7. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyye-podhody-k-upravleniyu-personalom-organizatsii>
5. Блауберг, И.В. Краткий словарь философии / И.В. Блауберг, И.К. Пантин. – 4 издание. Москва: Политиздат, 1982.
6. Вайсман, А. Стратегия маркетинга : 10 шагов к успеху. Стратегия менеджмента : 5 факторов успеха. Москва: Экономика, 1995.

УДК 005.96

Формирование модели непрерывного профессионального развития работников ЕВРЗ ЗСМК «Школа – профессиональное образовательное учреждение – индустриальный партнер»

Домнышев А.В.¹

Научный руководитель: д.э.н., доцент Затепакин О.А.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В работе представлены основные направления и мероприятия по взаимодействию с образовательными учреждениями, позволяющие создать модель непрерывного профессионального образования и обеспечить потребность предприятия в квалифицированных кадрах.

Ключевые слова: образовательное учреждение, стипендиальные программы, гранты, практика, стажировка, развитие персонала.

Formation of the model of continuous professional development employees EVRAZ ZSMK "School – Professional education institution – Industrial partner"

Domnyshev A.V.¹

Scientific advisor: Doctor of Economics Zatepyakin O.A.¹

¹ Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The paper presents the main directions and activities for interaction with educational institutions, allowing you to create a model of continuous professional education and meet the needs of the enterprise in qualified personnel.

Keywords: educational institution, scholarship programs, grants, practice, internship, staff development.

ЕВРАЗ – глобальная горно-металлургическая компания (далее компания), лидер на рынках стального проката для инфраструктурных проектов. Продукция компании: строительный прокат (арматура, швеллер, балка, уголок); заготовка: квадрат, сляб; ЖД прокат: рельс, колеса.

Ключевая цель ЕВРАЗ ЗСМК – быть в пятерке лидеров на рынках инфраструктурных проектов, его миссия – объединять таланты для лучшего будущего наших сотрудников, общества и партнеров.

Достижение ключевой цели и реализация миссии ЕВРАЗ ЗСМК возможны только при своевременном обеспечении потребности предприятия в квалифицированных кадрах как в текущей, так перспективной потребности.

Важно отметить, что реализуемые в компании проекты развития производства и его цифровизация требует совершенно другого уровня развития компетенций у персонала, повышения уровня компетенций и внутренней конкурентоспособности [1].

Для реализации всех этих задач одним из ключевых направлений кадровой политики является сотрудничество с базовыми образовательными учреждениями [2].

Базовые образовательные учреждения ЕВРАЗ ЗСМК – государственные образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, осуществляющие образовательный процесс по программам подготовки в области металлургии, горного дела, электротехники, и выпускающие специалистов и квалифицированных рабочих, востребованных на ЕВРАЗ ЗСМК.

Концепция подготовки кадров для ЕВРАЗ ЗСМК основывается на принципах непрерывности и включенности в образовательный процесс на следующих уровнях образования: среднее (а также факультативное с технической направленностью), среднее профессиональное и высшее.

Для обучающихся на каждом из образовательных уровней у ЕВРАЗ ЗСМК разработан комплекс совместных мероприятий с использованием модели непрерывного профессионального развития работников ЕВРАЗ ЗСМК.

Модель непрерывного профессионального развития сформирована в три основных этапа:

- 1) развитие обучающихся школ;
- 2) развитие обучающихся техникумов и ВУЗов;
- 3) развитие молодых сотрудников предприятия.

Взаимодействие ЕВРАЗ ЗСМК с учащимися общеобразовательных школ складывается посредством построения совместной работы с преподавательским составом и администрацией школ [3].

Акценты в совместной работе сделаны на вовлечение детей в техническое творчество; активную профориентационную работу; популяризацию металлургических профессий, освоение учащимися в старших классах технических дисциплин с последующих их выбором в качестве ЕГЭ.

Обозначим некоторые ключевые совместные мероприятия. Компания ежегодно замеряет количество выпускников школ г. Новокузнецка и Таштагольского района (где расположены горнорудные активы компании), поступивших в базовые образовательные учреждения компании (БОУ ЕВРАЗ ЗСМК), на основании полученных данных формирует рейтинг базовых школ, отличившихся большим числом зачисленных выпускников. Начиная с 2018 года, предприятие выделяет грантовую поддержку базовым школам на оснащение кабинетов физики в соответствии с данным рейтинга.

Учащихся центров технического творчества – Меридиан, Орион и Вектор – компания ежегодно вовлекает в участие в корпоративных чемпионатах по методике WorldSkills в категории Junior, а победители корпоративного чемпионата получают возможность отправиться в составе команды компании на национальный чемпионат WorldSkills Hi Tech Russia и побороться за звание лучших в своих компетенциях с представителями юниорского движения со всей РФ.

Активная совместная работа развернута компанией в части взаимодействия с базовыми образовательными учреждениями СПО и ВО.

Обучающимся БОУ ЕВРАЗ ЗСМК предлагает следующие мероприятия поддержки и развития.

1. Стипендиальную программу.
2. Возможность прохождения оплачиваемой практики с обучением на разряд по рабочей профессии ЕВРАЗ ЗСМК.
3. Участие в корпоративной научно-технической конференции в составе команд молодых специалистов до 35 лет.
4. Участие в корпоративном чемпионате компании по методике WorldSkills, категория 17 плюс.
5. Участие в кейс-чемпионатах «Metal Cup» и «CASE-IN».

Самим БОУ компания ежегодно выделяет гранты на развитие учебной базы, что позволяет системно развивать материальную базу и повышать качество подготовки обучающихся.

Построенная компанией система по развитию обучающихся, охватывающая все три уровня образования, плавно переходит в систему адаптационной работы с молодыми специалистами-недавними выпускниками БОУ.

В системе адаптационной работы с молодыми специалистами выделяется несколько ключевых векторов развития.

Во-первых, программа стажировки молодых специалистов (со стажем работы на предприятии до 1 года).

Во-вторых, научно-техническая конференция молодых специалистов, где каждый может заявить о себе и развить инженерные и управленческие компетенции.

В-третьих, конкурсы профессионального мастерства подразделений и Дивизиона, переходящие поэтапно в корпоративный чемпионат, чемпионат WorldSkills Hi-Tech Russia

Социальная поддержка и гарантии – также приоритетное направление работы для компании в части работы с молодежью.

Компания гарантирует достойную заработную плату, социальные программы (компенсация найма жилья молодым специалистам, «подъемные» для вернувшихся из рядов российской армии работников предприятия и проч.).

Таким образом, построенная ЕВРАЗ ЗСМК модель непрерывного образования начиная со школьной скамьи уже позволила достичь следующих результатов:

– во-первых, увеличился охват школьников профориентационными мероприятиями и мероприятиями по развитию технического творчества;

– во-вторых, существенно повысилось качество подготовки обучающихся в образовательных учреждениях, внедрена практика получения начальных разрядов обучающимся в образовательных учреждениях;

– в-третьих, за три года увеличить более чем в два раза количество выпускников образовательных учреждений, трудоустраиваемых в компании;

– в-четвёртых, сократить сроки профессиональной адаптации молодых сотрудников в компании.

Список использованных источников

1. Вайл, П. Цифровая трансформация бизнеса: Изменение бизнес-модели для организации нового поколения / П. Вайл // Москва : Альпина Паблишер, 2019. – 257 с.

2. Домнышев, А.В. Формирование экосистемы на базе учебного центра / А. В. Домнышев, науч. рук. О.А. Затепакин // Студент года 2021 : сборник статей Международного учебно-исследовательского конкурса, 19 мая 2021 г. – Петрозаводск : Новая наука, 2021. – Ч. 4. – С. 34-41. – URL: <http://library.sibsiu.ru>.

3. Домнышев, А.В. Профориентационная работа как один из ключевых элементов эко системы / А. В. Домнышев, научный руководитель О. А. Затепакин // Лучшая научная статья 2021 : сборник статей XLIII Международного научно-исследовательского конкурса, 30 июня 2021 г. – Пенза. – С. 51–53. – URL: <http://library.sibsiu.ru>.

УДК 62-5

Цифровая технология разработки и реализации индивидуализированных образовательных траекторий

Логинова В.Е.¹

¹ ФГБУН «Центральный экономико-математический институт Российской академии наук»,
Москва, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы повышения уровня знаний и компетенций сотрудников. Предлагается нахождение вычислительного решения в отношении варибельности реализации индивидуализированных образовательных траекторий применительно к динамично корректируемой - с учетом результатов тестирования - модели цифрового «двойника» сотрудника как цифровым образом описанного агента. Предлагаемая технология ориентирована на подготовку и переподготовку кадров в государственных органах и компаниях.

Ключевые слова: подготовка кадров, цифровые технологии, образовательный уровень, мониторинг, анализ, цифровые «двойники».

Digital technology development and implementation individualized educational trajectories

Loginova V.E.¹

¹ Central Economics and Mathematics Institute of the Russian Academy of Sciences, Moscow,
Russia

Annotation. The article deals with the problems of increasing the level of knowledge and competence of employees. It is proposed to find a computational solution in relation to the variability of the implementation of individualized educational trajectories in relation to a dynamically corrected - taking into account the results of testing - model of an employee's digital "double" as a digitally described agent. The proposed technology is focused on the training and retraining of personnel in state bodies and companies.

Keywords: personnel training, digital technologies, educational level, monitoring, analysis, digital twins.

Цифровые образовательные технологии открывают новые возможности повышения уровня знаний и компетенций для органов госуправления и компаний (в структурах, занимающихся профессиональной подготовкой и переподготовкой) [1-3].

Предлагается технология, включающая:

1) анализ поведения цифрового «двойника» сотрудника (как цифровым образом описанного агента) как реакции на разные категории обучающих материалов в рамках цифровых образовательных систем, как функциональных подсистем образовательной суперсистемы;

2) нахождение вычислительного решения в отношении варибельности реализации индивидуализированных образовательных траекторий применительно к динамично корректируемой - с учетом результатов тестирования - модели цифрового «двойника» сотрудника индивидуально или как части группы;

3) уточнение показателей уровня знаний и компетенций, задающих вектор поддержки разных видов реализации индивидуализированных образовательных траекторий в отношении сотрудника в структурах, занимающихся профессиональной подготовкой и переподготовкой.

Структуризация реакции цифрового «двойника» сотрудника (как цифровым образом описанного агента) на разные категории обучающих материалов

Производится анализ получаемых данных, состоящих из различных цифровых оценок, которые накладываются на математически рассчитываемые реакции на разные категории обучающих материалов цифрового «двойника» сотрудника индивидуально или как части группы с учетом совокупности возможностей цифровых образовательных систем в системах государственных органов и компаний [4-6].

То есть, средства тестирования и формирования оценок, характеризующих образовательный уровень сотрудников, обучаемых с использованием цифровых образовательных систем, применяются для исследования свойств анализируемого массива проявлений личных когнитивных качеств, накопленных знаний и имеющихся стимулов к самосовершенствованию, «упакованных» в рамках цифрового «двойника» сотрудника [7-8].

Предполагается, что рассчитываемые реакции цифрового «двойника» сотрудника (как цифровым образом описанного агента) на разные категории образовательных заданий, интегрированные с модулями тестирования, типизируются.

Рассчитываемые реакции цифрового «двойника» сотрудника индивидуально или как части группы на разные категории образовательных заданий группируются в предметные информационные блоки с выходом на выводы об эффективности индивидуализированных образовательных траекторий для их коррекции.

Поиск вычислительного решения в отношении вариабельности реализации индивидуализированных образовательных траекторий

Предлагается моделирование влияния выявленных функционально-предметных связей эффективности индивидуализированных образовательных траекторий в рамках образовательной деятельности в отношении сотрудника, лежащих в основе обеспечения его умения решать сложные научно-технические задачи (по профилю организации, где он работает).

Для обратной связи анализируется информация об успехах или недостатках в работе сотрудника, получаемая из корпоративных информационных систем, ориентированных на бесшовную интеграцию цепочки производственных и образовательных процессов.

Осуществляется автоматизированный мониторинг результатов тестирования уровня знаний и компетенций сотрудников при анализе эффективности работы цифровых образовательных систем в увязке с данными личных когнитивных качеств, накопленных знаний и имеющихся стимулов к самосовершенствованию. И – на этой основе – производится сопоставление

информации об успехах или недостатках в работе анализируемого массива сотрудников и индивидуализированных образовательных траекторий для их коррекции.

На базе накопленных данных осуществляется поиск вычислительного решения в отношении вариабельности реализации индивидуализированных образовательных траекторий применительно к динамично корректируемой - с учетом результатов тестирования - модели цифрового «двойника» сотрудника в цифровых киберфизических системах, опирающихся на элементы искусственного интеллекта.

Предлагаемая технология реализуется с применением агентных подходов в отношении выявления - у анализируемого массива сотрудников как групп агентов при человеко-машинной реализации образовательных процессов - личных когнитивных качеств, накопленных знаний и имеющихся стимулов к самосовершенствованию.

Реализуется анализ возможности повышения эффективности работы цифровых образовательных систем в рамках образовательной деятельности в отношении сотрудника, лежащих в основе его умения решать сложные научно-технические задачи с учетом реакции на образовательные материалы и иную информацию.

Производится объединение различных влияющих факторов (личных когнитивных качеств, накопленных знаний и имеющихся стимулов к самосовершенствованию) в матрицу, определяющую эффективность образовательной деятельности в отношении сотрудника, лежащую в основе обеспечения его умения решать сложные научно-технические задачи и на этой основе корректировка параметров работы цифровых образовательных систем на основе расчета вариантов реализации индивидуализированных образовательных траекторий при человеко-машинной реализации образовательных процессов.

Идентификация уровня знаний и компетенций реализуется с применением агентских подходов для выявления отличий результатов от образовательных стандартов у анализируемого массива сотрудников как групп агентов и как элементов образовательной суперсистемы.

Осуществляется автоматизированный мониторинг результатов тестирования уровня знаний и компетенций сотрудников при анализе эффективности работы цифровых образовательных систем для нахождения вычислительного решения в отношении вариабельности реализации индивидуализированных образовательных траекторий применительно к динамично корректируемой - с учетом результатов тестирования - модели цифрового «двойника» сотрудника (как цифровым образом описанного агента).

И – на этой основе – производится отбраковка сотрудников, у которых комплекс личных когнитивных качеств, накопленных знаний и имеющихся стимулов к самосовершенствованию, даже после образовательных процедур, не позволяет им решать сложные научно-технические задачи.

Список использованных источников

1. Агеев, А.И. Битва за будущее: кто первым в мире освоит ноомониторинг и когнитивное программирование субъективной реальности? // Экономические стратегии. 2017. Т. 19. № 2 (144). С. 124-139.
2. Агеев, А.И. Россия в новой экономической реальности. Монография. – Москва: ИНЭС, 2016. – 460 с.
3. Логинова, В.Е. Управление научными (научно-техническими) и образовательными процессами в цифровой информационной среде с элементами искусственного интеллекта // Инновационные технологии управления: сборник статей по материалам VIII Всероссийской научно-практической конференции (17-18 ноября 2021г.). – Н.Новгород: Мининский университет, 2021. С.122-125.
4. Логинова, В.Е. Формирование цифровой среды (платформы) для поддержки процессов решения ключевых задач повышения эффективности инновационного развития отраслей, территорий и научно-технических комплексов // Интеллектуальные информационные системы: Теория и практика. Сборник научных статей по материалам II Всероссийской конференции. - Курск: Курский государственный университет, 2021. С.80-86.
5. Логинова, В.Е. Цифровые механизмы интеллектуальных коммуникаций в рамках научного (научно-технического) инжиниринга // Коммуникации в условиях цифровой трансформации. Сборник материалов V Международной научно-практической конференции. - Санкт-Петербург: София, 2021. С. 79-83.
6. Логинов, Е.Л. Нооэкономика: генезис конструирования новой социально-экономической реальности // Финансы и кредит. - 2011. - № 39 (471). - С. 15-18.
7. Макаров, В.Л. Разработка программной платформы для крупномасштабного агент-ориентированного моделирования сложных социальных систем / В.Л., Макаров, А.Р. Бахтизин, Г.Л. Бекларян, А.С. Акопов // Программная инженерия. - 2019. - Т.10. - № 4. - С. 167-177.
8. Bahtizin, A.R. Using artificial intelligence to optimize intermodal networking of organizational agents within the digital economy // Journal of Physics: Conference Series. 2019. С. 12042.

УДК 331.5.024.52

Современные проблемы рынка труда

Манахов К.С.¹, к.э.н., доцент Тарловский Т.Е.¹

¹ Выксунский филиал Национального исследовательского технологического университета «МИСиС», г. Выкса

Аннотация. Целью работы является анализ основных проблем рынка труда для компаний, поиск и изучение основных способов решения проблем нехватки персонала, недостаточной квалификации персонала. Выявлены наиболее перспективные направления в решении проблемы дефицита персонала.

Ключевые слова: человеческий ресурс, рынок труда, персонал, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг, квалификация.

Modern problems of the labor market

Manakhov K.S.¹, Candidate of Economics, Associate Professor Tarlovsky T.E.¹

¹ Vyksa branch of the National Research Technological University "MISiS", Vyksa

Annotation. The aim of the work is to analyze the main problems of the labor market for companies. Search and study of the main ways to solve the problems of shortage of personnel, insufficient qualification of personnel. The most promising directions in solving the problem of staff shortage are identified.

Keywords: human resource, labor market, personnel, outsourcing, outstaffing, leasing, qualification.

На сегодняшний день ключевым элементом для достижения целей компании является человеческий ресурс. Именно кадры обеспечивают работу всех процессов в организации. Если у организации возникают проблемы с сырьем или оборудованием, это можно решить дополнительными закупками. Но проблемы с персоналом не всегда можно решить так просто. Отсутствие быстрого решения проблемы с персоналом может привести к негативным последствиям и потере прибыли организации [1, 14].

К основным проблемам с персоналом относятся [2]:

- 1) отсутствие нужной квалификации у персонала;
- 2) отсутствие персонала на рынке (линейного и руководящего);
- 3) низкая дисциплина, в т.ч. нежелание брать ответственность;
- 4) мотивация персонала;
- 5) среда внутри коллектива (негатив, ссоры, конфликты).

Наибольшими проблемами для организации являются отсутствие персонала на рынке, т.к. данный фактор является внешним и не зависит от внутренней политики и управления. Отсутствие хорошего менеджмента может негативно повлиять на деятельности всей организации [3]. Нехватка рабочего персонала может привести к снижению объемов производства и простоям оборудования, что также приведет к потере прибыли. На сегодня по данным Росстата в России не хватает «синих воротничков» - работников рабочих специальностей. Работодатели не могут полностью заполнить дефицит персонала, независимо от ситуации на рынке — и в периоды кризиса, и в

периоды подъема экономики. Ещё одна проблема на рынке труда – это отток мигрантов под действиями текущих реалий в стране. Дополнительно с этим снизилась и внутренняя миграция россиян [4].

Однако, нехватка персонала — это не единственная независимая от организации проблема. Работодатель всё чаще сталкивается с недостатком квалификации у сотрудников, снижением качества их подготовки. Несоответствие запроса работодателей и реальной квалификации работника в современном мире набирает обороты. Основная проблема — это качество образования. Отсутствие оборудования в учебных организациях, практических навыков отрывает выпускников от реальных запросов работодателей. Организации приходится длительное время доучивать «вчерашнего студента» до требуемого уровня [6]. Зачастую студенты не идут работать по специальности. Кроме этого, существуют огромное количество сложностей с трудоустройством нерезидентов. Чтобы оформить «иностранца», необходимо получить огромное множество разрешительных документов. Для решения данной задачи необходимо много времени и это оказывается невыгодным решением для организации. Это затрудняет приток новых знаний и практик. Практически все организации сталкиваются с данными проблемами, решение которых просто необходимо в современных условиях для развития. Таким образом целью данной работы является анализ возможных путей решения проблемы дефицита персонала компании [5].

Одним из путей решения поставленных проблем является подбор персонала своими силами. При малом количестве предложений на рынке труда компания может заманивать соискателей разными инструментами, например, высоким уровнем заработной платой, премиями за реализацию проектов, интересным социальным пакетом и прочими преимуществами относительно других работодателей. При этом высока вероятность проведения переобучения, дополнительного обучения или повышения квалификации сотрудников прямо на рабочих местах [7, 9].

Компания может рассмотреть возможность перераспределения времени, обязанностей и функций между трудоустроенными сотрудниками. При данном способе не потребуется увеличение численности компании. В таком случае увеличится производительность персонала, но при этом возможны переработки сотрудников, что может вызвать конфликты и недовольство со стороны сотрудников. Кроме того, работодатель, скорее всего, затратит большое количество средств на дополнительное обучение своих сотрудников [8]. В тоже время это позволит сотрудникам развиваться, получать новые знания и повысить благосостояние, т.к. рост производительности труда часто сопровождается ростом заработной платы.

Еще одним действенным способом преодоления проблемы кадрового дефицита является аутсорсинг. Подразумевает передача оговоренных функций стороннему исполнителю. При этом ответственность за реализацию и выстраивание процесса выполнения работы будет на стороне исполнителя [10]. Как правило, это узконаправленный, высококвалифицированный профессионал, разбирающийся во всех нюансах оговоренной работы. При

аутсорсинге заказчик оценивает исключительно результат работы и не вдаётся в подробности процесса достижения данного результата. При этом затраты на аутсорсинг могут быть гораздо выше, чем содержать собственный штат.

Очередной инструмент для решения проблем с персоналом – аутстаффинг – прием на временную работу сотрудников через специализированное агентство. Данные работники продолжают быть сотрудниками агентства, однако, поступают в распоряжение заказчика для работ, которые организует и реализует заказчик. Руководит работниками при этом заказчик. Как и в предыдущем инструменте, затраты будут выше своего штата [3].

Лизинг персонала — временное (краткосрочное) привлечение уникальных специалистов для выполнения задач, не свойственных компании, но необходимых для решения конкретной задачи (например, юристов, менеджеров и т.д.).

Аренда персонала помогает компаниям освободить финансовые, человеческие и организационные ресурсы, чтобы ориентироваться на достижение целей компании, не тратя при этом лишних ресурсов [4].

Ещё одним долгосрочным решением дефицита персонала является договорные отношения компании со средне профессиональными и высшими учебными заведениями. Это позволит получить на выходе сотрудника с необходимыми квалификациями (с ориентацией на компанию) и опытом (за счет проведения практики в компании) [11]. За счет того, что данные мероприятия являются долгосрочными (обучение квалифицированного рабочего по некоторым специальностям могут занимать несколько лет) может возникнуть ситуация, когда сотрудник обучился, а потребности в его знаниях больше нет. Однако, современные тенденции диктуют условия, которые заставляют Бизнес всё ближе контактировать с учебными заведениями. Это необходимое условие для будущего развития рынка труда.

Ещё одним инструментом решения проблемы с нехваткой персонала может стать применение современных технологий. Автоматизация рабочих мест может позволить отказаться от части персонала. Развитие цифровых технологий уже сейчас позволяет нанимать сотрудников в другой части страны при этом затрачивая на это меньше средств (дистанционная работа) [12,13].

В заключении стоит отметить, что большинство работодателей по-прежнему применяют традиционные инструменты решения проблемы с дефицитом персонала. При этом на сегодняшний день наиболее перспективными являются новые инструменты, такие как развитие технологий и плотная связь с учебными заведениями (в т.ч. создание совместных обучающих баз и лабораторий), разработка собственной учебной базы для обучения дефицитной на рынке труда рабочей силы. На дальнюю перспективу необходимо решить ещё одну проблему – повышать престиж рабочих профессий. Это одно из условий, которое позволит сориентировать молодое поколение по получению рабочих профессий, которых сейчас в стране не хватает. Конечно, немаловажным при этом остается вопрос достойной оплаты труда.

Список использованных источников

1. Буньковский, Д.В. Проблемы устойчивого развития промышленного предпринимательства в нефтегазовом комплексе // Москва, 2021.
2. Бычков, Е.В. Системы информационного обеспечения сквозной подготовки кадров для отраслевых институтов / Е.В. Бычков, Р.Б. Туганов // Информационные системы и технологии ИСТ-2020. Сборник материалов XXVI Международной научно-технической конференции. - Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева. - 2020. - С. 262-268.
3. Валиуллина, Л.А. Самооценка процессов организации труда и внедрения технологии «бережливое производство» в учреждениях социального обслуживания / Л.А. Валиуллина, Н.Р. Хадасевич // Креативная экономика. – 2021. Т. 15. № 7. С. 2975-2990.
4. Васильева, С.В. Организационная культура - методика улучшения / С.В. Васильева, Н.В. Манова // Проблемы развития социально-экономических и правовых отношений: внешние и внутренние факторы. - Сборник материалов III международной научно-практической конференции. - Сост.: В.А. Орлов; Новгородский филиал Российского университета кооперации; Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого. - 2018. - С. 8-12.
5. Комолов, О.О. Деглобализация: новые тенденции и вызовы мировой экономике // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2021. Т. 18. № 2 (116). С. 34-47.
6. Корнилов, Д.А. Использование методов портфельного анализа при стратегическом планировании на предприятиях / Д.А. Корнилов, С.Н. Яшин // Экономический анализ: теория и практика. 2005. № 16 (49). С. 2-8.
7. Лещинская, А.Ф., Романченко, О.В. Траектории формирования интеллектуального капитала для реализации финансового механизма стимулирования и эффективного восстановления национальной экономики / А.Ф. Лещинская, О.В. Романченко // В книге: Национальная концепция качества: подготовка управленческих кадров. сборник тезисов докладов национальной научно-практической конференции с международным участием. Санкт-Петербург, 2020. С. 406-410.
8. Макарова, Л.В. Стратегии формирования межкультурной стратегии формирования межкультурной компетенции средствами культурологического чтения // Язык, культура и общество в современном мире. - Материалы международной научной конференции. 2012. С. 146-148.
9. Мялкин, И.В. Формирование информационной образовательной среды, на примере Выксунского филиала ФГАОУ Национального исследовательского технологического университета "МИСиС" // Информатизация непрерывного образования - 2018. - Материалы Международной научной конференции: в 2 томах. Под общей редакцией В. В. Гриншука. - 2018. - С. 683-685.
10. Ногинова, Л.Ю. Математическая модель для адаптивной системы аутентификации // Доклады ТСХА. 2020. С. 317-321.

11. Фортунатов, А.Н. Теоретические основы отбора содержания обучения студентов технических вузов в условиях социального партнерства // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 3. С. 237.

12. Шамина, О.В. Бережливое производство как способ повышения эффективности работы предприятий ЖКХ // Вестник НГИЭИ. 2020. № 5 (108). С. 39-49.

13. Шибанов, К.С. Совершенствование методов оценки эффективности бережливого производства / К.С. Шибанов, А.Н. Лосев, С.А. Жильцов // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 7 (108). – С. 991-993.

14. Rudyuk, M.Yu. Improving efficiency of Russian enterprises through the concept of lean manufacturing / M.Yu. Rudyuk, A.V. Gerasimova, I.S. Antonov // В сборнике: European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. – Krasnoyarsk, Russia, 2021. – С. 170-177.

УДК 622.6

Теоретико-методические аспекты проблемы совершенствования системы оплаты труда фармацевтов

Острцова И.В.¹

Научный руководитель: к.т.н. Максакова И.В.¹

¹ ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)», г. Челябинск, Россия

Аннотация. Статья посвящена обзору существующих подходов к оплате труда фармацевтов как рядовых сотрудников аптек. Показано, что работодателем может быть выбран такой алгоритм определения вознаграждения за труд, который отвечает специфике аптечного предприятия и возможностям работодателя. Внимание акцентируется на вариантах оплаты труда фармацевтов, предусматривающих премиальные выплаты.

Ключевые слова: фармацевтическая отрасль, фармацевт, оплата труда, премиальные выплаты.

Theoretical and methodological aspects of the problem of improving the system of remuneration of pharmacists

Ostretsova I.V.¹

Scientific adviser: Ph.D. Maksakova I.V.¹

¹ South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk, Russia

Annotation. The article is devoted to the review of existing approaches to the remuneration of pharmacists as ordinary employees of pharmacies. It is shown that the employer can choose such an algorithm for determining remuneration for work that meets the specifics of the pharmacy enterprise and the capabilities of the employer. Attention is focused on the payment options for pharmacists, providing for bonus payments.

Keywords: pharmaceutical industry, pharmacist, remuneration, bonus payments.

На протяжении последнего десятилетия отечественная фармацевтическая отрасль развивается очень стремительно, о чём можно судить по данным

маркетинговых исследований [6]. Это обусловлено целым рядом факторов. Прежде всего, следует сказать о появлении новых заболеваний, часть которых является мутационными версиями давно известных болезней, что вызывает необходимость в разработке принципиально новых схем лечения и новых препаратов с улучшенными характеристиками. Ещё одним фактором, оказавшим влияние на развитие фармацевтической отрасли, стали существенные изменения в представлении россиян о здоровом образе жизни, наблюдается увеличение численности сторонников ЗОЖ. Помимо препаратов для лечения заболеваний, в современных аптеках появляется всё больше средств для поддержания и укрепления здоровья, которые пользуются спросом у заинтересованных граждан. При этом если препараты для лечения заболеваний назначаются лечащим врачом, и многие из них отпускаются по рецептам, а потому фармацевт исполняет функцию отпуска лечебных средств по предписаниям, то выбор препаратов, не относящихся к категории лекарственных средств, обычно требует рекомендаций фармацевтов. Кроме того, нельзя не упомянуть о довольно широко распространённой практике самолечения, в которой невольно принимают участие и работники аптек, вынужденные на месте подбирать препараты для лечения заболеваний тем, кто игнорирует обращения к врачам.

Большинство современных российских аптек – коммерческие организации, целью деятельности которых априори является извлечение прибыли. По этой причине профессиональная позиция работающих в аптеках фармацевтов довольно неоднозначна и весьма уязвима с точки зрения вопроса об оплате труда специалистов, которые должны и принести материальную пользу своему предприятию, и соблюсти нормы профессиональной этики, не позволяющей ставить материальную выгоду выше интересов потребителя.

Согласно данным статистики [5], наиболее высокооплачиваемой профессия «Фармацевт» является в Чукотском автономном округе (73 333 руб./мес.), в Сахалинской области (55 146 руб./мес.) и Ямало-Ненецком автономном округе (51 667 руб./мес.). В 2021 году средняя заработная плата фармацевтов в России составляла 38 228 рублей в месяц, что на 1,9 % больше, чем в 2020 году, но на 3,4 % меньше, чем в 2019 году. Таким образом, даже с учётом положительной динамики, уровень заработной платы фармацевтов в 2021 году остался ниже, чем двумя годами ранее. При этом следует заметить, что в период пандемии COVID-19 спрос на лекарственные препараты существенно возрос, многократно увеличив объёмы продаж во всех российских аптеках [6].

В этой связи представляется актуальным вопрос о выборе руководителями аптечных предприятий такой системы оплаты труда, которая отвечала бы требованиям обеспечения нормального уровня жизни сотрудников и высокой доходности предпринимательской деятельности в выбранной сфере.

Анализ литературных источников по исследуемой проблематике свидетельствует о том, что в аптечных организациях наиболее часто применяется повременно-премиальная форма оплаты труда, которая состоит из должностного оклада, к которому начисляются доплаты, надбавки, премии за

выполнение плана по выручке, за работу в выходные дни и в праздники, в ночное время и сверхурочно.

Существенное значение имеет тот факт, что сотрудникам сетевых аптечных организаций премии начисляются значительно чаще, чем несетевых [2]. Эта особенность имеет значение не столько в плане демонстрации преимущества для фармацевтов сетевых аптечных организаций, сколько в плане выявления специфики оплаты труда в фармацевтов в организациях разного типа для лучшего понимания того, как может выстраиваться система поощрения сотрудников за труд.

В целом можно выделить четыре основные модели оплаты труда в аптеках: фиксированная, премиальная от товарооборота, премиальная от валовой прибыли и относительно новая, набирающая обороты, заработная плата на основе ключевых факторов [2].

Первая модель – фиксированная система оплаты труда, которая предполагает отсутствие зависимости уровня заработной платы фармацевтического работника от финансовой результативности аптеки. Такая модель достаточно удобна в том смысле, что обеим сторонам трудовых отношений не приходится озадачиваться вопросом результативности труда фармацевта в материальном его выражении. Вместе с тем, такой подход имеет ряд специфических черт.

Во-первых, такая система оплаты труда не подходит для аптек с малой проходимостью. У аптечного предприятия должна быть высокая проходимость (трафик – не менее 800 покупателей в день, так как в этом случае товарооборот зависит, прежде всего, от удачного управленческого решения о размещении аптеки, а не от квалификации фармацевта. Консультирование клиентов в таких аптеках отходит на дальний план, уступая место скорости их обслуживания. Во-вторых, фиксированная оплата труда – это, пожалуй, единственный возможный вариант для аптек с низким товарооборотом (ниже 500 тыс. рублей в месяц), но высоким потенциалом в перспективе. Обычно это касается новых аптек, которые ещё только адаптируются к среде и объективно не могут себе позволить иной вариант схемы вознаграждения сотрудников за работу. В этом случае фиксированная оплата труда является временной мерой. В-третьих, бывают ситуации, когда такая система оплаты труда является единственно возможной, например, в аптеках с объективно низким уровнем востребованности лекарственных препаратов, малой проходимостью и, соответственно, низким уровнем продаж, например, в сельской местности.

Второй вариант – премиальная система, основанная на показателях товарооборота. В России это самая распространённая модель оплаты труда в аптечных сетях. Основным преимуществом данной системы оплаты труда является отсутствие необходимости перестраивать бизнес-процессы, организовывать дополнительное обучение для руководителей и рядовых сотрудников, поручать руководителям дополнительную ответственность, оптимизировать программное обеспечение [3].

Третья модель – премиальная система оплаты труда, основанная на показателях валовой прибыли [2]. Главным преимуществом такой системы

является её прямое влияние на увеличение валовой прибыли, что приводит к отсутствию конфликта между собственником и сотрудниками. Однако имеются и ограничения, которые заключаются, во-первых, в тщательной разработке шкалы маржинальности, а, во-вторых, в необходимости внутриорганизационной оптимизации в совокупности с чётко отлаженной системой повышения квалификации персонала.

И, наконец, ещё один вариант системы оплаты труда фармацевтов – это оплата на основе ключевых факторов, которая требует чёткой внутриорганизационной стратификации – разделения персонала аптеки по трём основным категориям: административно-управленческий персонал, специалисты и обслуживающий персонал [1]. Внутри каждой группы производится деление на основе содержания должностных обязанностей и квалификационных характеристик (в том числе, уровня образования). Изначально производится расчёт базовой заработной платы, основанной на оценке труда, а затем разрабатывается система коэффициентов по содержанию трудовой деятельности, сложности работы и другим факторам. Работы с более высокими показателями оцениваются выше [4].

Таким образом, в аптечных сетях применяется четыре основных системы оплаты труда: фиксированная, премиальная от товарооборота, премиальная от валовой прибыли и относительно новая, набирающая обороты, заработная плата на основе ключевых факторов. Значительное внимание уделяется премиальным и бестарифным системам, в которых используется долевое распределение заработанных коллективом аптеки средств в точном соответствии с установленными размерами премий и коэффициентами оплаты труда разного качества в конкретный период времени.

Выбор наиболее оптимальной системы оплаты труда зависит от периода функционирования аптечного предприятия, численности персонала, места расположения и многих других факторов. Однако во всех случаях разработка системы оплаты труда фармацевтов требует учёта фактора удовлетворённости самого персонала, который, в свою очередь, определяется пониманием специфики работы именно в этой организации и исключением условий для возникновения конфликта интересов.

Список использованных источников

1. Евтихов, О.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / О.В. Евтихов. - Москва: Инфра-М, 2017. - 128 с.
2. Костеева, Е.О. Сущность, функции, виды, формы и системы оплаты труда в современных условиях // Экономика предприятия: проблемы теории и практики. 2018. С. 108-112.
3. Минева, О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова. – Москва: Инфра-М, 2017. - 539 с.
4. Прохорова, М.В. Роль ожиданий в удовлетворенности оплатой труда (на примере фармацевтического бизнеса) / М.В. Прохорова, А.А. Баранова //

Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее. 2019. Т. 4, № 4. С. 226-231.

5. Статистика зарплат фармацевтов в России // Trud.com. Официальный сайт. – URL: <https://russia.trud.com/salary/692/3852.html> (дата обращения 26.02.2022).

6. Фармацевтический рынок России. Аналитические отчёты за 2011 – январь 2021 гг. // DSM-Group. Официальный сайт. – URL: <https://dsm.ru/marketing/free-information/analytic-reports/> (дата обращения 26.02.2022).

УДК 005.96

Управление трудовым потенциалом АО «СНГБ»: анализ, проблемы, решения

Пичугина А.Л.¹

Научный руководитель: д.э.н., доцент Затепакин О.А.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В рамках данной работы автором проанализирован трудовой потенциал организации на примере Акционерное Общество «Сургутнефтегазбанк» (АО «СНГБ»), для чего использованы абсолютные и оценочные показатели, приведены меры по совершенствованию системы управления трудовым потенциалом.

Ключевые слова: трудовой потенциал, образование, индивидуальный потенциал, система обучения.

The possibility of analyzing the labor potential of the enterprise

Pichugina A.L.¹

Scientific adviser: Grand PhD in Economic sciences Docent Zatepyakin O.A.¹

¹ Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. Within the framework of this work, the author analyzes the labor potential of the organization on the example of the Joint-Stock Company "Surgutneftegazbank" (JSC "SNGB"), for which absolute and estimated evaluation indicators are used, measures to improve the labor potential management system are given.

Keywords: labor potential, education, individual potential, training system.

Трудовой потенциал – совокупность образовательных, профессиональных, квалификационных и других трудовых возможностей человека, как уже готовых к реализации в трудовом процессе, так и не выявленных, имеющих в потенции, но могущих быть востребованными в процессе развития совокупного труда работников [1,2,3].

Анализ трудового потенциала работников в организации заключается в количественной и качественной оценке факторов, формирующих трудовой потенциал. При этом необходимо учесть используемый и неиспользуемый потенциал работников. Поэтому анализ включает в себя систему управления

персоналом как элемента формирования и привлечения потенциальных возможностей персонала [4,5].

Эффективность количественных методов заключается в условной простоте их использования и интерпретации. К ним относится изучение количественного и качественного состава персонала, уровня образования, производительности труда и т.д. Однако, такие показатели не раскрывают причинно-следственные связи и эффективность мероприятий руководства по управлению трудовым потенциалом.

Качественная оценка основывается на методах описания, экспертных и балльных оценках, которые создаются в рамках организаций и специалистами. Их эффективность заключается в возможности всестороннего анализа трудового потенциала, его неиспользованной части. При этом существуют сложности выбора метода оценки, интерпретации результатов, субъективности.

В рамках исследования проведен анализ трудового потенциала АО «СНГБ». Планирование профессионального и личного роста работников, как одного из инструментов формирования его потенциала АО «СНГБ», реализуется в ходе последовательного решения следующих задач (рисунок 1):

- анализ стратегических задач и планов развития АО «СНГБ», планирование потребности в персонале с определенными профессиональными характеристиками;
- анализ результатов оценки профессиональных компетенций и мониторинга отношения работников к труду;
- формирование кадрового резерва;
- формирование личного и профессионального плана развития работников;
- организация в соответствии с планом развития обучения временной горизонтальной ротации.



Рисунок 1 – Планирование профессионального и личного роста работников

В Банке осуществляется анализ и оценка существующего потенциала, ведется работа по его совершенствованию (обучение), использованию (кадровый резерв). Данная работа составляет значительную часть функций по управлению персоналом. Обучение, как форма повышения трудового потенциала, включает в себя корпоративное и индивидуальное обучение. При этом преимущественно применяются технологии индивидуального обучения, которые позволяют разрабатывать более точные программы по повышению квалификации. Технологии корпоративного обучения направлены преимущественно на решение задач при изменении стратегической политики Банка.

Кроме процесса обучения, проведения контроля знаний для обеспечения высокого потенциала в АО «СНГБ» имеется кадровый резерв. Ответственность за формирование кадрового резерва и организацию работы с ним возлагается на управление по работе персоналом.

Кадровый резерв в АО «СНГБ» – это потенциально активная и подготовленная часть персонала Банка, способная замещать вышестоящие должности, и обладающая способностью к управленческой деятельности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для замещения должностей (выполнения работ) более высокой квалификации.

Работа с внутренним кадровым резервом включает в себя реализацию следующих процедур (рисунок 2):

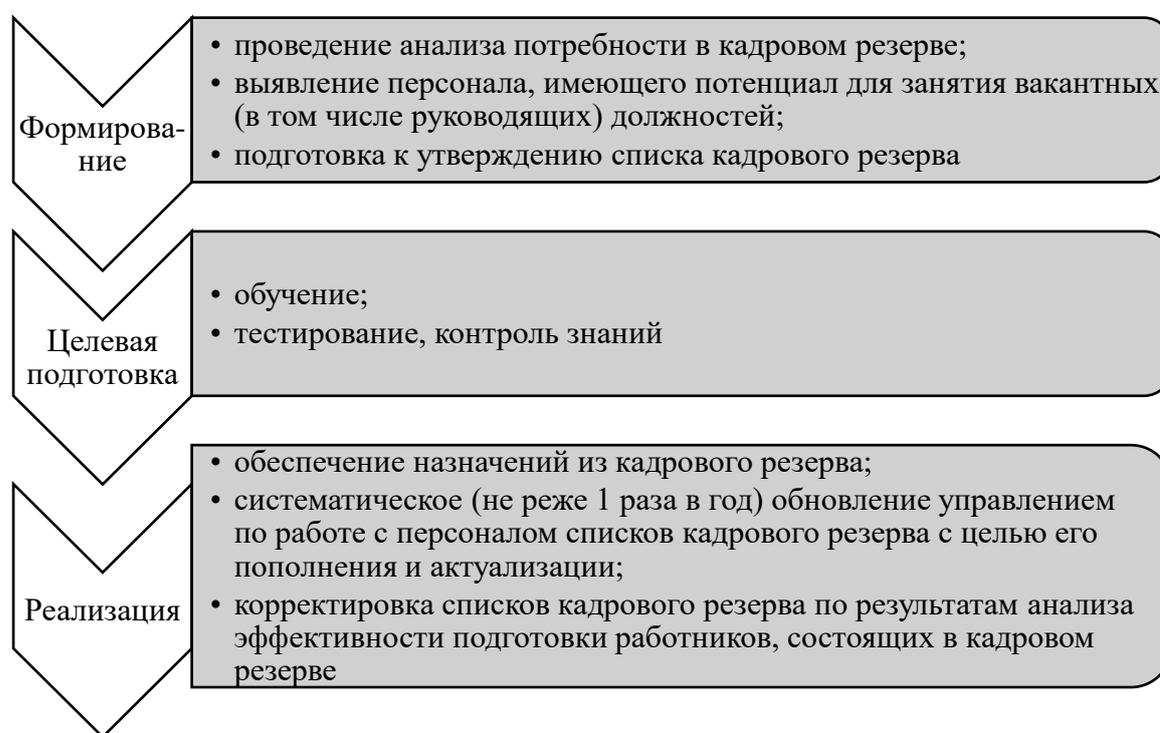


Рисунок 2 – Работа с внутренним кадровым резервом

1. Формирование кадрового резерва:

- проведение анализа потребности в кадровом резерве;

– выявление персонала, имеющего потенциал для занятия вакантных (в том числе руководящих) должностей;

– подготовка к утверждению списка кадрового резерва.

2. Целевая подготовка работников, введенных в кадровый резерв, включает в себя плановое обучение с помощью различных инструментов (внешнее обучение, обучение по программам повышения квалификации, переобучение и т.д.), а также организацию контроля полученных знаний, достаточности для занятия планируемой должности (таблица 1).

3. Реализация кадрового резерва (табл.1):

– обеспечение назначений из кадрового резерва;

– систематическое (не реже 1 раза в год) обновление управлением по работе с персоналом списков кадрового резерва с целью его пополнения и актуализации;

– корректировка списков кадрового резерва по результатам анализа эффективности подготовки работников, состоящих в кадровом резерве.

В рамках работы с резервистами внешнего КР Банк ежегодно обеспечивает:

– места для прохождения производственной практики для студентов в рамках, заключенных с ВУЗами договорами.

– участие работников Банка в конференциях и иных образовательных мероприятиях, организуемых ВУЗами для студентов.

Таблица 1 – Программы подготовки внутреннего кадрового резерва и контроль их реализации

Общая программа	Специальная программа	Индивидуальная программа
Теоретическая подготовка – обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам управления. Практическая – подготовка презентаций банковских продуктов, планов внедрения новых бизнес-процессов.	Участие в открытых узкоспециализированных семинарах, тренингах и др. образовательных мероприятиях, направленных в большей степени на повышение профессиональных компетенций и углубление / расширение знаний, необходимых для перевода на перспективную должность.	- профессиональное обучение - прохождение стажировки на резервной должности, исполнение обязанностей руководителя/специалиста по вышестоящей должности в периоды их временного отсутствия. - работа с наставником
Форма контроля результатов подготовки		
Тесты итогового контроля, решение посттренинговых задач;	По инициативе резервиста, разработка, презентация и/или защита индивидуальных или коллективных проектов по оптимизации бизнес-процессов, разработке новых прогрессивных методик в работе.	Контроль за выполнением индивидуального производственного плана осуществляется наставниками.

При возникновении вакансии, в том числе потребности в замещении руководящей должности, управление по работе с персоналом предоставляет руководителю подразделения, в котором образовалась вакансия, список работников, имеющих необходимые компетенции, определенные Моделью компетенций, и успешно прошедших профессиональную подготовку по утвержденному ИПР для принятия решения о замещении вакантной должности.

Далее представлена оценка качества системы управления на основе различных количественных показателей.

В таблице 2 представлена оценка численности сотрудников.

Таблица 2 – Оценка численности сотрудников АО «СНГБ»

Показатели	2020 г., чел.	2021 г., чел.	Отклонение, %
Численность персонала	918	935	101,85

За 2021 год среднегодовая численность персонала составила 935 человек, что 1,85% выше, чем в 2020 г. Рост персонала указывает на повышение трудового потенциала АО «СНГБ».

В таблице 3 представлена структура персонала по уровню образования.

Таблица 3 – Оценка уровня образования персонала АО «СНГБ»

Показатели	2020 год		2021 год		Отклонение, %
	чел.	доля, %	чел.	доля, %	
Среднее профессиональное	266	28,98	277	29,63	104,14
Неоконченное высшее	95	10,35	91	9,73	95,79
Высшее	388	42,27	396	42,35	102,06
Высшее и дополнительное образование	169	18,41	171	18,29	101,18
Итого	918	100	935	100	101,85

Все сотрудники соответствуют требуемому уровню образования. При этом персонал со средним профессиональным образованием составляет около трети всех сотрудников (29,63%). 9,73% работников заканчивают высшее образование. Наибольшее количество специалистов с высшим образованием:

– высшее – 42,35%;

– высшее и дополнительное образование (курсы, повышение квалификации, второе высшее) – 18,29%.

В таблице 4 представлена оценка качества системы управления на основе различных количественных показателей.

Таблица 4 – Показатели оценки системы управления трудовым потенциалом в АО «СНГБ»

Показатель	2020 г.	2021 г.	Динамика
Состав внутреннего кадрового резерва, чел.	312	344	32
Состав внешнего кадрового резерва, чел.	52	56	4
Доля персонала нанимаемого на должности за счет кадрового резерва, % от числа вакансий	72	76	4
Доля персонала прошедших обучение, переобучение, курсы и т.д., % от общего числа	12	10,2	-1,8
Доля персонала прошедших тестирование, проверку знаний, % числа исследованных	44,2	46,5	2,3
Доля персонала не прошедших аттестацию, % от числа аттестуемых	0,4	0,8	0,4
Доля персонала прошедших аттестацию «условно», % от числа аттестуемых	3,2	4,8	1,6
Средняя стоимость обучения на вновь принятого работника, тыс.руб.	55,5	56,7	1,2
Средняя стоимость повышения квалификации в год, переобучения, тыс.руб.	106,8	114,5	7,7
Расходы на обучение персонала, млн.руб.	19,8	18,8	-1

Представленные результаты показывают, что расходы АО «СНГБ», направляемые на организацию и проведение обучения персонала, составляют 9,8 млн руб. в 2020 г. и 8,8 млн руб. в 2021 году. При этом в 2020 году прошли обучение и переобучение 122 сотрудника, в 2021 г. – 104 сотрудника. Это были программы внешнего обучения, средняя стоимость которых составляет 106,8 тыс. руб. в 2020 г., 114,5 тыс. руб. в 2021 г. Расходы на обучение персонала увеличиваются.

При этом за счет кадрового резерва восполняется свыше 70% вакансий – это преимущественно внутренние перемещения сотрудников: карьерный рост, горизонтальное перемещение.

Далее проведена оценка трудового потенциала ряда ключевых сотрудников АО «СНГБ» (таблица 5).

Таблица 5 – Оценка трудового потенциала персонала АО «СНГБ»

Должность	Численность, чел.	Оценка		Отклонение
		2017 г.	2018 г.	
Специалист	242	0,5	0,6	0,1
Ведущий специалист	311	0,7	0,7	0
Главный специалист	72	0,8	0,8	0
Руководитель сектора	55	0,8	0,8	0
Начальник отдела	129	0,7	0,8	0,1
Заместитель начальника	33	0,7	0,7	0
И.о. начальника	73	0,6	0,7	0,1
Консультант	10	0,5	0,5	0
Бухгалтер	5	0,6	0,7	0,1
Главный бухгалтер	5	0,8	0,8	0

Шкала оценки:

- 0,0 - 0,2 низкий
- 0,3-0,6 средний
- 0,7-1 высокий

В АО «СНГБ» довольно высокий уровень трудового потенциала, который среди руководителей более высокий, чем среди специалистов. Средний уровень трудового потенциала составляет 0,7.

Проведенное исследование управления трудовым потенциалом выявило, что возможности корпоративного обучения в организации полностью не используются. В Банке применяются преимущественно технологии индивидуального обучения.

В целях повышения трудового потенциала предлагается усовершенствовать систему корпоративного обучения: создать центр корпоративного обучения, использовать современные методы обучения персонала (кейсов, электронных методов). Создание такого центра позволит формировать уникальные обучающие продукты, ориентированные именно для работников АО «СНГБ», а также экономить на привлечении внешних бизнес-тренеров, услуг обучающих организаций. Использование кейсов позволяет сделать обучение практическим, разбирать сложные управленческие задачи. Эффективность использования электронных методов обучения заключается в том, что не требуется присутствия преподавателя и обучающихся в одной аудитории, что сокращает потери времени, а также затраты на организацию обучения (командировочные расходы).

Список использованных источников

1. Зайцев, Г.Г. Управление человеческими ресурсами: учебник / Г.Г. Зайцев. – Москва : Academia, 2018. – 352 с.
2. Кибанов, А.Я. Управление трудовыми ресурсами: Уч. / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. – Москва : Инфра-М, 2019. – 144 с.
3. Кирищева, В.И. Формирование нового качества трудовых ресурсов хозяйствующего субъекта // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2018. №9. С.10-13.
4. Титова, И.Е. Анализ качества трудовых ресурсов // Научный альманах 2018. №8. С.47-49.
5. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: Монография / Под ред. Федорова В.К., Черкасов М.Н., Луценко А.В. – Москва : Риор, 2018. – 159 с.

УДК 005.95:339.37

Решение проблем неэтичного профессионального поведения в сетях розничной торговли (на примере магазинов «Остин», «Детский мир», «Спортмастер»)

Чайкина Ю.Д.¹

Научный руководитель: к.э.н. Казанцева Г.Г.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Предметом исследования данной статьи являются вопросы этики в сетях розничных магазинах, т.к. личностно-деловые качества персонала вызывают ряд проблем в деятельности организаций данных сетей. Эти проблемы определены исследованием книги жалоб. Проблема с личностно-деловыми качествами персонала была проанализирована посредством изучения требований к должности на сайтах вакансий.

Ключевые слова: профессиональная этика, розничная торговля, требования к должности, внутрикорпоративные регламенты.

Solving the problems of unethical professional behavior in retail chains (using the example of Austin, Detsky Mir, and Sportmaster stores)

Chaikina Yu.D.¹

Scientific adviser: Ph.D. Kazantseva G.G.¹

¹ *Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia*

Annotation. The subject of the research of this article is the issues of ethics in retail store chains, because the personal and business qualities of personnel cause a number of problems in the activities of organizations of these networks. These problems are identified by a study of the complaint book. The problem with the personal and business qualities of the staff was analyzed through the requirements for the position on job sites.

Keywords: professional ethics, retail trade, job requirements, internal corporate regulations.

В сфере розничной торговли существует тесная взаимосвязь между эффективностью деятельности организации и уровнем развития навыков коммуникации, в том числе этического поведения персонала, непосредственно взаимодействующего с клиентами.

Основными функциями профессиональной этики являются:

– воздействие на сознание специалиста в целях совершенствования его социально-культурных сторон личности;

– содействие наиболее полному и эффективному решению профессиональных задач в коммуникационном процессе.

В ходе анализа практики использования организациями профессиональной этики была выявлена проблема этических норм поведения сотрудников и руководителей различных организаций. Особо остро стоит проблема этических норм поведения сотрудников в организациях розничной

торговли. На основе проведенного исследования книг жалоб и предложений трех сетей розничных магазинов было выявлено, что большое количество сотрудников не соблюдают профессиональную этику.

Сотрудники позволяют себе:

- грубо выражаться на рабочем месте;
- не оказывать должного внимания покупателям, что пагубно влияет на товарооборот;
- конфликтовать между собой и с руководителями. В связи с этим ухудшаются взаимоотношения в коллективе.

Распространена практика среди организаций розничной торговли увольнять сотрудников, вызывающих проблемы при коммуникациях с клиентами и коллективом, тем самым увеличивается текучесть кадров. При поиске новых, более подходящих сотрудников HR-специалисты разрабатывают поисковый запрос на вакансию, который размещают на сайтах поиска работы.

Ниже приведено выборочное сравнение описаний вакансий по должности продавца-кассира для сети розничных магазинов: Детский мир, Остин и Спортмастер. Требования, предъявляемые при подборе кандидата, приведены на сайтах hh.ru, rabota.ru, avito.ru, данные представлены в таблице 1.

Анализируя таблицу сравнения требуемых личностных характеристик и функционала продавцов-кассиров на рабочих сайтах, было выявлено, что при подборе персонала на специализированных сайтах, таких как: hh.ru, rabota.ru, avito.ru в основном не указываются требования к должности о необходимости соблюдения служебной этики. Наиболее близким навыком, способствующим проявлению профессиональной этики из анализа требований к вакансии, является коммуникабельность.

Коммуникативные навыки – это способность человека качественно взаимодействовать с окружающими людьми, доступно выражать свои мысли и правильно интерпретировать полученную информацию от собеседника или аудитории [4].

Таблица 1 – Сравнения требуемых личностных характеристик и функционала продавцов-кассиров на сайтах поиска работы

Сайт	Требования
hh.ru [1]	<p>Требуемый опыт работы: не требуется;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Активные, коммуникабельные люди, желающие продавать и зарабатывать; - Готовность к интенсивному обучению и динамичной работе; - <i>Развитые коммуникативные навыки, грамотная речь, вежливость, опрятность;</i> <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Заполняйте анкету, с собой нужно взять Паспорт - Опыт работы не имеет значения. Всему научим! - Вы хотите работать в мире безмятежного детства? - Закончили школу? - Любите общение и активную деятельность? - Нацелены на результат? <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Желание работать; - Приветствуется опыт работы в магазине, розничной торговле, а также на позициях: продавец, продавец-консультант, работник по выкладке товара, оператор по ассортименту, работник магазина, мерчендайзер;
rabota.ru [2]	<p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Знание ПК; - Культура обслуживания; <p>Требования:</p> <p><i>Коммуникабельность, умение работать в команде, честность;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Опыт работы в данной сфере не требуется, мы готовы Вас всему научить; - Ответственность и готовность развиваться; - Кандидаты с опытом в аналогичных сетях приветствуются; <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ответственность, дисциплинированность, внимательность;
avito.ru [3]	<p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приветствуется опыт работы в продажах; - <i>Коммуникабельность, обучаемость, ответственность;</i> <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Исполнительность, активность, внимательность, коммуникабельность; - Владение ПК на уровне пользователя; - Приветствуется опыт работы на позициях: продавец-кассир, сотрудник, работник торгового зала, мерчендайзер, продавец-консультант; - Также готовы рассмотреть кандидатов без опыта работы, но с желанием работать и зарабатывать; <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Образование не ниже среднего; - Знание ПК 1с; - Ответственность, работоспособность, стрессоустойчивость, <i>коммуникабельность, внимательность, честность, исполнительность</i>

При собеседовании с кандидатом в продавцы-кассиры упрощены методы и критерии оценки, в том числе коммуникативных навыков. Соискатель, соответствующий формальными требованиями, в том числе имеющий опрятный внешний вид, как правило, принимается на работу. Однако, знания и

навыки этического профессионального поведения кандидата не оцениваются. В результате в сфере розничной торговли распространены ситуации с некорректным этическим поведением продавцов-кассиров.

Организации предпринимают разные меры в целях повышения уровня этичности поведения персонала. К таким мерам относятся:

- разработка этических нормативов,
- создание комитетов по этике,
- проведение дополнительного обучения и развития навыков эффективной коммуникации с учетом знаний профессиональной этики.

Этические нормативы описывают систему общих ценностей и правила этики, которых, по мнению организации, должны придерживаться ее работники. Этические нормативы разрабатываются с целью описания целей организации, создания нормальной этической атмосферы и определения этических рекомендаций в процессах принятия решений.

Некоторые организации создают постоянные *комитеты* для оценки повседневной практики с точки зрения этики. Почти все члены таких комитетов - руководители высшего уровня. Часть организаций не создают таких комитетов, но нанимают специалистов по этике бизнеса, называемого адвокатом по этике. Роль такого адвоката - выработка суждений по этическим вопросам, связанным с деятельностью организации, а также выполнения функции «социальной совести» организации.

В изучаемых торговых сетях дополнительное *обучение* и развитие навыков коммуникации с учетом знаний профессиональной этики реализуется недостаточно эффективно.

В изучаемых торговых розничных сетях разработаны внутрикорпоративные документы, которые включают в себя вопросы этических норм и поведения персонала. Ниже представлена таблица сравнения «Правил торговли» и «Кодекса профессиональной этики работников магазинов розничных сетей» (таблица 2).

При сравнении требований с исполнением их в организации выявлен ряд последствий, пагубно влияющих на эффективность работы продавцов-кассиров в вопросах профессиональной этики. В ходе сопоставления требований сопроводительных документов профессиональной этики, таких как «Правила торговли», «Кодекс профессиональной этики», с результатами работы продавцов-кассиров, были выявлены факторы:

- незаинтересованность продавцов-кассиров в качественном обслуживании покупателей, т.к. они не несут ответственности по отработке жалоб от потребителей;
- работа по своевременному обеспечению ценниками на реализуемый товар не соблюдается, что вызывает недовольство со стороны покупателей;
- исполнение пункта общения с клиентами соблюдается частично в связи с большой текучестью кадров и отсутствием комитета по этике;

– в связи с отсутствием графика замены одежды сотрудников у некоторых продавцов-кассиров неопрятный вид, что отталкивает покупателей в обращении за помощью.

Таблица 2 - Сравнение «Правил торговли» и «Кодекса профессиональной этики сотрудников магазинов розничных сетей»

Требование	Организация	Исполнение
Правила торговли [5]		
В случае поступления претензии потребителя продавец направляет ему ответ в отношении заявленных требований	ПАО «Детский мир»	В розничных магазинах «Детский мир», ответы на жалобы покупателей предоставляет директор магазина
Продавец обязан обеспечить наличие ценников на реализуемые товары с указанием наименования товара, цены за единицу товара или за единицу измерения товара (вес (масса нетто), длина и др.)	ПАО «Детский мир»	В розничных магазинах «Детский мир», несмотря на то, что данный пункт прописан в должностной инструкции продавца-кассира, работа по своевременному обеспечению ценниками на реализуемый товар не соблюдается, это объясняется нехваткой кадров
	ООО «Остин»	В розничных магазинах ООО «Остин» соблюдается своевременное обеспечение ценниками товара, данный пункт прописан в должностной инструкции продавца-кассира
	ООО «Спортмастер»	В розничных магазинах ООО «Спортмастер» соблюдается своевременное обеспечение ценниками на товар, однако, бывают случаи недоработки продавцов-кассиров
Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с клиентами организации	ПАО «Детский мир»	В розничных магазинах ПАО «Детский мир» данный пункт прописан в должностной инструкции продавца-кассира. Исполнение пункта общения с клиентами частично соблюдается в организации, в связи с большой текучестью кадров и отсутствием комитета по этике
	ООО «Остин»	В розничных магазинах ООО «Остин» исполнение данного пункта находится на среднем уровне, большая часть сотрудников соблюдает правила общения с клиентами, т.к. это влияет на административную часть премии. Однако, в связи с тем, что часть сотрудников имеет возрастную категорию (18-20 лет), в организации практикуется обучение этичному делу

Продолжение таблицы 2

Кодекс профессиональной этики работников торговли [6]		
Внешний вид сотрудника организации при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к организации. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность	ПАО «Детский мир»	В розничных магазинах ПАО «Детский мир» имеется корпоративный стиль одежды, после прохождения стажировки, сотруднику выдается корпоративная форма, одежда заменяется на новую каждые 3 месяца
	ООО «Остин»	В розничных магазинах ООО «Остин» соблюдают данное требование, сотруднику с первого дня выдается корпоративная одежда, не всегда соблюдается своевременная замена одежды

Исходя из всего вышеперечисленного, можно сделать вывод, что в большинстве организаций у продавцов-кассиров нет мотивации соблюдать этические нормы в отношении покупателей в связи с тем, что нормативные документы, а именно Правила торговли и Кодекс профессиональной этики, содержат материальные последствия только для руководителей организаций.

Для решения проблем с некорректным этическим поведением продавцов-кассиров, следует оптимизировать процессы:

- найма данного персонала. В процессе размещения требований к вакансии и оценки кандидата при собеседовании учитывать критерии этических норм;
- обучения и развития персонала эффективным коммуникациям и правилам профессионального этического поведения;
- мотивации продавцов-кассиров при разработке внутрикорпоративных стандартов, внести личную материальную ответственность продавцов-кассиров за выявления нарушений этического поведения на рабочем месте.

При оптимизации перечисленных процессов управления персоналом, главным образом, продавцами-кассирами, деятельность изучаемых розничных сетей и других аналогичных сетей приведёт к снижению претензий со стороны клиентов и улучшению взаимоотношений в коллективе, что будет способствовать росту товарооборота.

Список использованных источников

1. Работа в Новокузнецке, поиск персонала и публикация вакансий: сайт. – URL: <https://novokuznetsk.hh.ru/search/vacancy> (дата обращения: 20.02.2022).
2. Работа в Новокузнецке, вакансии и резюме: сайт. – URL: <https://novokuznetsk.rabota.ru> (дата обращения: 20.02.2022).
3. Свежие вакансии для кандидатов: сайт. – URL: <https://novokuznetsk.avito.ru> (дата обращения: 20.02.2022).
4. «Директор по персоналу» - практический журнал по управлению человеческими ресурсами: сайт. – URL: <https://www.kom-dir.ru/article/2767-kak-razvit-kommunikativnyenuenyki>, свободный (дата обращения: 20.02.2022).
5. Консультант плюс: Основные изменения законодательства в сфере торговли в 2022 году: [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400246/ (дата обращения: 20.02.2022).
6. Кодекс профессиональной этики в области прямых продаж: [сайт]. – URL: <https://rdsa.ru/ehlicheskij-kodeks/professionalnaya-ehtika-v-oblasti-pryamyh-prodazh/> (дата обращения: 20.02.2022).
7. Чайкина, Ю.Д. Кадровые технологии в розничной сети (на примере, ООО «Остин» магазин Funday г. Новокузнецк) / Ю.Д. Чайкина, Г.Г. Казанцева // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей. Ч.1/ Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк, 2021, – С. 235-241

СЕКЦИЯ: КАРЬЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ. ОЦЕНКА, ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ УНИВЕРСАЛЬНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ

УДК 658 : 65.012.4 : 005.62

Механизм управления результативностью труда управленческого персонала АО «РУСАЛ Новокузнецк»

Сыркашева Ю.С.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Колпакова Н.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Статья посвящена вопросу управления результативностью труда управленческого персонала. Показано, что управленческий персонал металлургического предприятия имеет ряд особенностей, что является существенной причиной необходимости разработки механизма, адаптированного под эту категорию персонала. В статье разработан механизм управления результативностью труда управленческого персонала АО «РУСАЛ Новокузнецк».

Ключевые слова: механизм управления, результативность труда, управленческий персонал, оценка работы персонала, самомотивация менеджеров.

The mechanism for managing the performance of the management personnel of RUSAL Novokuznetsk JSC

Syrkasheva Yu.S.¹

Scientific adviser: Ph.D., associate professor Kolpakova N.P.¹

¹ Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article is devoted to the issue of managing the performance of managerial personnel. It is shown that the management personnel of a metallurgical enterprise has a number of features, which is a significant reason for the need to develop a mechanism adapted to this category of personnel. The article developed a mechanism for managing the performance of the management personnel of JSC «RUSAL Novokuznetsk».

Keywords: management mechanism, labor productivity, managerial personnel, evaluation of the work of the staff, self-motivation of managers.

Актуальность выбранной темы подтверждается тем, что для определения возможности любой системы управления осуществлять целенаправленное движение необходим соответствующий механизм. В ходе проведённого нами исследования выявлено следующее: вопросы механизма управления результативностью труда рассмотрены у ряда авторов [1, 2, 3 и др.], однако, на наш взгляд, недостаточно полно с точки зрения учета особенностей применения для конкретного объекта, в частности, к управленческому персоналу металлургического предприятия. В ходе изучения публикаций по теме данного исследования и агрегирования различных точек зрения мы пришли к выводу, что механизм управления представляет собой совокупность

экономических, организационных и правовых способов воздействия (рычагов и инструментов), обеспечивающих согласование интересов взаимодействующих сторон, объектов и субъектов управления. А результативность труда персонала – это мера эффективности труда, характеризующаяся наличием результатов, итогов труда, которые могут быть позитивными (запланированными) или негативными (неожиданными). В данной статье будем придерживаться вышеприведённых определений.

В современном мире организации сталкиваются с необходимостью поиска новых решений повышения результативности своей деятельности, что во многом определяется ориентиром на эффективность процесса управления. Так как организации функционируют в условиях сложной, динамичной и неопределенной внешней среды, то данная задача в значительной степени осложняется. Говоря об эффективности управления, необходимо отметить, что наиболее важное значение имеет деятельность работников, занимающихся управленческим трудом.

Под управленческим трудом понимается вид трудовой деятельности, включающий в себя операции, связанные с выполнением таких управленческих функций, как планирование, организация, мотивация, учет, контроль, регулирование и согласование всевозможных бизнес-процессов, имеющих ориентацию на достижение целей и решение задач предприятия в рамках осуществляемой работы [4]. Управленческий труд обладает некоторыми специфическими особенностями, среди которых наиболее важными являются следующие:

- сложность определения степени интенсивности труда, отсутствие ярко выраженных признаков расхода энергии на труд;
- сложность проведения количественной и качественной оценки результатов работы управленческого персонала;
- принятие управленческих решений в условиях неопределенности;
- высокий уровень ответственности и риска субъекта управления за результат принятых управленческих решений [5];
- необходимость разрешения конфликтных ситуаций;
- выполнение коммуникативной функции, обеспечение оптимального обмена информацией между сотрудниками организации;
- разнообразие по характеру и содержанию работ, следовательно, многообразие решаемых задач;
- непосредственно для металлургического предприятия: организация работы отдельных подразделений предприятия (цеха, отдела), работающих по непрерывному графику; контроль качества производимой продукции/технологии; рациональное использование ресурсов; соблюдение экологических требований, а также требований охраны труда и техники безопасности.

Выявленные специфические черты позволяют рассмотреть управленческий труд как отдельный вид профессиональной деятельности, что, в свою очередь, актуализирует проблемы разработки и совершенствования

механизма повышения результативности труда этой категории персонала. В качестве одного из направлений повышения результативности управленческого труда должна стать ее оценка, позволяющая осуществить контроллинг за результативностью труда, принятием обоснованных управленческих решений, что обеспечит достижение компанией поставленных целей. Стоит отметить, что результативность управленческого труда необходимо рассматривать как относительный показатель результативности функционирования управляющей системы, которая характеризуется количественными и качественными показателями объекта и субъекта управления. Между тем при измерении результативности труда управленческого персонала невозможно применение прямых методов, так как весьма сложно оценить в количественных показателях управленческий труд.

По результатам исследования работы предприятия АО «РУСАЛ Новокузнецк» в области оценки труда управленческого персонала сделан вывод, что есть смысл дополнительно ввести некоторые инструменты по улучшению качества оценки. Например, мы рекомендуем использовать следующие тесты:

– тест на определение уровня лидерских способностей (тест Е. Жарикова, Е. Крушельницкого) [6]. От этого зависит способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации [7];

– тест на определение личностной предрасположенности к конфликтному поведению (тест К. Томаса) [8]. Тест используется в качестве ориентировочного для изучения адаптационных и коммуникативных особенностей менеджера, стиля межличностного взаимодействия;

– тест на оценку ценностных ориентаций в карьере (тест Якоря карьеры Э. Шейна) [9]. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Приведенные выше тесты для оценки персонала имеют положительное влияние на его самомотивацию [10]:

– рабочий тонус, стимулирование продуктивности. Исследования показывают, что после оценки достаточно продолжительное время человек работает больше и интенсивнее, а следовательно, результативнее;

– стремление к самореализации. Если в процессе оценки персонала человеку дается развернутый объемный портрет его профессиональных качеств (своеобразное карьерное зеркало), это помогает вырваться из рутины, повседневного автоматизма и заново осмыслить свою работу.

Для оценивания сотрудников со стороны вышестоящего руководства при участии самого оцениваемого рекомендуем использовать метод Performance Review – обсуждение результатов работы за прошедший период между сотрудником (менеджером любого уровня) и его непосредственным руководителем (куратором). Данный метод – это не «разбор полетов» и не монолог руководителя, а диалог между уполномоченным руководителем и

оцениваемым работником. Во время этой встречи руководитель сообщает сотруднику его результаты по количественным и качественным показателям, высказывает свое мнение о его работе, подчеркивает положительные и отрицательные моменты, благодарит за достигнутые трудовые успехи, дает конструктивную критику, если по каким-то показателям результаты оказались, ниже нормативных (плановых) значений [11].

В ходе такого диалога должны происходить обмен мнениями, поиск решения проблем, то есть руководитель должен выслушать и услышать подчиненного. Если результаты работы оцениваемого сотрудника отклоняются от ожидаемых не в лучшую сторону, то необходимо найти причину этого, то есть выяснить, почему такое случилось, и что помешало достигнуть плановых показателей. Причин у этого может быть много и даже не зависящих от работника. После выявления «корней зла» совместно найти способы их устранения. Итоговые оценки должны быть согласованы между руководителем и сотрудником. Обзоры результативности труда должны не подавлять энтузиазм или унижать личность, а вносить ясность в работу, повышать ее осознанность, мотивировать и вдохновлять менеджеров на улучшение своих результатов.

Для того, чтобы менеджеры стали лучше выполнять свои должностные обязанности, повысили свои показатели результативности мы также предлагаем ряд рычагов управления.

Во-первых, необходимо усовершенствовать средства управления, в частности, контроль дисциплины и условия труда. В последнее время во многих компаниях возросла роль дистанционной работы, и компания «РУСАЛ Новокузнецк» оказалась в числе этих организаций, где количество управленческого персонала на дистанционной работе достигло 30%. Удаленная работа предполагает самостоятельность, высокую самоорганизованность. Очевидно, что не каждый управленец является самодисциплинированным и исполнительным, а значит, может начать лениться, расположившись в комфортных для себя условиях. Из-за этого могут сорваться сроки, возникнуть конфликтные ситуации и т. п, в итоге пострадает репутация организации [12]. Внедрение программного контроля за рабочим временем удаленных менеджеров позволит, с одной стороны, понять, что «съедает» их продуктивность, а с другой, будет дисциплинировать управленцев.

Для всего управленческого персонала важно создание комфортных условий труда. Сюда можно отнести прописанные в графике перерывы на отдых и специально выделенные для этого зоны; создание современных рабочих мест; создание дружеской атмосферы в коллективе, например, путем тимбилдинга [13].

Во-вторых, для повышения результативности труда управленческого персонала необходимо внедрение мотивационной системы. Это может быть бонусная система, премии за выполнение плана руководимым структурным подразделением, а также за достижение личных целевых показателей, торжественное присвоение звания «Лучший сотрудник года» или же – «Лентяй недели».

В-третьих, предлагаем внедрить здоровую конкуренцию. То есть необходимо создать соревновательный момент, например, между структурными подразделениями (отделами) в сопоставимых метриках, который будет стимулировать каждого менеджера на поиск инновационных путей к повышению эффективности деятельности руководимого им коллектива.

В-четвертых, еще один способ, который поможет повысить результативность труда управленческого персонала в компании – устранение «кислых» лиц среди менеджеров [13]. Это люди с низкой мотивацией, недовольные своим положением в компании, агрессоры, нарциссы, прокрастинаторы и прочие «демотиваторы». От этих управленцев не надо избавляться в прямом смысле слова, так как они могут быть на деле прекрасными специалистами. Самое важное в работе с такими сотрудниками не только разыскать их, но и придумать, что делать дальше, чтобы нейтрализовать их «токсичное» влияние на коллектив. Первый шаг – поближе познакомиться с поведением и его причинами. Человек несчастен на работе? У него проблемы в личной жизни? Если есть причина токсичного поведения, то сотруднику можно помочь. Чаще всего токсичные люди не замечают, какое влияние они оказывают на других. Они слишком сосредоточены на своем поведении. Поэтому важно дать прямой и честный отзыв (соблюдая при этом этические нормы), чтобы они понимали проблему и имели возможность измениться. Необходимо такой категории сотрудников объяснять последствия. Мы все склонны реагировать сильнее на потенциальные убытки, чем на потенциальные выгоды, поэтому важно показать токсичным коллегам, что они могут потерять, если не изменят линию поведения. Например, можно поставить на кон продвижение по службе или финансовые выплаты. Конечно, всегда нужно надеяться, что человек может измениться, но не все реагируют на тактику, приведенную выше. Кто-то не может, кто-то не хочет меняться. Поскольку есть вероятность, что контактирующие с токсичным человеком могут стать такими же, то нужно ограничить их взаимодействие – например, частично изолировав вредоносный объект от остальных коллег. Можно предложить ему новый проект, поставить другие задачи, сменить рабочее место. В крайних случаях нужно признать, что невозможно исправить проблему и начать рассматривать более серьезные варианты, вплоть до выведения данного менеджера из состава команды.

Таким образом, предложенный нами механизм управления результативностью труда управленческого персонала, имеющий в структуре инструменты повышения качества оценки трудового потенциала и результатов труда управленческого персонала; рычаги управления: внедрение программного контроля за рабочим временем удаленных менеджеров, мотивационной системы и здоровой конкуренции; создание комфортных условий труда; устранение «кислых» лиц среди менеджеров, – будет способствовать повышению уверенности в самоконтроле, организованности и ответственности управленцев за выполняемую работу, следовательно, увеличит количество и повысит качество решаемых ими задач, и тем самым повысит результативность труда управленческого персонала, которая, в свою очередь,

выступит гарантом повышения конкурентоспособности предприятия и обеспечения качества ведения бизнеса в целом.

Список использованных источников

1. Сыркашева, Ю.С. Механизм управления результативностью труда сотрудников физической лаборатории службы качества АО «РУСАЛ Новокузнецк». Научная статья. / Ю.С. Сыркашева., – Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции, 6-7 апреля в 2-х частях. Часть 1/ Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет, – Новокузнецк : Издательский центр СибГИУ, 2021, – с. 73-79

2. Каверзина, О.В. Совершенствование механизма управления персоналом как фактор снижения хозяйственного риска строительных предприятий. Научная статья. / О.В. Каверзина, Я.О. Ярушин., – Труды БрГУ. Серия: Экономика и управление. 2014.

3. Флорова, Е.П. Совершенствование мотивационного механизма управления персоналом предприятия трубопроводного транспорта. Научная статья. / Е.П. Флорова, О.В. Ленкова., – Материалы Всероссийской научно-технической конференции, посвященной 45-летию Тюменского топливно-энергетического комплекса и 80-летию Грайфера Валерия Исааковича. – 2009. – С. 121-123.

4. Трегулова, Н. Г. Оценка эффективности труда управленческого персонала: многокритериальный метод оценки / Н. Г. Трегулова, К. А. Гугуев. – Текст : непосредственный // Вопросы экономики и управления. – 2018. – № 3 (14). – С. 15. – URL: <https://moluch.ru/th/5/archive/90/3334/> (дата обращения: 06.03.2022).

5. Трегулова, Н. Г. Показатели эффективности как инструмент достижения целей предприятия // Международный научно-исследовательский журнал. – 2017. – № 3 (57). Ч. 2. – С. 106-110.

6. Фетискин, Н. П. Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий). Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. / Н.П. Фетискин, В.В.Козлов, Г.М. Мануйлов. – Москва, 2002. – 316-320 с.

7. Симоненко, С.И. Взаимосвязь между интеллектуальными способностью и эффективностью лидерского поведения менеджера / С.И. Симоненко // Вестн. Моск. Ун-та. : сб. науч. тр. – Москва, 2012. – Сер. 14. – С. 8-12. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-mezhdu-intellektualnymi-sposobnostyami-i-effektivnostyu-liderskogo-povedeniya-menedzhera/viewer> (дата обращения 26.03.2022).

8. Томас, К. Методика Томаса-Килманна на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации. К. Томас, Р. Килманн (в адаптации Н.В. Гришиной). – 2021. – URL: <http://www.nekrasovspb.ru/doc/18tomas-kilmen.pdf> (дата обращение 16.03.2022).

9. Шейн, Э. Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» / Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова. – 2021. – URL: <https://gigabaza.ru/doc/136973.html> (дата обращения 16.03.2022).

10. Как оценка персонала влияет на мотивацию / Оценка и мотивация персонала. Статья. – 2019. – URL: <https://b2bservice.su/articles/kak-otsenka-personala-vliyaet-na-ego-motivatsiyu/> (дата обращения 26.03.2022).

11. Эффектно и эффективно. Как оценить сотрудников по методу Performance Review? / Hr-portal. – 2021. – URL: <https://hr-portal.ru/article/effektno-i-effektivno-kak-ocenit-sotrudnikov-po-metodu-performance-review> (дата обращения 30.03.2022).

12. Как контролировать удаленных сотрудников / Директор по персоналу. – 2020. – URL: <https://www.hr-director.ru/article/66836-qqq-17-m9-kak-kontrolirovat-udalennyh-sotrudnikov> (дата обращения 26.03.2022).

13. Общая оценка уровня состояния дисциплины труда на предприятии // Право. – 2021. – URL: <https://pravo-76.ru/trudoustrojstvo/obshhaya-otsenka-urovnya-sostoyaniya-distipliny-truda-na-predpriyatii-menedzhment.html> (дата обращения 26.03.2022)

УДК 005.96

Мотивация к профессиональному развитию и карьерному росту в АО «РУСАЛ Новокузнецк»

Малинин А.Ю.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Казанцева Г.Г.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В АО «РУСАЛ Новокузнецк» большое внимание уделяется мотивации к профессиональному развитию и карьерному росту. В компании разработаны материальные и нематериальные способы мотивации к профессиональному развитию и карьерному росту. Проанализированы существующие способы мотивации, выявлены их достоинства и недостатки. Определена потребность в развитии дополнительных способов материальной и нематериальной мотивации. Выявлены условия и ограничения проведения дополнительных исследований для изучения индивидуальной мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, карьерный рост, профессиональное развитие, исследование индивидуальной мотивации.

Motivation for professional development and career growth in RUSAL Novokuznetsk

Malinin A. Yu.¹

Scientific adviser: Ph.D. Kazantseva G.G.¹

¹ Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. In RUSAL Novokuznetsk pays great attention to motivation for professional development and career growth. The company has developed tangible and intangible ways to motivate professional development and career growth. The existing methods of motivation are analyzed, their advantages and

disadvantages are revealed. The need for the development of additional methods of material and non-material motivation is determined. The conditions and limitations of conducting additional research to study the individual motivation of personnel are revealed.

Keywords: motivation, career growth, professional development, research of individual motivation.

Мотивация в настоящее время имеет большое значение в жизни каждого человека, для каждого мотивация – это средство побуждения к совершению определенной деятельности. По данным опроса в компании АО «РУСАЛ Новокузнецк», где учувствовали более тысячи человек, для более чем 40% сотрудников главной мотивацией является повышенная заработная плата, для 30% сотрудников мотивацией является возможность карьерного роста в крупной компании и для менее чем 10% главной мотивацией является профессиональное развитие (рисунок 1).

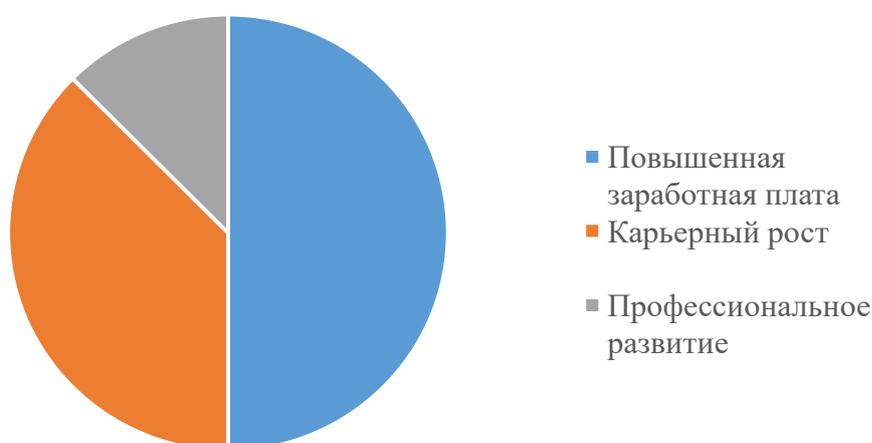


Рисунок 1 – Структура факторов мотивации в компании АО «РУСАЛ Новокузнецк»

Профессиональное развитие очень тесно связано с карьерным ростом, ведь когда ты развиваешь свои профессиональные навыки, то появляется возможность карьерного роста. Отличие мотивации к трудовой деятельности от мотивации к профессиональному развитию заключается в том, что:

– мотивация к трудовой деятельности включает в себя побуждение к типовым, отработанным способам, методам и инструментам выполнения заданий и поручений;

– мотивация к профессиональному развитию включает поиск более совершенных способов, методов и инструментов для выполнения трудовой деятельности через развитие навыков сотрудника, помогающих на практике упрощать и улучшать процесс производства.

Профессиональное развитие влияет на построение своей карьеры. Приобретенные навыки и умения позволяют успешно продвигаться по «карьерной лестнице». В настоящее время сотрудники, заинтересованные в своём развитии и в развитие производства, очень востребованы на рынке труда. Возможность построить такому сотруднику карьеру намного больше, чем сотруднику, который просто ходит на работу, выполняет рутинную работу,

отказывается проявлять инициативу и развивать свои профессиональные навыки.

Поэтому на современных предприятиях, в том числе в АО «РУСАЛ Новокузнецк», используют систему мотивации сотрудников, активизирующую стремление к профессиональному развитию и карьерному росту персонала.

Мотивацию к карьерному росту можно традиционно разделить на материальную и не материальную (рисунки 2, 3).



Рисунок 2 – Материальная мотивация

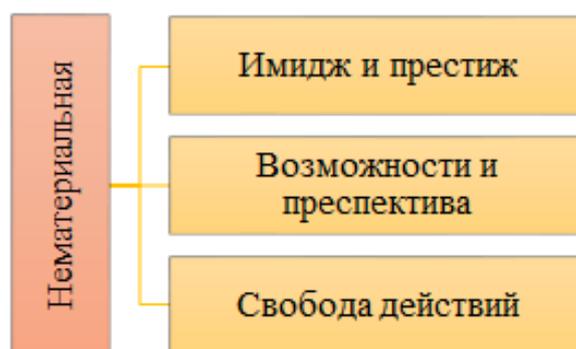


Рисунок 3 – Нематериальная мотивация

Повышение уровня заработной платы является самым эффективным способом мотивации сотрудников, но, к сожалению, не самым долгосрочным. Как показывает практика АО «РУСАЛ Новокузнецк», такая мотивация стимулирует к повышению заинтересованности и развитию только первые два-три месяца, после этого мотивация у сотрудников пропадает, и они не замечают уже повышенной заработной платы, считают, что так и должно быть.

Премии существуют ежемесячные и, в свою очередь, формируются из общего показателя выполнения предприятием плана. Зависят от индивидуальных показателей деятельности работника и показателей эффективности деятельности коллектива.

Ежегодные премии выплачиваются раз в год (чаще всего в конце года) и называют тринадцатой зарплатой. Есть в компании и премии ежеквартальные. Они обеспечивают не очень большую мотивацию, так как чаще всего для получения такой премии необходимо приложить много усилий, поэтому многих работников этот вид материального поощрения скорее отпугивает, чем добавляет мотивации к эффективному труду. Однако для тех работников,

которые заинтересованы в своем развитии, они являются стимулирующим фактором.

Рассмотрим финансовые льготы АО «РУСАЛ Новокузнецк». Существует множество льгот, которые мотивируют не только работать на предприятии, но и мотивируют развивать свои профессиональные навыки и свою карьеру. На предприятии существует дотация на питание в столовой и буфете, существует возможность получить путевку в санаторий за счет предприятия (работник оплачивает лишь 10%), имеют место различные командировки, обучающие курсы, семинары, вебинары для работников.

Наличие высокой должности или возможность иметь высокие показатели эффективности имеет значение для любого человека, так как определяет его социальный статус в компании и в обществе, помогает ему выделиться из толпы. Поэтому для многих такой фактор, как имидж и престиж, имеет очень сильную мотивацию. Такие работники стремятся развивать свои профессиональные навыки с надеждой, что у них получится выстроить свою карьеру и добиться успеха, быть узнаваемыми, иметь авторитет среди коллег и подчиненных.

С назначением на высокую должность перед человеком открываются новые перспективы: приближение к следующим высоким руководящим должностям, новые связи и больший штат подчиненных, дополнительные льготы, связанные с выходом на высокие уровни грейдов. Ради получения дополнительных возможностей и перспектив работники готовы, преодолевая сложный путь, проходить личностное и профессиональное развитие. Часто на предприятии предоставляют возможность не только вертикального, но и горизонтального карьерного роста.

Свобода действий включает в себя возможность самому формировать свой график, выстраивать свой рабочий день, решать какие дела необходимо сделать в первую очередь, принимать важные и ответственные решения. Руководить персоналом, делегировать задачи, контролировать их исполнение – такие возможности мотивируют сотрудников к достижению определенного уровня должности, на котором они смогут позволить себе все вышеперечисленные преимущества. Этот способ мотивации в настоящее время имеет высокий показатель ценности на рынке труда.

Из перечисленных выше видов и способов мотивации наиболее действующими для профессионального развития и карьерного роста персонала являются возможности и перспектива и свобода действий. Следует сделать вывод, что в компании РУСАЛ не хотят останавливаться на достигнутом и занимаются поиском дополнительных способов мотивации как материальной, так и нематериальной. Для это назрела необходимость провести более глубокое исследование персонала на выявление действующих факторов индивидуальной мотивации к профессиональному развитию и карьерному росту. Задача изучения индивидуальной мотивации, особенно ключевых работников, требует основательного подхода и профессиональной команды, состоящей из психологов, HR-специалистов, IT-специалистов и др. На сегодняшний момент такой команды еще нет, нет и методики проведения исследования

индивидуальной мотивации. Возможным вариантом может быть приглашение экспертов со стороны или обучение и формирование собственной проектной команды. Каждое такое решение необходимо оценить экономически, и только тогда переходить к выбору и его реализации.

Список использованных источников

1. Белкова, Е. А. Технологии управления развитием персонала : учебник / Е. А. Белкова, А. О. Грицай, А. В. Карпов и др.; под ред. А. В. Карпова, Н. В. Ключевой - Москва : Проспект, 2016. - 408 с. - ISBN 978-5-392-19555-8. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392192601.html> (дата обращения: 04.03.2022).

2. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум / Л. М. Семенова. — Москва : Юрайт, 2021. — 243 с. — ISBN 978-5-534-11387-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/475396> (дата обращения: 04.03.2022).

3. Кузовкова, С. А. Изменение системы мотивации в современном обществе / С. А. Кузовкова, К. А. Большаков; науч. рук. Г. Г. Казанцева // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сборник научных статей. – Новокузнецк: Изд. центр СибГИУ, 2020. – Ч. 1. - С. 189-192

4. Малинин, А.Ю. Выстраивание этапов карьерного роста, обучающегося и выпускника вуза / А.Ю. Малинин, Г.Г. Казанцева // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей. Ч.1/ Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк, 2021, – С. 191-196

УДК 331.1

Гносеология профессионального определения

к.п.н. Пьянкова Л.А.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В научный оборот введена новая категория «профессиональное определение», выступающая междисциплинарной теоретико-практической проблемой. Рассмотрена гносеология ключевой дефиниции, которую обогащают философские, психолого-педагогические, культурологические, социологические и экономические слои.

Ключевые слова: профессиональное определение, гносеология профессионального определения.

Epistemology of professional definition

Ph.D. Pyankova L. A.¹

¹ Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. A new category of "professional definition" has been introduced into scientific circulation, which is an interdisciplinary theoretical and practical problem. The epistemology of the key definition, which is enriched by philosophical, psychological-pedagogical, cultural, sociological and economic layers, is considered.

Keywords: professional definition, epistemology of professional definition.

Результаты: введена научная категория «профессиональное определение», представлена гносеология профессионального определения как совокупность его базовых признаков.

Выводы: профессиональное определение - междисциплинарная, теоретико-практическая проблема.

Профессиональное определение – значимая социально-экономическая и структурная сложно решаемая проблема, сущностно представляющая процесс и результат множественных идентификаций субъекта на когнитивном, поведенческом, мотивационно-ценностном и оценочно-рефлексивном уровнях в отношении предмета, содержания, условий профессиональной деятельности, характера занятости и возможностей построения векторов карьерного пути в условиях принужденности выбора.

Её уровнями являются:

– философский – экзистенциальная проблема, основным механизмом которой выступает самопознание, актуализирующее процессы рефлексии субъекта по поводу будущей профессиональной деятельности как срез его когнитивных, операционально-деятельностных и оценочно-рефлексивных сторон;

– психологический – идентификация, непрерывные акты адаптации в отношении факторов определения, - «надо», «имею», «хочу», «могу»;

– педагогический – специально организованный воспитательно-образовательный процесс содействия в построении индивидуальных маршрутов профориентации и векторов профессионального пути в условиях турбулентности, экспоненциальности и непредсказуемости происходящих изменений;

– культурологический – интериоризация и экстериоризация личностных смыслов, интерпретируемых в векторах личностного и профессионального выбора;

– социологический – трансформация социальности в профессиональность и вновь в социальность, детерминированные явлениями дифференциации, социализации, идентификации и стратификации субъекта в пространстве социально-экономических отношений;

– экономический – единство системы и процесса, где система отражает существующие социально-экономические реалии, процесс регламентирует поведение субъекта в мирохозяйственном укладе, стремящегося к достижению достаточно высокого уровня качества жизни в условиях узких рамок профессионального выбора [1-9].

Выявление гносеологических аспектов профессионального определения – давно назревшая проблема в ситуации методологического кризиса, когда изменился объект воспитательно-образовательных интервенций, появились качественно новые его личностные характеристики в сторону удлинения периода подростничества, в котором, главным образом, и происходит первая профессиональная инициация.

Современная наука не готова прогнозировать поведение субъекта в условиях турбулентности, поскольку ранее преимущественно она это осуществляла в стационарных системах. Социальные системы, в которых происходит личностный и профессиональный выбор, качественно изменились: претерпел трансформации институт семьи, как главный фактор профессионального определения; образование имеет преимущественно инерционный характер, не поспевает за общественной динамикой и потому не может быть его драйвером. Неготовность системы работать на опережение делает её неэффективной, а необходимость догоняющих действий не позволяет образованию транслировать смыслы, лежащие в поле экзистенциальных интересов его оптантов и выступать актором их развития.

В существующих реалиях необходимо сформулировать повестку образования как социального института, одной из ключевых функций которого выступает профессиональное определение. Данный процесс происходит с учетом изменившихся индивидуально-типологических особенностей субъекта/объекта, характера функционирования социальных систем и необходимости изменения методологических подходов к психолого-педагогическому сопровождению профессионального и личностного выбора.

Принужденность введения в научный оборот понятия «профессиональное определение» – это ответ на необходимость отказа от принятой в психолого-педагогической науке методологии профессионального самоопределения, где субъект профессионального выбора осуществлял свое поведение сообразно имеющимся желаниям, амбициям, интересам, наклонностям в отношении векторов жизненного и профессионального пути. Сегрегация системы образования, неработающие социальные лифты, снижение уровня качества общего образования, доходов домохозяйств, деградационные социально-экономические процессы в ряде регионов России, а также тренды развития общества, влияющие на выбор профессии, обусловили необходимость интерпретировать существующее состояние субъекта, его личностное свойство и этап (ряд перманентно возникающих этапов на протяжении жизненного пути) как выбор в условиях ряда существенных ограничений. Данное обстоятельство позволят иначе расставить акценты в отношении основополагающих признаков ключевой для нашей статьи дефиниции, что, фактически, и определяет его гносеологию:

– профессиональное определение – движущая сила развития субъекта, как интериоризация и экстериоризация опыта. В первом случае это процесс культурно обусловленный, отражающий ценностно-установочные основания принятого в обществе мировоззрения в определенный исторический отрезок. Во втором – трансляция смыслов во вне с учетом переработанного, личностно опосредованного опыта;

– активность и осознанность субъекта в коридоре его социально-экономических возможностей, принужденность осуществлять выбор в условиях цифровизации, высокой конкуренции за рабочее место в ситуации монополии в ряде городов и сельских территорий, развития сферы услуг, интернет-коммерции, трансформации понятия «материальная сфера» за счет прироста к

ней социальной и духовной составляющих, заметного снижения престижа рабочих профессий, изменения форм и характера занятости;

– циклический, осознанный и открытый процесс, сущностно являющийся актом идентификации в отношении предмета, содержания, условий занятости, изменения её концепции на разных этапах жизненного и профессионального пути;

– подростковый/юношеский возраст – значимый, зачастую, первый акт личностной и профессиональной инициации. Основными новообразованиями выступают обособление и идентификация, задающие динамику и направленность действий оптанта;

– показатели готовности к профессиональному выбору – это единство когнитивного, поведенческого, эмоционально-ценностного и оценочно-рефлексивного компонентов;

– проблема выбора является базовой экзистенциальной. Здесь сопрягаются иерархия мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой составляющих структуры личности;

– профессиональное определение – триединство личностного, профессионального и социального в субъекте, где он интериоризирует и транслирует опыт рефлексии, действия и чувства;

– ядром профессионального определения является готовность перманентно осуществлять оптимальный профессиональный выбор, соотнося требования рынка труда и конкретного работодателя к личностным, деловым и профессиональным качествам оптанта, имеющиеся интенции по поводу предмета и содержания труда, возможности построения карьеры;

– выбор как показатель психологической и социальной зрелости – это сужение неопределенности на основе внутренне принятых критериев значимости конкретной профессии или вектора личностного и профессионального пути; момент, где сопрягаются Я субъекта и система психолого-педагогических и социально-экономических мер профориентационного характера;

– происходящее профессиональное определение в современных условиях – это новая конфигурация факторов профессионального определения, где доминирующую роль играет фактор «надо» взамен «хочу», что обеспечивает личностную саморегуляцию субъекта и феноменологию его идентификации.

Список использованных источников

1. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. – Москва: Наука, 1991. 576 с.
2. Маркс, К. О коммунистическом труде / К. Маркс, Ф. Энгельс, В.И. Ленин. – Москва: Политиздат, 1984. – 158 с.
3. Пьянкова, Л. А. Профессиональное самоопределение молодежи как процесс планирования ею карьеры в современных социально-экономических условиях : монография / Л. А. Пьянкова., А. В. Громова ; Министерство науки и высшего образования, Сибирский государственный индустриальный

университет ; Российский университет дружбы народов. Новокузнецк : Издательский центр СибГИУ, 2020. 112 с.

4. Сартр, Ж.-П. Экзистенциализм — это гуманизм // Сумерки богов. — Москва: Изд-во полит. лит-ры, 1989. С. 314-319.

5. Кон, И.С. Психология ранней юности / И.С. Кон. — Москва: Просвещение, 1989. 254 с.

6. Буров, К.С. Профессиональное самоопределение как научное понятие // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». 2017. Т. 9. № 4. С. 62.

7. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. — Москва : Мысль, 1991. 299 с.

8. Долгушина, Т.Н. Профессиональное самоопределение как компонент профессионального становления личности / Т.Н. Долгушина, С.Н. Юревич // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров : сборник статей. Челябинск, 2013. № 3–4. С. 101–107.

9. Журкина, А.Я. и др. Методика формирования профессионального самоопределения на различных возрастных этапах / А.Я. Журкина и др. — Кемерово: Изд- во обл. ИУУ, 1996. 149 с.

УДК 65.01

Развитие универсальных и профессиональных компетенций при цифровой трансформации предприятия

Харченко К.Н.¹

Научный руководитель: д.э.н. Абрамов В.И.¹

¹ Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ, г. Москва, Россия

Аннотация. Обсуждаются навыки и компетенции персонала предприятий, которые требуются при цифровой трансформации предприятия. Рассматриваются вопросы развития универсальных и профессиональных навыков персонала предприятий, необходимых при осуществлении цифровой трансформации. Показана необходимость дополнительного обучения сотрудников с целью развития универсальных и профессиональных компетенций, актуальных для цифровой трансформации предприятий.

Ключевые слова: повышение квалификации, переподготовка, непрерывное обучение, цифровая трансформация, цифровая экономика, цифровые компетенции.

Development of universal and professional competencies in the digital transformation of an enterprise

Kharchenko K.N.¹

Scientific adviser: Doct. of Econ. Sc. Abramov V.I.¹

¹ National Research Nuclear University MEPHI, Moscow, Russia

Annotation. In the context of the digital transformation of the economy, new knowledge, skills and competencies of the personnel of enterprises are required. The issues of development of universal and professional skills of the personnel of enterprises necessary for the implementation of digital transformation are considered. The need for additional training of employees is shown in order to

develop universal and professional competencies that are relevant for the digital transformation of enterprises.

Keywords: advanced training, retraining, lifelong learning, digital transformation, digital economy, digital competencies.

В условиях усилившихся санкций со стороны западных стран актуальна задача развития бизнеса в новых экономических условиях. Пандемия Covid-19 ускорила процессы цифровизации экономики и общества во всем мире. Как отмечает К. Шваб, новый постпандемийный мир, который нас окружает, является сложным, адаптивным, динамичным и неоднозначным, и причины этого: взаимозависимость, скорость и сложность общественных процессов [1]. Вместо уже используемого термина VUCA-мир (акроним от слов волатильный, неопределенный, сложный и неоднозначный) постковидное состояние человечества вместе с окружающим его миром в его последующем развитии предлагается называть BANI-миром (акронимом от слов хрупкий, тревожный, нелинейный и непонятный) [2]. В этих условиях требуются новые подходы к управлению компаниями, основанными на активном использовании инноваций, новых бизнес-моделей и цифровых технологий. В условиях экономических санкций инновационное развитие предприятий особенно актуально [3]. Следует отметить, что современные представления инновационного менеджмента свидетельствуют о личностной природе инновационного потенциала предприятий [4]. Важным условием и фактором успешного проведения цифровой трансформации является повышение цифровой зрелости, которое выражается в степени готовности предприятия к запланированным переменам. Отмечается, что для российских компаний повышение уровня цифровой зрелости является актуальным, и для того, чтобы справляться с новыми вызовами в условиях цифровой экономики, требуются новые знания, навыки и использование возможностей новых цифровых технологий [5]. Именно поэтому в современных условиях роль универсальных и профессиональных компетенций исключительна велика для обеспечения конкурентного развития компаний. В условиях быстрых изменений долгосрочным конкурентным преимуществом предприятия является ее способность учиться и адаптироваться [6].

Цифровая трансформация у нас в стране является одним из национальных приоритетов, и для достижения поставленной цели первым важным фактором становится развитие кадров, способных освоить новые направления, о чем и свидетельствует активно развивающийся Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» [7]. Работа предприятий в новой экономической среде обуславливает формирование новых требований к персоналу в различных отраслях экономики, в том числе и в государственном секторе [8]. Чтобы успешно провести цифровую трансформацию, организации используют различные способы и формы обучения - от отдельных тренингов и курсов повышения квалификации сотрудников до долгосрочных программ развития и переподготовки кадров с учетом новых вызовов внешней цифровой среды [9], используется также возможность адаптивного ситуационного обучения в

зависимости от потребностей каждой организации для наращивания компетенций отдельных сотрудников и организации в целом [10]. От форм и способов обучения зависят и объемы вложений в человеческий капитал [11], поэтому для эффективного использования инвестиций требуются и новые подходы к методам учета и анализа затрат при цифровой трансформации предприятия [12].

Российская практика в рамках национальной программы «Цифровая экономика 2024» [14] определила компетенции, которые будут востребованы в перспективе: глубокое понимание своей области, а также знания и опыт в смежных сферах («Т-образный специалист»); понимание возможностей и рисков, связанных с применением новых технологий; владение методами проектного управления; «цифровую ловкость»; владение инструментарием работы с большими данными и инструментами визуализации; понимание основ кибербезопасности; навыки работы с базами данных; системное мышление; эмоциональный интеллект; командную работу; способность к непрерывному обучению; умение решать основательно решать задачи и работу в условиях неопределенности.

В исследованиях McKinsey в области обучения были определены актуальные основополагающие навыки [13]. Были исследованы когнитивные, цифровые, межличностные и лидерские навыки, определены 13 отдельных групп навыков, принадлежащих к этим категориям и 56 различных элементов таланта (компетенций), которые попадают в эти группы навыков (таблица 1). Авторы назвали их дельтами, а не навыками, потому что они представляют собой смесь навыков и отношений. Например, «приспособляемость» и «преодоление неопределенности». Именно поэтому от учета инвестиций в человеческий капитал и анализа выгоды от этих инвестиций, в значительной степени будет зависеть эффективность компании.

Результаты проведенного исследования McKinsey показали [13], что уровень знаний респондентов был самым низким в двух группах навыков в цифровой категории – использование и разработка программного обеспечения и понимание цифровых систем. Уровень владения навыками в группах навыков общения и планирования и методов работы - обе группы относятся к когнитивной категории - также был ниже среднего. Было также проверено, связана ли квалификация с уровнем образования. В целом, участники опроса с высшим образованием имели более высокие средние баллы, чем те, кто не имел высшего образования, что, возможно, неудивительно - участники с более высоким уровнем образования лучше подготовлены к изменениям на рабочем месте. Однако более высокий уровень образования не связан с более высоким уровнем владения всеми компетенциями. Эта связь справедлива для многих компетенций в когнитивной и цифровой категориях. Но для многих категорий саморуководства и межличностных отношений, таких как «уверенность в себе», «преодоление неопределенности», «смелость и принятие риска», «эмпатия», «коучинг» и «разрешение конфликтов», такой связи нет. Для некоторых компетенций более высокий уровень образования был связан с более низким уровнем мастерства, примером может служить «смирение».

Таблица 1 - Группы компетенций и навыков [13]

Когнитивные		Межличностные навыки	
<u>Критическое мышление:</u> - решение структурных задач; - логическое мышление; - понимание предубеждений; - поиск соответствующей информации.	<u>Планирование и способы работы:</u> - рабочий план развития; - управление временем и расстановка приоритетов; - гибкое мышление.	<u>Мобилизующие системы:</u> - моделирование ролей; - взаимовыгодные переговоры; - создание вдохновляющего видения; - организационная осведомленность.	<u>Развитие отношений:</u> - эмпатия; - внушение доверия; - смирение; - общительность.
<u>Коммуникация:</u> - рассказ историй и публичные выступления; - умение задавать правильные вопросы; - синтез сообщений; - активное слушание.	<u>Умственная гибкость:</u> - творчество и воображение; - перевод знаний в разные контексты; - принятие другой точки зрения; - адаптивность; - способность учиться.	<u>Эффективность командной работы:</u> - воспитание восприимчивости; - мотивация личностей; - разрешение конфликтов; - сотрудничество; - расширение прав и возможностей.	
Самостоятельное лидерство		Цифровизация	
<u>Чувство собственного достоинства и самоуправление:</u> - понимание собственных эмоций; - самоконтроль и регулирование; - понимание собственных сильных сторон; - честность; - самомотивация и хорошее здоровье; - самоуверенность		<u>Цифровые навыки:</u> - цифровая грамотность; - цифровое обучение; - цифровое сотрудничество; - цифровая этика.	
<u>Предпринимательство:</u> - смелость и риск; - стимулирование изменений и инноваций; - энергия, страсть и оптимизм.		<u>Использование цифрового и программного обеспечения:</u> - программная грамотность; - анализ данных и статистика; -вычислительное и алгоритмическое мышление.	
<u>Достижение целей:</u> - решительность; - ориентация на достижение; - жесткость и настойчивость; - борьба с неопределённостью; - саморазвитие.		<u>Понимание цифровых систем:</u> - информационная грамотность; - умные системы; - грамотность в области кибер-безопасности; - технические перевод и поддержка.	

Следует понимать, что в условиях быстрых изменений и сильной неопределенности развитие универсальных и профессиональных компетенций руководителей и персонала в целом становится конкурентным преимуществом предприятия и важнейшим условием осуществления успешной цифровой трансформации предприятия.

Список использованных источников

1. Шваб, К. COVID-19: Великая перезагрузка / К. Шваб, Т. Маллере. – Форум. Выпуск 1.0 Всемирный экономический форум. 2020.
2. Grabmeier, S. BANI versus VUCA: a new acronym to describe the world / Blog. Grabmeier S. 2020. – URL: <https://stephangrabmeier.de/bani-vs-vuca> (дата обращения: 21.02.2022).
3. Экономические санкции как способ стимулирования инновационной активности организаций / Е. Л. Богданова, В. И. Абрамов, А. К. Титов, Д. М. Кучерявенко // Экономика и предпринимательство. 2015. № 8-1(61). С. 667-671.
4. Абрамов, В. И. Генезис инновационного потенциала // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 10. – С. 231-234.
5. Абрамов, В. И. Теоретико-методологический анализ моделей цифровой зрелости для российских компаний / В. И. Абрамов, А. В. Борзов, К. Ю. Семенов, // Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством». 2021. №4(50). - С. 42–51. DOI: 10.6060/ivesofin.2021504.566/
6. Питерсен, В. Стратегия как обучение. Новый взгляд на процесс создания ценности и борьбы за конкурентное преимущество. – Москва: Интеллектуальная Литература. – 2020. – 206 с.
7. Кадры для цифровой экономики. Материалы Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики». – URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/> (дата обращения: 14.02. 2022г).
8. Королёва, К. Н. Трансформация компетенций персонала в цифровой экономике / К. Н. Королёва, В. И. Абрамов // Актуальные проблемы развития российской экономики и управления. Материалы III Всероссийской (с международным участием) научно-практ. конф.: сборник статей / Ю. П. Грабоздин, отв. ред. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. - 284 с., С.106-114.
9. Абрамов, В. И. Переподготовка и повышение квалификации персонала в условиях цифровой трансформации экономики / В. И. Абрамов, Е.В. Глухова // Развитие рынка труда на современном этапе социально-экономических преобразований : сборник статей IV Всероссийской научно-практической конференции, Пенза, 19–20 августа 2021 года. – Пенза: ПГАУ, 2021. – С. 3-10.
10. Абрамов, В. И. Адаптивное обучение персонала при цифровой трансформации компании / В. И. Абрамов, Е.В. Глухова // Проблемы управления, экономики и права в общегосударственном и региональном масштабах: сборник статей VIII Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 70-летию Пензенского государственного аграрного университета, Пенза, 17–18 сентября 2021 года. – Пенза: ПГАУ, 2021. – С. 12-18.
11. Абрамов, В. И. Учет инвестиций в человеческий капитал при цифровой трансформации компании / В. И. Абрамов, Е.В. Глухова // Бухгалтерский учет, анализ, аудит и налогообложение: проблемы и

перспективы : Сборник статей X Всероссийской научно-практической конференции. / Под редакцией Н.Н. Бондиной. – Пенза: ПГАУ, 2022. – С. 6-12.

12. Абрамов, В. И. Роль и особенности управленческого учета при реализации цифровой трансформации компании / В. И. Абрамов, Д.М. Михайлов, А.Д. Столяров // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2021. – Т. 4. – № 4(112). – С. 165-168. – DOI 10.36871/ek.up.p.r.2021.04.04.030.

13. Dondi, M. Defining the skills citizens will need in the future world of work / M. Dondi, J. Klier, F. Panier, J. Schubert // June 25 2021. – URL: <https://www.mckinsey.com/Industries/Public-and-Social-Sector/Our-Insights/Defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work> (дата обращения: 14.03. 2022г).

14. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации – URL: <https://digital.ac.gov.ru/poleznaya-informaciya/4166/> (дата обращения – 20.03.2022г).

СЕКЦИЯ: ЛИДЕРСТВО. САМОМЕНЕДЖМЕНТ И ЛИЧНОСТНЫЙ РОСТ

УДК 364.6

Профессиональная ориентированность, личностный рост и их взаимосвязь с этапами становления личности

Бударина В.А.¹

Научный руководитель: Карандашева И.В.¹

¹ СПБГАУ «Санкт-Петербургский аграрный университет, г. Пушкин, Россия

Аннотация. В статье рассмотрена классификация склонностей к типу профессии, приведены примеры уровней и этапы личностного роста, даны определения понятиям личностного роста и профориентации, рассматриваются теории личностного роста, дано определение понятиям прогресс и эмпатия.

Ключевые слова: личность, этапы личности, Профессиональная ориентированность, личностный рост, эффекты профориентации.

Professional orientation, personal growth and their relationship with the stages of personality formation

Budarina V.A.¹

Supervisor: senior lecturer Karandasheva I.V.¹

¹ SPBGAU "St. Petersburg Agrarian University, Pushkin, Russia

Annotation. The article considers the classification of inclinations to the type of profession, provides examples of levels and stages of personal growth, defines the concepts of personal growth and career guidance, discusses the theory of personal growth, defines the concepts of progress and empathy.

Keywords: personality, personality stages, Professional orientation, personal growth, career guidance effects.

В настоящее время люди все раньше и раньше начинают задумываться о профессии, с которой хотели бы связать свою жизнь. Кто-то еще в подростковом возрасте находит дело своей жизни, кто-то в процессе обучения в университете, а кто-то и в 30 лет не знает, чем бы он хотел заниматься. И это нормально, ведь неважно во сколько лет ты найдешь свое призвание, главное, его найти. Но, конечно, определиться с выбором будущей профессии/работы лучше заблаговременно. Для это молодых людей должен кто-то ориентировать, предоставлять информацию, которая поможет им с выбором. Именно поэтому, в школах и университетах сейчас очень распространена профориентация, где ребятам рассказывают о востребованных специальностях, знакомят с требованиями, которые предъявляют к кандидатам. Также на профориентации изучают собственные особенности, специфику мышления, характер, темперамент.

Однако, стоит подробнее разобраться с понятием профессиональная ориентированность. Профессиональная ориентированность – это комплекс мероприятий, которые помогают человеку определиться с выбором

профессиональной деятельности, учат правильно применять свои таланты и способности [2]. Профориентация позволяет человеку построить карьеру именно в той области, где он лучше всего реализует свои умения и навыки. А определить сферу, где человек лучше всего может реализовать свои умения и навыки, помогают эффекты профориентации. Эффекты профориентации – это показатели, характеризующие профессиональную ориентацию.

Существуют определенные эффекты профориентации:

1. Определение склонности к типу профессий. Думаю, что данная классификация знакома всем, особенно она популярна в школе.

Человек – человек – все профессии, связанные с воспитанием, обслуживанием, обучением людей, общением с ними. К этой группе относятся все педагогические и медицинские профессии, профессии сферы услуг и другие.

Человек – техника – все профессии, связанные с созданием, обслуживанием и эксплуатацией техники. Это такие профессии, как: инженер-конструктор, автослесарь, системный администратор и другие.

Человек – художественный образ – все профессии, связанные с созданием, копированием, воспроизведением и изучением художественных образов. К этой группе относятся такие профессии, как: художник, актер, певец, реставратор, искусствовед и другие.

Человек – природа – все профессии, связанные с изучением, охраной и преобразованием природы. К этой группе относятся такие профессии, как: ветеринар, садовник, агроном, эколог и другие.

Человек – знак – все профессии, связанные с созданием и использованием знаковых систем (цифровых, буквенных, нотных). К этой группе относятся переводчики художественных и технических текстов, аналитики, финансисты и другие.

Особенность применения данной классификации в наше время состоит в том, что простые профессии с одним объектом труда уходят в прошлое и на смену им приходят профессии с несколькими объектами труда или со сложным объектом труда.

2. Определение степени выраженности интереса к определенному виду профессиональной деятельности. Все зависит от интереса человека к какому-либо предмету, направлению, хобби (биология, медицина, история, сфера обслуживания, музыка, актерское мастерство, журналистика, авиация и многое другое).

3. Определение ценностных, жизненных и карьерных ориентаций, то есть предпочтения, моделируемые и построенные профессиональными планами. Каждый человек индивидуален, поэтому с самого раннего детства могут быть собственные ориентиры в профессиональном плане. Кто-то с детства мечтал помогать людям (хотел стать врачом), кто-то хотел руководить (быть директором).

4. Диагностика социально-психологических профессионально-значимых характеристик человека. Изучаются такие аспекты личности, как: коммуникабельность, ответственность, интеллектуальность, самоконтроль,

эмоциональная устойчивость, чувствительность, тревожность, темперамент, самостоятельность, лидерские способности и др.

5. Определение конкретной профессии, наиболее близкой интересам и склонностям опрашиваемого. Проводится анализ интересов человека, по результатам которых создается узкий круг профессий и видов деятельности, которые могут заинтересовать и которыми хотелось бы заниматься после окончания школы/ университета.

6. Получение информации о требованиях выбранной профессии к личности и сферах трудоустройства в будущем. Информация о возможных образовательных маршрутах и дисциплинах ЕГЭ, необходимых для поступления в выбранные ВУЗы, требованиях к состоянию здоровья.

Но выбор профессии – это только часть дела. В дальнейшем человек должен проявить себя, показать все свои возможности и проявить личностный рост. Личностный рост можно назвать постоянным и непрерывным процессом саморазвития, благодаря которому человек прокачивает себя, нарабатывает определенные качества, достигает поставленных целей, а также повышает качество жизни и уровень удовлетворенности ею [4]. Этот процесс – синоним самореализации, позволяющий заниматься любимым делом, становиться счастливее, проживать яркую и насыщенную жизнь, учиться легко переживать трудные моменты. Работа над собой не заканчивается никогда. Она является лучшей инвестицией в себя – трата времени, сил, финансов на собственное счастье.

Существует множество теорий личностного роста. Рассмотрим наиболее популярные.

1. Бихевиоризм: теория широко распространена, делает всех людей равными, не выделяет их личных особенностей. Личностный рост в бихевиоризме зависит от факторов, обстоятельств. Если человек хочет чего-то добиться, то он этого добьётся.

2. Экзистенциальная теория: отсутствие особых способностей, особенностей в начале пути. Приобретение ценностей идет в процессе самопознания, поиска гармонии души, восприятия окружающей действительности по-новому.

3. Неизбежно позитивная теория: каждый человек имеет большой потенциал, пытающийся вырваться наружу. Не всегда выход его связан с наступлением позитивных условий [5].

Каждый человек является уникальным. У каждого свой характер, темперамент, свои привычки и мечты, личностные качества и стремления, свое понимание о горе и счастье. Рассмотрим уровни развития личности и их характеристики. Это то, на что человек способен в зависимости от степени его стремлений и личностных характеристик.

На протяжении всего жизненного цикла индивид совершенствуется, развивается, узнает что-то новое. В идеале каждый человек должен пройти все уровни развития личности, но на практике такое случается не всегда. Огромное количество людей проживает свою жизнь, находясь в одном состоянии, не задумываясь о совершенствовании. Также важно отметить, что переход может

осуществляться не только вперед к новому этапу (прогресс), но и назад к предыдущему (регресс).

Первый этап развития личности – это удовлетворение базовых потребностей человека: еда, сон, жилье, безопасности. На данном уровне не свойственно жалеть о потерянных возможностях. Морально-этические принципы, духовность, цели – не свойственно индивидууму, находящемуся на данной ступени развития. Важно, что человек чувствует себя максимально счастливым и беззаботным. Ему не приходится беспокоиться о самосовершенствовании, нет завышенных ожиданий.

Большая часть индивидуумов находится на втором этапе. Человека, у которого закрыты базовые потребности, начинает интересовать потребность в получение удовольствия. К этому относится еда подороже и повкуснее, обустройство своего жилья, комфорт, а также развлечения.

На этом уровне ощущение счастья ниже, по сравнению с предыдущим, потому как человек не полностью удовлетворен своим статусом и не может осуществить все свои предпочтения и желания.

На третьем уровне не хватает получения удовлетворения от удовольствий. Потребности возрастают. Больше денег, возможностей, признания. Попробовать открыть свое дело, «повысить планку». Приходит понимание, что внутренний потенциал, возможности позволяют стремиться к достижению цели (к улучшению версии своей жизни). Человек погружается в саморазвитие, записывается на тренинги, проходит курсы. Новые знакомства с людьми, помогают в достижении поставленной цели.

Важное отличие четвертого этапа – это переломный, переход с социального уровня на духовный. Человек «держит фокус» не только на себе и своей семье, но и думает о других людях, окружающем мире. Появляется огромное желание позаботиться, помочь другим людям, научить их чему-то, облегчить чью-то жизнь, то есть эмпатировать. По мнению психолога Э. Титченера, эмпатия – это отклик, острое внутреннее реагирование на чувства и эмоции людей. Это способность понимать и видеть, что происходит в психологическом плане с оппонентом, умение прочувствовать его переживания [1]. Идея собственной важности удаляется на второй план. Удовлетворение нужд и потребностей социума первична.

Проходит переоценка ценностей. Человек принимает себя таким, какой он есть, и больше не пытается поменять в себе что-либо, не стремиться кого-то осуждать и становится более чутким и внимательным.

Пятый этап – уровень мудреца. На этой ступени сознание индивида привлекают события и процессы бытия. Смысл того, что происходит, очень отличается от того, что продемонстрировано на 1–3 уровнях. Личность, которая перешла на пятый этап, возможно, будет оказывать влияние на людей, вести их за собой, менять реальный мир. Этот этап гармоничен во все аспектах социума.

На шестом уровне развития личности человек становится лидером, за ним идут, его слушают, ему доверяют, подражают, копируют. У таких людей всегда спрашивают совета и стремятся с ними подружиться. Такая личность может принести обществу/ коллективу как колоссальную пользу (конструктивную), но

могут быть последствия деструктивного характера. Если энергия будет направлена на созидание, то прогресс для всего мира будет обеспечен. Человек полностью перестает испытывать всевозможные страдания, переживания, у него наступает полное принятие и понимание своей жизни.

Каждый человек должен найти «свое место», определиться с выбором, чем бы он хотел заниматься. Это важно, если ты занимаешься делом, которое приносит тебе удовольствие и, кроме того, деньги; таких людей считают по-настоящему счастливыми и успешными. Но не стоит забывать, что иметь потенциал, обладать талантом – это не самое главное. Сколько людей, обладая такими характеристиками, были несчастны, не находили «свое дело». Талант – это всего лишь 10% успеха, а остальные 90% – это труд. Поэтому не стоит делать акцент только на таланте. Следует найти дело, от которого человек получает удовольствие, не зависимо от того, есть у него потенциал или нет. Следует заниматься и развиваться в этой сфере, «прокачивать» себя, свои знания и умения.

Список использованных источников

1. Эмпатия – что это такое, ее виды, способы развития. – URL: https://www.defectologiya.pro/zhurnal/empatiya_chno_eto_takoe,_eyo_vidyi,_sposoby_razvitiya/ (дата обращения: 16.02.2022).
2. Правмир. Что такое профориентация, для чего она нужна? – URL: <https://www.pravmir.ru/proforientaciya/> (дата обращения: 16.02.2022).
3. Психея. Личностный рост: все, что нужно о нем знать. – URL: <https://psy-files.ru/psychology/vzaimodejstvie-dinamika-rosta-i-razvitiya-licnosti.html> (дата обращения: 16.02.2022).
4. Студенческий научный форум. Профориентация личности или кем я хочу стать? – URL: <https://scienceforum.ru/2014/article/2014007471> (дата обращения: 16.02.2022).
5. Nemkova.pro. Личностный рост и что о нем должен знать каждый. 4 врага вашего развития. – URL: <https://nemkova.pro/articles/lichnostnyj-rost-chno-eto-takoe-i-zachem-on-nuzhen/> (дата обращения: 16.02.2022).

УДК 378.147

Организация деловых игр как метод развития лидерских качеств: опыт, перспективы, проблемы

Павленко Е.В.¹

¹ Кузбасский гуманитарно-педагогический институт ФГБОУ ВО «Кемеровского государственного университета», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Статья посвящена проблеме организации деловых игр с открытым сценарием как инструмента развития лидерских и коммуникационных навыков, в том числе для студентов экономических направлений обучения, изложен опыт автора статьи, определены проблемы и направления развития деловых игр с открытым сценарием, области применения таких игр. Обозначены КРІ деловых игр с открытым сценарием.

Ключевые слова: деловая игра с открытым сценарием, формирование компетенций, игротехники, опыт организации деловых игр, проблемы организации деловых игр.

Organization of business games as a method of leadership development: experience, prospects, problems

Pavlenko E.V.¹

¹ Department of Economics and Management FIME, Kuzbass Humanitarian Pedagogical Institute of Kemerovo State University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article is devoted to the problem of organizing business games with an open scenario as a tool for students to master competencies in economic areas of study, the experience of the author of the article is presented, the problems and directions of development of business games in modern student education are identified.

Keywords: business game with an open scenario, the formation of competencies, experience in organizing business games, game technology, problems of organizing business games.

Использование деловых игр и проведение различных тренингов уже давно и прочно вошли в систему развития лидерских качеств, а также преподавания экономических дисциплин, и особенно по направлениям маркетинг и менеджмент. При этом деловые игры и тренинги являются ограниченными по времени длительностью занятия, а также в основном используются игры, предлагаемые другими авторами, а не разработанные непосредственно преподавателем или бизнес-тренером [2].

Проведенный анализ современных трендов в деловых играх – анализ проводился среди научных работ и материалов научно-практических конференций, практики применения деловых игр, Школы игротехников Сколково, а также Интернет-ресурсов – позволил в итоге выделить основные из них [1]. Итак, к основным трендам в деловых играх в 2022 году можно отнести следующие:

1. Открытость сценария. Игрокам даются основные вводные условия, а далее они (игроки) свободны в своем поведении (которое лишь несколько ненавязчиво корректируется и направляется организаторами), что в целом соответствует свободе предпринимательства, стихийности рынка.

2. Офлайн форматы. Данный тренд, казалось бы, противоречит современным реалиям развития технологий и распространения онлайн форматов обучения, особенно получившими развитие в период пандемии. При этом отмечается: во-первых, офлайн формат имеет большую вовлеченность игроков в процесс и соответственно способствует лучшему формированию компетенций; во-вторых, онлайн игры более ограничены по свободе реализации, то есть в целом имеют «закрытый» сценарий. И наконец, отмечается «усталость» от отсутствия живого общения и повышение его ценности в условиях ограничений в связи с пандемией коронавируса.

3. Обоснование результата в формате КРІ. Например, это может быть освоение конкретных компетенций, приглашение на работу / практику, разработка проектов и т.д.

4. Использование AR и VR.

5. «Развесистость» игр – направленность на проработку в комплексе различных аспектов бизнеса, что позволяет объединить в одну команду студентов нескольких направлений обучения.

Автором статьи с 2005 года проводятся деловые игры, которые соответствуют большей части перечисленных выше трендов, кроме того, 15-ти летний опыт позволил выявить и обосновать ряд проблем и перспектив таких игр. Рассмотрим опыт их проведения подробнее: игры проводятся только с открытым сценарием в командном формате при участии реальных игротехников; игры проводятся именно командного формата, так как они направлены в том числе на развитие лидерских навыков, навыков командной работы, лидерских качеств, распределении ролей в команде.

Итак, командам-участникам, даются примерно следующие вводные условия – продукт, который они будут производить (например, шоколад, бытовая химия и пр.), а также цена на исходные ресурсы. При этом, как уже было отмечено, в игре со стороны организаторов участвуют реальные живые игротехники:

– поставщики – это игротехники, которые устанавливают цены на ресурсы с ними можно и нужно договаривается о введении новых ресурсов, скидках, эксклюзивных поставках;

– покупатели – это игротехники, между которыми распределяются все сегменты покупателей и соответственно они осуществляют закупку товаров. При этом они требовательные, им необходимо рекламировать товар, проводить для них презентации, опрашивать о требованиях и пр.;

– кроме того, присутствуют поставщики оборудования, рекламные агентства и пр.

Данный формат игр действительно представляет собой стихийный и живой макет рынка, что показало свою эффективность. Игра обычно проводится 2-3 дня. При этом для учащихся школ введен сокращенный однодневный формат. Проводимые игры соответствуют тенденции открытых сценариев и офлайн формату, а также «развесистости» игр.

Наличие реальных живых ролевых игротехников, по моему опыту, как раз обуславливает высокий интерес и крайне высокую вовлеченность игроков в процесс игры, а также усвоение таких компетенций (они же KPI) как:

- умение организовать работу в команде;
- умение вести деловые переговоры;
- умение проводить исследования рынка;
- разработка и реализация рекламных кампаний;
- ведение страниц в социальных сетях, SMM и SEO во время игры.

Команды создают и активно развивают аккаунты в социальных сетях, учатся снимать видео, узнают современные тренды в этой сфере. Данную возможность участники игры отмечают как основное преимущество, позволяющее приобретать и развивать полезные навыки в ходе игры.

Как отмечают сами участники игр, именно живой формат и открытый сценарий позволяет реализовывать и развивать идеи, умения и навыки, применение на практике теоретических знаний.

В целом организация игры такого формата кажется сложной лишь на первый взгляд, однако, существует ряд проблем и задач, которые необходимо решать:

1. Формирование компании игротехников – их изначально формировала из студентов, выпускников-молодых специалистов. Игротехникам проводится предварительный инструктаж и объяснение принципа их взаимодействия.

2. Ведение отчетности. Этот этап является, наверное, самым сложным и скрупулёзным.

3. В первый час игры многие игроки (как показывает практика проведения более 10 таких игр) не совсем понимают, что от них требуется – это объясняется тем, что они или не привыкли к деловым играм или же играли в игры закрытого сценария. Поэтому необходимо им мягко разъяснять и направлять на первые сделки, при этом, не навязывая каких-либо условий и не создавая форы для определённой команды.

Например, часто задаваемый вопрос: «А как мы должны узнать какие есть ресурсы и сколько они стоят?» – так как обычно, это оговаривается в условиях игры, а здесь же им только обозначается, что нужно закупать ресурсы, из которых затем производится товар. Ответ: «Вам же представлены игротехники-поставщики, идите к ним и узнавайте». Часто вызывает встречный вопрос: «А почему не указано сразу?» – соответственно явный ответ – «Вы начинаете бизнес, вам же не приходит озарение свыше, что есть на рынке и на каких условиях это предоставляется – вы изучаете предложения, сравниваете, а затем уже делаете закупку ресурсов», что и реализовано в данном формате.

Хотя сценарий и открытый, но изначально определённые ограничения должны быть сформулированы. Например, ограничение перехода на принципиально другие товары. Если изначальный товар шоколад, то производство тортов, мороженого и прочего возможно, но перейти, к примеру, на производство шампуней нельзя, так как это внесет сдвиг в игру и соответственно потеряется чистая конкуренция. Ограничения не могут быть

императивными (помним о свободе рынка и открытости сценария). Такая регулировка должна идти «изнутри», например, поставщики говорят, что у них нет и не будет ресурсов для таких товаров, или же покупатели отказываются их приобретать, и бизнес становится невыгоден.

Опыт проведения таких игр позволяет выделить следующие преимущества:

- обоснование результата в формате KPI;
- адаптивность формата – можно проводить как 3 дня, так и на паре, адаптировать под студентов разного уровня подготовки, школьников, молодых специалистов;
- развитие комплекса профессиональных и личностных компетенций;
- повышение конкурентоспособности ВУЗа, который проводит такие игры;
- использование игр как инструмент привлечения абитуриентов;
- привлечение дополнительного финансирования за счет грантов под актуальную тему.

Таким образом, в статье обобщен многолетний опыт автора в организации деловых игр, обозначены основные направления и проблемы проведения и организации деловых игр с открытым сценарием и выделены основные рекомендации по их проведению.

Список использованных источников

1. Игры, в которые играет бизнес: зачем в программы обучения предпринимателей встраивать игровой режим // Школа управления Сколково. – URL : <https://www.skolkovo.ru> (дата обращения 20.01.2022).
2. Суров, Д.Н. Новые тренды в образовании // Международный научно-исследовательский журнал. 2021. № 6(108). С. 151-154. – URL: <https://research-journal.org/pedagogy/novye-trendy-v-obrazovanii/> (дата обращения 21.01.2022).

УДК 005.95/96

Способы формирования вовлеченности руководителей как талантов

Соколова И.А.¹

Научный руководитель: к.с.н., доцент Воробьева А.Г.¹

¹ ФГБОУ ВО МИРЭА – Российский технологический университет, г. Москва, Россия

Аннотация. Цель исследования - выявление способов формирования вовлеченности руководителей как талантов. Предмет - их характеристики, анализируя их, мы делаем выводы о значимости их использования в сфере менеджмента и обозначаем тенденции их развития для повышения эффективности использования. Методы исследования основаны на оценке эффективности использования средств в практике компаний, их применяющих.

Ключевые слова: менеджмент, метод, вовлеченность, руководитель, талант, эффективность.

Methods of formation of managers' involvement as talents

Sokolova I.A.¹

Scientific adviser: Candidate of Sociological Sciences, Docent Vorob'yova A.G.¹

¹ MIREA – Russian Technological University, Moscow, Russia

Annotation. The purpose of the research is identifying methods of formation of managers' involvement. We analyzed them as talents. During analyzing specific features, which are the subject in article, we made conclusion about the importance of using them in management. We identified trends in their development to improve the efficiency of using. Research methods base on the companies which apply them.

Keywords: management, method, engagement, manager, talent, effectiveness.

Необходимость регулярного изучения специфики методов современного HR-менеджмента обусловлена ускорением тенденции трансформации качества отношений между руководителем и работником. Теоретическое обоснование релевантности применяемых средств позволит использовать их системно на основе соблюдения единых принципов. Комплексный подход к обеспечению HR-специалиста инструментарием поможет компаниям сформировать траекторию прогрессивного развития в динамичной среде.

Потребность мировой экономики в новых средствах управления работниками в условиях ужесточения конкуренции стала одной из основных причин ориентации компаний на человека как на фактор повышения конкурентоспособности. Качество продукта согласно п.2.2.1 ГОСТ Р ИСО 9000-2015 [5] обусловлено наличием его адаптивности к изменчивым потребностям клиента, формируемой за счет воздействия на заинтересованные стороны. Согласно концепции УЧР, один из стейкхолдеров, работник, – ключевой создатель ценности [4, с. 572], поэтому изменение структуры персонала для приведения ее в соответствие со стратегическими целями организации является фактором повышения эффективности ее хозяйственной деятельности. Очевидно, мало развить человеческий ресурс, необходимо стимулировать трансформацию его в человеческий капитал посредством

реализации имеющихся у человека знаний и умений в процессе труда [4, с. 576]. Принципы системы менеджмента качества определяют вовлечение персонала методом достижения непрерывного улучшения продукта за счет более полного раскрытия трудового потенциала работника, что характеризует его как талант. Это возможно, благодаря наличию у него проактивного отношения к труду, что является индикатором сформированного чувства вовлеченности. Компания доверяет таким сотрудникам, поэтому Майкл Бир в рамках разработанной им Гарвардской модели утверждал, что можно согласовывать организационную стратегию с кадровой политикой, которая может быть по некоторым вопросам приоритетным источником данных [1]. Так признается вклад человека в создание ценности.

Ученый первым сформулировал постулат, что управление человеческими ресурсами должно стать функцией всех менеджеров [1]. Менеджер не только опосредованно влияет на качество продукта, управляя подчиненными, но и согласовывает организационную стратегию с кадровой политикой, что позволяет ему воздействовать на человеческий потенциал организации для реализации долгосрочных целей компании и адаптировать краткосрочные цели к исполнителям. Значит цель HR–специалиста–целенаправленное воздействие на физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, характеризующееся желанием сделать работу как можно лучше [2], руководителя как таланта для повышения вероятности более полного раскрытия его трудового потенциала.

Особенности трансформации ценностей, ставших причиной формирования человекоцентричного отношения к руководителю, стали стимулом для изменений системы управления данной категории работников. При включении релевантных новым рыночным условиям инструментов в систему управления персоналом произошла ее реорганизация, что вызвало трансформацию всех процессов управления персоналом в целом и процесса управления вовлеченностью линейных руководителей, в частности.

Организация вовлеченности руководителей основана на трансформации провозглашаемых ценностей компании в направлении формирования ориентации на долгосрочную перспективу. «Газпром Нефть» транслирует руководителям «культуру дороги», обосновывая постулат о том, что не все цели можно быстро достичь. Произошедшая в октябре 2019 года смена целей компании была формализована в новой гибкой технологической стратегии. Изменения были обусловлены необходимостью эффективной разработки новых категорий запасов – нетрадиционных и трудноизвлекаемых в Арктике. Данная стратегическая цель зачастую требует создания с нуля целого комплекса новых технологий, период окупаемости которых займет продолжительное время.

Нужно транслировать их руководителям для формирования базовых представлений. Для этого АО «Газпром Банк» обучает персонал в корпоративном университете по методологии ADKAR в рамках программы Мастерская 1.0. Функционирование мастерской направлено на формирование вовлеченного лидера, который будет вести за собой команду в актуальном направлении. При этом важно формировать нужные взгляды и у работников

компании – поэтому параллельно процессу обучения руководителя реализуется проект «Пульс Команда», в рамках которого транслируют ценности долгосрочной мотивации. По результатам программы вовлеченность участников опытной группы руководителей повысилась на 20% [3].

В рамках программы может выясниться, что руководитель не обладает склонностью к управленческой деятельности, поэтому вовлеченность невелика. В условиях ориентации на заботу о сотруднике требуется найти для работника рабочее место, соответствующее его системе компетенций. В АО «АльфаБанк» существует разработанная специалистом C&B система грейдинга по микс-модели. В ее основу положен принцип Watson Wyatt, позволяющий объединить грейды и бэнды. В данной системе руководитель отдела и эксперт находятся на уровне одного грейда, поэтому в случае горизонтального перемещения работник не теряет набор стимулов. Это дает возможность выбрать труд, в который работник будет вовлечен, так как при смене должности отсутствует риск потерять текущий уровень удовлетворенности. Инновационность системы мотивации компании была оценена HR-сообществом, поэтому ее директор C&B Светлана Грайхе была удостоена статуса «Лучший руководитель C&B 2022» в рамках присуждения премии «Хрустальная пирамида» [6].

Мотивация вовлеченности руководителя основана на его приобщении к содержанию деятельности компании. Стимул в виде предоставления доступа к информации помогает понять смысл их труда. В «LeroуMerlin» организуются онлайн встречи для реализации политики приобщения руководителей. Благодаря партисипативной организационной культуре для них есть беспрепятственный доступ к данным на сайте. Необходимость отвечать на вопросы коллег во время дискуссий мотивирует работника изучать материалы, что позволит ему погрузиться в проблемы компании и предложить их решение.

В процессе управления персоналом вследствие появления большого числа «удаленщиков» много внимания стало уделяться корпоративным порталам. Например, в «Росатом», имеющем филиалы по всей России, портал помогает использовать методiku «360 градусов» при оценке исполнителей. Для повышения объективности оценки к процессу привлекают руководителей кроссфункциональных команд, которые недолго взаимодействовали с оцениваемым работником. В процессе оценки руководители расширяют круг знакомств и могут начать общаться неформально с субъективно приятными им коллегами независимо от географического расстояния между ними. Социально – психологические группы дают разделить с коллегами общие интересы, не относящиеся к труду. Удовлетворение этих интересов побуждает руководителей совершенствовать процесс труда своих исполнителей на базе идей коллег, и развивать подчиненных, чтобы при необходимости предоставить компетентный персонал своим друзьям для реализации их задач. Значит, руководителям делегируют право взаимной координации вовлеченности.

Как оценивают самого руководителя? С помощью методов итогового контроля вовлеченности. Например, консалтинговая компания «DeTech» предлагает услуги диагностики вовлеченности по личностному опроснику Deer-drivers из 33 показателей. Сущность вопросов выявляет бессознательные

мотивы деятельности человека и диагностирует потенциал: скрытые ресурсы и психологические барьеры, склонность к работе определенного типа. Опросник имеет доказанную эффективность, так как более 150 000 человек не только из российских, но и из зарубежных компаний прошли его.

Использование приведенных средств затратно, однако, повышение уровня вовлеченности руководителя дает компании возможность посредством его прямого воздействия на подчиненных в процессе ежедневного оперативного руководства транслировать релевантные организационной культуре компании ценности своим подчиненным. Значит, таргетированное формирование вовлеченности линейного руководителя позволяет HR – специалисту опосредованно повышать уровень вовлеченности большого числа его подчиненных. Получение мультипликационного эффекта экономит ресурсы на обучение всего персонала организации. Таким образом, вовлеченность руководителя позволяет обеспечить оптимальное функционирование системы в целом, в чем заключается организационная эффективность.

Большое число программ устойчивого развития ведущих компаний сегодня включают описание средств управления вовлеченностью персонала в целом и руководителя в частности, что говорит о заинтересованности HR – сообщества в проблеме. Это доказывает значимость данного управленческого процесса для повышения эффективности хозяйственной деятельности компаний в целом. Направлениями совершенствования используемых методов будет агитация необходимости прохождения компаниями аттестации на соответствие стандартам СМК и их комплексное применение.

Список использованных источников

1. Как выглядит Гарвардская модель управления человеческими ресурсами? (с изменениями на 20.05.2021) – Портал Lib.Sale. – URL: <https://lib.sale/strategicheskiy-menedjment-knigi/kak-vyiglyadit-garvardskaya-model-upravleniya-54001.html/> (дата обращения 10.03.2022).
2. Как повысить вовлеченность персонала (с изменениями на 7 июня 2020 года) – Портал Финансовый директор. – URL: <https://www.fd.ru/articles/158775/> (дата обращения 10.01.2022).
3. Как создать Dream Team (с изменениями на 20.09.2021) – Портал NewRetail. – URL: https://new-retail.ru/persony/kak_sozdat_dream_team/ (дата обращения 21.03.2022).
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации. – Москва: Изд-во ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
5. Национальный стандарт РФ. СМК. Требования // СПС Консультант Плюс // Утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 28 сентября 2015 №1391-ст. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/420311224> (дата обращения 07.03.2022)/
6. X Практический HR-форум «Мотивация 2022: человекоцентричность в эпоху цифровой трансформации» (с изменениями на 03.02.2022) – Портал ГородРабот.ру – URL: <https://gorodrabot.ru/event/1074/> (дата обращения 07.03.2022)

ОТЗЫВЫ И РЕЦЕНЗИИ

д.э.н., доцент Копеин В.В.*

ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»

Рецензия на монографию И.Ю. Пушкарёва, О.А. Затепякина «Совершенствование инструментария устойчивого роста экономики промышленных корпораций»

Актуальность темы исследования. Устойчивый рост экономики напрямую зависит от того, как работают промышленные корпорации, которые в своем развитии опираются на стратегию, формирующуюся на интеграции производственных процессов разных отраслей и видов экономической деятельности, где одним из основных инструментов является сбалансированная система показателей (BSC), отражающая реальное состояние всех бизнес-процессов и их дальнейшие перспективы.

Целенаправленное измерение производственной интеграции в его исследовании вызвано выявлением поддерживаемой интеграции, посредством проведения которой осуществляется экономический рост, что является важной целью, связанной с долгосрочными обязательствами.

Решение проблемы внедрения принципов промышленной устойчивости необходимо уже сегодня реализовывать в производственную практику. Серьезные изменения, происходящие в экономике страны, направлены на развитие технологических сдвигов. В настоящее время разрабатываются совершенные инструменты, которые способствуют росту экономики в промышленности, что ведет к созданию современной инфраструктуры нового технологического уклада. Проблемы, связанные с финансовой поддержкой промышленных корпораций, имеют концептуальный характер, так как в промышленном производстве происходят ключевые изменения параметров промышленного потенциала, появляются новые формы поддержки и формируется новый промышленный потенциал.

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций. Научная новизна монографического исследования заключается в достижении цели, имеющей важное теоретическое и прикладное значение по совершенствованию инструментария устойчивого роста экономики промышленных корпораций, где заложено следующее: перспективные инструменты поддержки производственной интеграции промышленных корпораций и стратегические процессы, обеспечивающие рост экономики промышленных корпораций.

В качестве научных результатов, обладающих новизной, можно указать следующее:

– обоснованы основные подходы, инструменты и методы устойчивого развития экономики промышленных корпораций, соответствующие реальному времени и сложившейся ситуации в промышленности, что позволяет реализовывать производственную интеграцию посредством стратегического управления цепями поставок. Продвижению производственной интеграции

способствуют стратегические процессы управления взаимоотношениями с поставщиками и клиентами, которые являются совершенным инструментарием по достижению устойчивого роста экономики промышленных корпораций. Предложена экономическая модель, в основе которой заложены интегрированные подходы по обеспечению материальными ресурсами поставщиков с целью укрупнения промышленных корпораций и поддержания развития производственной интеграции на долгосрочную перспективу;

– выявлены возможности развития обрабатывающего производства посредством создания и укрупнения промышленных корпораций, что позволяет использовать совершенный инструментарий, представленный стратегическими процессами управления взаимоотношениями с поставщиками и клиентами (SSRM и SCRM), поддерживаемый ключевыми драйверами, которыми являются: стратегический процесс управленческого учета и контроля (SMAC), базирующийся на сбалансированной системе показателей (BSC). Применение инструментов такого специфического стратегического процесса как управленческий учет и контроль способствуют достижению интеграционных целей и развитию самих инструментов, выстраивая при этом жесткие приоритетные направления развития, в которых концентрируется весь ресурсный потенциал, что подчеркивает необходимость решения проблем по устойчивому росту экономики промышленных корпораций;

– аргументировано выделение из стратегического процесса управленческого учета и контроля, стратегического межорганизационного процесса управленческого учета и контроля (SIOMAC) в связи с тем, что процедуры стратегического процесса по-разному поддерживают различные уровни производственной интеграции, осуществляя формальный и неформальный контроль в промышленных корпорациях, которые вынуждены в современных условиях формировать оценку стратегической альтернативы для того, чтобы сохранять отношения со всеми партнерами по цепочке поставок, учитывая дополнительную информацию в межорганизационном плане;

– разработана методика использования инструментария устойчивого роста экономики промышленных корпораций, отличие которой заключается в том, что она опирается на организационные бизнес-процессы и расчетные показатели сбалансированной системы, в которых усилия промышленной корпорации направлены на конечные результаты по экономическому, социальному, технологическому и экологическому направлениям деятельности, которые дают возможность стабилизировать устойчивый рост экономики в долгосрочной перспективе в том случае, когда промышленные корпорации отказываются от формальных ограничений и используют как внутренние, так и внешние идеи и пути для совершенствования бизнес-процессов, при этом порядок и последовательность расчетов может видоизменяться в зависимости от целей, которые ставит перед собой промышленная корпорация.

Практическая значимость результатов монографического исследования заключается в возможности использования инструментов и методов, а также рекомендаций, представленных в исследовании в прикладном аспекте с целью

достижения устойчивого роста экономики промышленных корпораций. Обоснование стратегических процессов, обеспечивающих рост экономики промышленных корпораций, дает возможность крупным промышленным предприятиям пересмотреть свою стратегию развития, в которой нужно учесть процесс реализации производственной интеграции с применением совершенного инструментария.

Монографическое исследование отличается грамотным изложением материала, имеет практическую ценность и оценивается положительно.

Общее заключение: монография «Совершенствование инструментария устойчивого роста экономики промышленных корпораций» И.Ю. Пушкарёва, О.А. Затепакина рекомендуется к публикации.

***Рецензент** д.э.н., доцент Валерий Валентинович Копеин профессор кафедры бухгалтерского учета, налогообложения и финансов ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет».

д.э.н., профессор Строителева Т.Г.*
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет»

**Рецензия на монографию И.Ю. Пушкарёва, О.А. Затепакина
«Совершенствование инструментария устойчивого роста экономики
промышленных корпораций»**

Актуальность темы исследования. В настоящее время, как показывают исследования, серьезные изменения, происходящие в экономике страны, направлены на систему технологических сдвигов, включающих в себя разработку совершенных инструментов, которые бы способствовали росту экономики в промышленности, а также, в первую очередь, создавали современную инфраструктуру нового технологического уклада. Проблемы, связанные с финансовой поддержкой промышленных корпораций, имеют концептуальный характер. Сегодня в промышленном производстве происходят ключевые изменения параметров промышленного потенциала, появляются новые формы поддержки и формируется новый промышленный потенциал. Стратегическая структура и функции процессов основываются на бизнес-ассоциациях для совместного создания ценностей и устойчивого развития.

Определение границы влияния на устойчивое развитие промышленной корпорации становятся все более известными в научных кругах и особенно в промышленности, где все еще существуют различные интерпретации того, что устойчивый уровень производительности производства достигается только через снижение трудоемкости выпускаемой продукции.

Современная тактика промышленной корпорации должна обеспечивать связь между концепциями устойчивого развития высокого уровня и ощутимыми действиями, которые производители (сегодня их называют поставщиками) могут предусмотреть в своей собственной среде с учетом того, что производственная интеграция является инструментом моделирования, который постоянно совершенствуется и с его помощью можно структурировать подходы к анализу производственных систем, на основе которого можно обобщать практику по всем промышленным корпорациям с различными технологическими решениями, что определяет актуальность диссертационного исследования.

В монографии четко сформулирована цель и поставлены задачи исследования – совершенствовании инструментария по устойчивому росту экономики промышленных корпораций с практическими рекомендациями по совершенствованию инструментария устойчивого роста экономики промышленных корпораций.

Научная новизна монографического исследования заключается в совершенствовании инструментария устойчивого роста экономики промышленных корпораций. Инструментальной основой авторского теоретико-методического подхода является комплекс статистических и экономических моделей.

1. По мнению авторов для устойчивого развития экономики промышленных корпораций необходимо провести обоснование основных подходов, инструментов и методов, соответствующих реальному времени и сложившейся ситуации в промышленности, что позволит реализовывать производственную интеграцию посредством стратегического управления цепями поставок. Продвижению производственной интеграции способствуют стратегические процессы управления взаимоотношениями с поставщиками и клиентами, которые являются совершенным инструментарием по достижению устойчивого роста экономики промышленных корпораций. Более того, авторами предложена экономическая модель, в основе которой заложены интегрированные подходы по обеспечению материальными ресурсами поставщиков с целью укрупнения промышленных корпораций и поддержания развития производственной интеграции на долгосрочную перспективу.

2. Авторам удалось выявить возможности развития обрабатывающего производства посредством создания и укрупнения промышленных корпораций, что позволяет использовать совершенный инструментарий, представленный стратегическими процессами управления взаимоотношениями с поставщиками и клиентами (SSRM и SCRM), поддерживаемый ключевыми драйверами, которыми являются: стратегический процесс управленческого учета и контроля (SMAC), базирующийся на сбалансированной системе показателей (BSC). Применение инструментов такого специфического стратегического процесса как управленческий учет и контроль способствуют достижению интеграционных целей и развитию самих инструментов, выстраивая при этом жесткие приоритетные направления развития, в которых концентрируется весь ресурсный потенциал, что подчеркивает необходимость решения проблем по устойчивому росту экономики промышленных корпораций.

3. Далее авторы обосновывают выделение из стратегического процесса управленческого учета и контроля, стратегического межорганизационного процесса управленческого учета и контроля (SIOMAC) в связи с тем, что процедуры стратегического процесса по-разному поддерживают различные уровни производственной интеграции, осуществляя формальный и неформальный контроль в промышленных корпорациях, которые вынуждены в современных условиях формировать оценку стратегической альтернативы для того, чтобы сохранять отношения со всеми партнерами по цепочке поставок, учитывая дополнительную информацию в межорганизационном плане.

4. В качестве нового научного результата авторы предлагают методику использования инструментария устойчивого роста экономики промышленных корпораций, отличие которой заключается в том, что она опирается на разработанные бизнес-процессы и расчетные показатели сбалансированной системы, в которых усилия промышленной корпорации направлены на конечные результаты по экономическому, социальному, технологическому и экологическому направлениям деятельности, дающие возможность стабилизировать устойчивый рост экономики в долгосрочной перспективе в том случае, когда промышленные корпорации отказываются от формальных ограничений и используют как внутренние, так и внешние идеи и пути для

совершенствования бизнес-процессов, при этом порядок и последовательность расчетов может видоизменяться в зависимости от целей, которые ставит перед собой промышленная корпорация.

Можно сделать вывод, что именно эти проблемы и определили обоснованный выбор авторами темы монографического исследования.

Практическая значимость монографического исследования заключается в возможности использования инструментов и методов, а также рекомендаций, представленных в монографии в прикладном аспекте с целью достижения устойчивого роста экономики промышленных корпораций. Обоснование стратегических процессов, обеспечивающих рост экономики промышленных корпораций, дает возможность крупным промышленным предприятиям пересмотреть свою стратегию развития, в которой нужно учесть процесс реализации производственной интеграции с применением совершенного инструментария.

Использование результатов монографического исследования. Реализация результатов исследования в монографии осуществляется по следующим направлениям.

Реализация в промышленное производство стратегического процесса управления цепями и поставками, в котором инструментами развития являются стратегические процессы управления взаимоотношениями с поставщиками и клиентами, поддерживаемые и контролируемые стратегическим процессом управленческого учета и контроля и стратегическим процессом межорганизационного управленческого учета и контроля, что дает возможность продвигать производственную интеграцию в промышленное производство и в конечном итоге ведет к устойчивому росту экономики промышленных корпораций.

Эти исследования могут быть использованы в учебном процессе университетов в рамках направлений подготовки «Экономика» и «Менеджмент».

Общее заключение: монография «Совершенствование инструментария устойчивого роста экономики промышленных корпораций» И.Ю. Пушкарёва, О.А. Затепакина рекомендуется к публикации.

***Рецензент** д.э.н., профессор Тамара Грегорьевна Строителева директор Института дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет».

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, ФИНАНСОВ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

ФСБУ 6/2020 «Основные средства»: учет амортизации и износа основных средств на предприятии	
Абрамова Т.О.....	3
Перспективы изменений в аудиторской деятельности в Российской Федерации	
Агафонова С.А., Шерер В.Е.	11
Анализ воздействия денежно-кредитной политики на динамику инвестиционного комплекса	
Агеева Е.В.	19
XBRL как новый формат предоставления отчетности	
Атласов И.Е.	23
Криптовалюта в системе бухгалтерского учета Российской Федерации	
Бобко Кир.И.	28
Проблемы учета криптовалюты	
Вагайцева А.О.	33
Анализ затрат и пути оптимизации себестоимости угольного предприятия	
к.э.н., доцент Шипунова В.В., Заузолкова Е.С.....	38
Проблемы и перспективы развития угольной отрасли России	
Заузолкова Е.С.	43
Электронная подпись как инструмент легализации электронного документооборота	
Золотченко Д.В.	49
Отчет о совокупном доходе	
Зырянова А.В.	53
Совершенствование учетной политики ООО «Научно-исследовательский центр систем управления»	
Касацкая А.А.	62
Оценка сберегательного потенциала домашних хозяйств	
Касацкая А.А., Цвиркун О.А.....	66
Критерии оценки эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятий	
к.э.н. Каюмов Р.И., Исмаилов О.М.	70
Повышение конкурентоспособности регионального банка	
к.э.н., доцент Климашина Ю.С., Жукова Ю.С.	76
Трансформация профессии бухгалтера в новых реалиях	
канд. экон. наук Кузьмина Т.М.....	80
Пути расширения инвестиционной деятельности коммерческих банков на фондовом рынке Узбекистана	
к.э.н. Каюмов Р.И., Мадрахимов К.Р.	85
Современные тенденции организации учёта на предприятии	
ст. преподаватель Наплёкова Т.К.	89

Сохранение экономической эффективности деятельности предприятий в условиях нарушения глобальных рыночных связей	
Осипов М.Ю.....	93
Конвергенция US GAAP и РСБУ с МСФО	
Осипова С.В., Глазкова Я.С.	97
Капитализация стоимости капиталов в интегрированной отчетности	
д.э.н. Плотников В.С., д.э.н. Плотникова О.В.....	101
Налоговый контроллинг как эффективный механизм оптимизации финансовых ресурсов предприятия	
Сефектияров Е.Я.....	106
Повышение эффективности деятельности нефтедобывающего предприятия на основе внедрения метода акустической импульсной рефлектометрии	
к.э.н. Симченко О.Л., Лысков А.В.....	115
Результаты управления прибылью российских организаций малого бизнеса	
Соина-Кутищева Ю.Н., Лунев Е.И., Лунева Ю.В., Наплёкова Т.К., Ганченко Д.Н.	121
Показатели эффективности деятельности Федеральной налоговой службы Российской Федерации	
Соина-Кутищева Ю.Н., Лунев Е.И., Лунева Ю.В.....	128
Управление денежными потоками в организации в условиях перехода на ERP	
Кобякова Д.И.	134
СЕКЦИЯ: СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ESG-ТЕХНОЛОГИИ	
Индикаторы социальной ответственности угледобывающих компаний в контексте оценки их конкурентоспособности	
Борщевич Д.В.	139
Обеспечение политики занятости населения в городах столичной агломерации (на примере г. Щелково)	
Звягина К.В.	143
Необходимость конкретизации индикаторов оценочного инструментария устойчивого развития горнодобывающего предприятия	
Перекрест Н. В.	147
Управление российскими банками экологической ответственностью их клиентов	
Ражева Н.И., Петрова Т.В.	152
Анализ социальных проблем молодых специалистов на предприятии	
Райхман В.Е., к.ф.н., доцент Грошев В.В.	159
Управление взаимоотношениями с поставщиками в ПАО «Распадская»	
Шавга Е.А.	163
Управление персоналом в условиях экологизации бизнеса: трансформация задач, моделей и инструментов	
к.псих.н. Шрейдер Н.В.....	168

**СЕКЦИЯ: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. КАДРОВОЕ
ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО**

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации Пичугина А.Л.	173
Управление персоналом. Кадровое делопроизводство и охрана труда Эркабаева О.Р.	177
Personnel management. HR-management and labor protection Формирование модели непрерывного профессионального развития работников ЕВРЗ ЗСМК «Школа – профессиональное образовательное учреждение – индустриальный партнер» Домнышев А.В.	182
Цифровая технология разработки и реализации индивидуализированных образовательных траекторий Логинова В.Е.	186
Современные проблемы рынка труда Манахов К.С., к.э.н., доцент Тарловский Т.Е.	190
Теоретико-методические аспекты проблемы совершенствования системы оплаты труда фармацевтов Острецова И.В.	194
Управление трудовым потенциалом АО «СНГБ»: анализ, проблемы, решения Пичугина А.Л.	198
Решение проблем неэтичного профессионального поведения в сетях розничной торговли (на примере магазинов «Остин», «Детский мир», «Спортмастер») Чайкина Ю.Д.	205

**СЕКЦИЯ: КАРЬЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ.
ОЦЕНКА, ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ УНИВЕРСАЛЬНЫХ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ**

Механизм управления результативностью труда управленческого персонала АО «РУСАЛ Новокузнецк» Сыркашева Ю.С.	212
Мотивация к профессиональному развитию и карьерному росту в АО «РУСАЛ Новокузнецк» Малинин А.Ю.	218
Гносеология профессионального определения к.п.н. Пьянкова Л.А.	222
Развитие универсальных и профессиональных компетенций при цифровой трансформации предприятия Харченко К.Н.	226

**СЕКЦИЯ: ЛИДЕРСТВО. САМОМЕНЕДЖМЕНТ И ЛИЧНОСТНЫЙ
РОСТ**

Профессиональная ориентированность, личностный рост и их взаимосвязь с этапами становления личности Бударина В.А.	232
--	-----

Организация деловых игр как метод развития лидерских качеств: опыт, перспективы, проблемы	
Павленко Е.В.	237
Способы формирования вовлеченности руководителей как талантов	
Соколова И.А.	241
ОТЗЫВЫ И РЕЦЕНЗИИ	
д.э.н., доцент Копеин В.В.*	
Рецензия на монографию И.Ю. Пушкарёва, О.А. Затепакина «Совершенствование инструментария устойчивого роста экономики промышленных корпораций»	245
д.э.н., профессор Строителева Т.Г.*	
Рецензия на монографию И.Ю. Пушкарёва, О.А. Затепакина «Совершенствование инструментария устойчивого роста экономики промышленных корпораций»	248

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей VIII Международной
научно-практической конференции
6-7 апреля

Часть 2

Компьютерная верстка К.В. Рыков

Подписана в печать 07.06.2022 г.

Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 14,92. Уч.-изд. л. 15,68. Тираж 500 экз. Заказ 163.

Сибирский государственный индустриальный университет
654007, Кемеровская область – Кузбасс, г. Новокузнецк, ул. Кирова, зд. 42.
Издательский центр СибГИУ