

Научно-исследовательский центр «Иннова»

НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник научных трудов по материалам
V Международной научно-практической конференции,
22 апреля 2019 года, г.-к. Анапа



Анапа
2019

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

НЗ4

Редакционная коллегия:

Бондаренко С.В., к.э.н., профессор (Краснодар), **Дегтярев Г.В.**, д.т.н., профессор (Краснодар), **Хилько Н.А.**, д.э.н., доцент (Новороссийск), **Ожерельева Н.Р.**, к.э.н., доцент (Анапа), **Сайда С.К.**, к.т.н., доцент (Анапа), **Климов С.В.** к.п.н., доцент (Пермь), **Михайлов В.И.** к.ю.н., доцент (Москва).

НЗ4 Научные исследования: проблемы и перспективы. Сборник научных трудов по материалам V Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 22 апреля 2019 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО (НИЦ «Иннова»), 2019. - 42 с.

ISBN 978-5-95283-085-1

В настоящем издании представлены материалы V Международной научно-практической конференции «Научные исследования: проблемы и перспективы», состоявшейся 22 апреля 2019 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных и естественных науках.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, всех, кто интересуется достижениями современной науки.

Материалы публикуются в авторской редакции. За содержание и достоверность статей, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях размещена на платформе научной электронной библиотеки (eLIBRARY.ru). Договор № 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:
www.innova-science.ru.

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5

© Коллектив авторов, 2019.
© ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО

ISBN 978-5-95283-085-1

(Научно-исследовательский центр «Иннова»), 2019.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

СТРАХОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ РИСКОВ

В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Гаджиева Камилла Абдулманаповна

Филина Марина Алияровна..... 4

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ АО «ЗАВОД ИМ. ГАДЖИЕВА»)

Мирзажанова Э.З.

Сулейманова Динара Абдулбасировна..... 10

УЧЕТ ОТПУСКНЫХ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

Мирзажанова Э.З.

Рабаданова Ж.Б...... 14

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПРЕИМУЩЕСТВА НЕЗАВИСИМОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

Подрядин Александр Николаевич

Беккашиева Наталья Климентьевна..... 18

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Федосеева Алёна Ивановна

Черникова Светлана Александровна..... 25

ПРИНЦИПЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

Шаров Иван Андреевич..... 30

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 336

СТРАХОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ РИСКОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Гаджиева Камилла Абдулманаповна

студентка 4 курса

Филина Марина Алияровна

Научный руководитель: к.э.н., доцент

Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

***Аннотация:** В статье рассмотрены общие вопросы страхования рисков инвестиционных и инновационных проектов в Российской Федерации. Названы ключевые проблемы и перспективы развития этого страхования в России.*

***Abstract:** The article deals with the General issues of risk insurance of investment and innovation projects in the Russian Federation. The key problems and prospects of development of this insurance in Russia are named.*

***Ключевые слова:** инновационные риски, страхование, инновационное предпринимательство.*

***Key words:** innovative risks, insurance, innovative entrepreneurship.*

Усиление глобализационных и интеграционных процессов вызывает рост конкуренции на рынке, в том числе на рынке товаров и услуг. Влияние со стороны иностранных компаний в российском сегменте услуг определяется опытом нескольких десятилетий и эффективным применением инноваций для развития на внутреннем и внешнем рынках. Передовое производство больше других отраслей связано с вероятными рисками и отсутствием гарантий благоприятного

исхода. Механизм, позволяющий уменьшить возможность неблагоприятных исходов, – страхование инноваций. Таким образом, нововведения в развитии страхового сегмента России – главное и необходимое условие для роста конкурентоспособности отечественных компаний.

Инновационный путь развития России был определен в стратегии её развития до 2020 года, в которой говорилось о важности развития инновационного потенциала страны. Осуществить данный потенциал можно только с помощью развития инновационного предпринимательства, так как именно эта форма предпринимательства выступает создателем новых видов товаров, услуг, технологий [4, с. 465].

Прежде чем приступить к исследованию данной темы, для начала необходимо дать определение инновационного предпринимательства и страхования в отечественной литературе.

Инновационное предпринимательство — вид коммерческой деятельности, характеризующейся особым многообразием организационных связей, развитостью и гибкостью своей функциональной структуры, широкими адаптационными возможностями и использованием венчурного (рискового) капитала.

Страхование – форма защиты имущественных интересов физических лиц и юридических субъектов при наступлении определённых событий за счёт денежных фондов, сформированных страховыми взносами.

Модернизация технологического процесса предусматривает целый ряд организационных, технических, научных, финансовых и иных мер, которые совместно дают толчок к инновациям. Нововведения позволяют производить товар с улучшенными свойствами, оптимально организовывать производственный процесс и логистические потоки, оперативно получать информацию и в целом улучшать условия труда. В инновационной сфере главным объектом страхования выступают имущественные права участников [5].

Страхование инноваций:

– Покрывает убытки субъекту хозяйствования;

- Компенсирует косвенные потери;
- Сохраняет денежные средства;
- Позволяет компенсировать вред, причиненный третьим лицам.

Основным вопросом, связанным с организацией страховой защиты инвестиционного процесса, следует считать обеспечение имущественных интересов, связанных с правами собственности, самой собственностью (имуществом) или обязательствами по окупаемости инвестируемых средств или возврату заемных средств, если инвестиции осуществлялись за счет привлеченных средств. Можно утверждать, что в отношении большинства прямых инвестиций, связанных с основными и оборотными средствами, строительно-монтажными работами, иными материальными ценностями в связи с возможным ущербом от их утраты или повреждения, наиболее эффективной формой страховой защиты является традиционный вид имущественного страхования - страхование имущества [2, с. 302].

По механизму, разделяющему степень ответственности между сторонами, выделяют две основные группы страховых методов:

1. Полное и частичное страхование. Полное страхование максимально покрывает возможный размер ущерба всего спектра страховых событий, которые прописаны в договоре.

2. Частичное страхование возлагает долю обязательств непосредственно на страховщика, а часть риска остается страхователю. Этот вид дешевле полного страхования и включает следующие подтипы:

Пропорциональное страхование, при котором сумма компенсации при возникновении страхового случая составляет часть, установленную по договору, в зависимости общего размера понесенных убытков. При этом методе страховая сумма гораздо меньше фактической стоимостной оценки застрахованного объекта или предельных вероятных потерь фирмы / предприятия вследствие прописанных событий. Долю риска вправе корректировать страхователь. Он самостоятельно удерживает и выбирает подходящий размер для оплаты;

Непропорциональное страхование позволяет разделить механизмы

финансирования, используя критерий величины и происхождения рисков, а также объединить возможности в единый договор [1, с. 33].

Перечислим проблемы, дестабилизирующие процесс развития в сфере страхования предпринимательских рисков.

1. Низкий уровень платежеспособного спроса на услуги страховых компаний.
2. Недостаток квалифицированных кадров в сфере страхования предпринимательских рисков.
3. Отсутствие общепризнанной классификации предпринимательских рисков.
4. Низкая страховая культура.
5. Высокий риск предпринимательской инновационной деятельности в Российской Федерации.
6. Слабое развитие инфраструктуры страхового рынка.
7. Российские компании не заимствуют эффективный зарубежный опыт зарубежных страхов в страховании предпринимательских рисков [3, с. 246].

Стремительное развитие рыночных отношений в России было бы невозможно без инновационной деятельности – главной движущей силы экономики и способа выстоять в непростых условиях конкуренции со стороны иностранных компаний. Нововведения требуют внедрения на разных стадиях жизненного цикла организаций (любой формы собственности и сферы промышленности), при этом результат определяется точностью рассчитанных рисков и выбранных способов управления ими.

Страховые компании не рассматривают в качестве объекта для страхования риски предприятий, связанные с созданием новшеств. Причина этого – слабая конкуренция, а также недостаточная развитость российского рынка. Кроме того, нет четкого алгоритма страхования таких рисков и достаточного научного обоснования, что не дает в полной мере внедрять и применять эти методы. Вследствие этого компании предпочитают сотрудничать в традиционных сегментах.

Механизм разработки страхования инноваций обязательно учитывает материальную базу, изучает потенциальный рынок сбыта товара и оценивает степень реализационных рисков, квалификацию трудовых кадров. Государственная помощь в страховании рисков инноваций позволила бы ускорить движение страховщиков в этом направлении, а страхователям снизить издержки. Правительство могло бы не напрямую оказать финансовую помощь проектам, а поддерживать их через страховые фирмы. Рассматривается и вариант страховых компаний с государственным участием. Такие фирмы анализируют риски малого производства, занимаются страхованием среднего сегмента инновационного предпринимательства. Применение льготных кредитов позволяет увеличить вклад в бюджет, содействует продвижению экономики в инновационном направлении, а снижение базы налогообложения в части полученной прибыли страховщиков от страховых договоров дает возможность снизить страховые премии [5].

Можно предложить следующие меры по развитию рынка страхования предпринимательского инновационного риска:

- более интенсивная интеграция российской системы в международную систему страхования, возможность создания общих страховых программ для предпринимателей среди организаций;
- совершенствование государственного страхового надзора;
- увеличение значимости страховой защиты за счет повышения доверия предпринимателей к страхованию своих инновационных рисков.

Таким образом, перспективность развития страхования инновационных рисков в России не вызывает сомнения, поскольку определяется инновационным развитием общества. Для обеспечения поступательного развития страхования инновационных рисков Правительству РФ и национальному страховому сообществу предстоит серьезная работа.

Необходимы в первую очередь разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на создание правовых, экономических и институциональных условий, способных обеспечить формирование и эффективное

функционирование данного сектора страховых услуг [1, с. 36].

Список литературы

1. Банников А.Ю. Опыт страхования рисков инвестиционных и инновационных проектов в России // Государственный советник. 2017. № 2(14) С 32-36.
2. Засимова А.В. Страхование инновационных рисков // XLV Огарёвские чтения. 2017. С 302-305.
3. Кощеев В. А. Страхование предпринимательских рисков в России: проблемы и их решения // Вестник гражданских инженеров. 2017. № 14. С 244-249
4. Натальин А. А., Новикова Т. Н. Развитие страхования рисков инновационного предпринимательства // Молодой ученый. — 2015. — №12. — С. 465-467.
5. Страхование инноваций: обзор рынка, способы, риски. [Официальный сайт]. URL: <https://viafuture.ru/privlechenie-investitsij/strahovanie-innovatsij> (дата обращения 14.10.2018)

УДК 336

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ АО «ЗАВОД ИМ. ГАДЖИЕВА»)

Мирзажанова Э.З.

студентка 4 курса

Сулейманова Динара Абдулбасировна

научный руководитель: к.э.н., доцент кафедры

«Аудит и экономический анализ»

ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»,

г. Махачкала, Россия

***Аннотация:** В статье рассмотрены понятия фонда оплаты труда, ее состав и структура на примере АО «Завод им. Гаджиева». Выявлены изменения показателей за отчетный период, повлиявших на фонд заработной платы, предложены меры по улучшению использования фонда оплаты труда.*

***Ключевые слова:** фонд оплаты труда, структура фонда заработной платы стимулирующие выплаты, компенсирующие выплаты.*

***Annotation:** The article describes the concept of the wage Fund, its composition and structure on the example of JSC " Plant. Hajiyev." The changes in indicators for the reporting period affected the wage Fund and proposed methods to improve the use of the wage Fund.*

***Keywords:** the payroll structure payroll incentive payments, compensatory payments.*

По своему экономическому содержанию, фонд заработной платы - это общая сумма денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполняемую рабочими и служащими по трудовому договору [1]. Анализ

использования средств для оплаты любого предприятия имеет большое значение. В ходе анализа необходим периодический контроль за использованием фонда заработной платы, поиск возможностей для экономии денег за счет повышения производительности и снижения трудоемкости продукции [2].

Фонд заработной платы включает начисленные суммы заработной платы в денежной и натуральной форме, компенсационные выплаты, поощрения, премии и надбавки, связанные с графиком работы и условиями труда, а также равные выплаты за питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер [3].

При анализе структуры фонда оплаты труда сравнивают фактические показатели за 2 года. Для проведения анализа фонда оплаты труда в АО «Завод им. Гаджиева» необходимо изучить структуру, состав и динамику фонда оплаты труда; выявить изменение показателей произошедшие за 2017 год; выявить факторы, оказавшие влияние на изменение фонда оплаты труда. Источниками исходной информации для анализа является - годовой отчет. Для анализа фонда заработной платы используют данные таблицы 1.

Таблица 1

Анализ состава и структуры фонда оплаты труда работников предприятия
АО «Завод им. Гаджиева» за 2016-2017 гг.

Содержание	2016		2017		Абсолютное отклонение (+;-), т.р	Темп роста, %
	Сумма, т.р.	Удельный вес, %	Сумма, т.р.	Удельный вес, %		
Фонд оплаты труда, всего	161310	100%	175136	100%	+13826	108,6%
1. Выплаты по тарифным ставкам, окладам	128768	79,8%	138667	79,2%	+9899	107,7%
2. Выплаты (сверхурочные, работа в выходные и праздничные)	3894	2,4%	4956	2,8%	+1062	127,3%
3. Выплаты за неотработанное время	13876	8,6%	16154	9,2%	+2278	116,4%
4. Премии и вознаграждения	5959	3,7%	6063	3,5%	+104	101,7%

5. Прочие виды оплат	8813	5,5%	9296	5,3%	+483	105,5%
----------------------	------	------	------	------	------	--------

По результатам анализа можно сделать вывод, что фонд оплаты труда в 2017 году по сравнению с 2016 годом увеличился на 13,826 тыс. рублей, темп роста составил 108,6 %. Увеличение произошло за счет роста всех составляющих. Повышение этих элементов во многом объясняется ростом численности персонала.

Структура фонда оплаты труда не изменилась. В 2017, как и в 2016 году наибольший доля приходится на выплаты по тарифным ставкам и окладам и составляет 79,2% от общего фонда. А самая низкая доля в 2016 так и 2017 годах пришлась на выплаты компенсирующего характера.

Изучив структуру фонда заработной платы необходимо понять, чем вызваны эти изменения. Фонд оплаты труда работников с повременной оплатой труда находится в зависимости от среднесписочной их численности и среднего заработка за соответственный период времени. Среднегодовая заработная плата работников-повременщиков, также, находится в зависимости еще от количества дней, отработанных в среднем одним работником предприятия за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасового заработка. Исходные данные для анализа приведены в таблице 2.

Таблица 2

Анализ фонда оплаты труда АО «Завод им. Гаджиева» за 2016-2017 гг.

Показатели	2016 год	2017 год	Изменение, (+,-)	Темп роста, %
Среднесписочная численность работников, чел.	612	655	+43	107,2%
Количество отработанных дней одним работников в среднем за год, дней (Д)	298	304	+6	102%
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,7	8	+0,3	103,9%
Фонд оплаты труда, тыс. рублей	161310	175136	13826	108,6%
Зарплата на 1-го работника, руб.	21051	21461	+410	101,9%
Среднегодовая заработная плата, руб.	263879	267520	+3641	101,4%
Среднедневная заработная плата, руб.	885,5	880	-5,5	99,4%
Среднечасовая заработная плата, руб.	115	110	-5	95,7%

Из таблицы мы видим изменения, произошедшие за год. Это, например увеличение среднесписочной численности на 43 человека, роста продолжительности рабочего дня на 0,3 часа, сокращение среднечасовой заработной платы на 5 рублей и т.д. Оценить влияние данных факторов на фонд оплаты труда можно с помощью метода цепных подстановок. В АО «Завод им. Гаджиева» фонд оплаты труда в 2017 году, по сравнению с 2016 годом вырос на 13826000 рублей это произошло за счет следующих факторов:

- повышение среднесписочного количества сотрудников на 43 человека привело к повышению фонда оплаты труда на 11530000 рублей;
- за счет роста число отработанных дней одним работником примерно за год на 6 дней, фонд оплаты труда возрос на 3480760 рублей;
- повышение средней длительности трудового дня на 0,3 часа привело к росту фонда оплаты труда на 6869640 рублей;
- сокращение среднечасовой зарплаты 1- го сотрудника на 5 рублей привело к сокращению фонд оплаты труда на 8054400 рублей.

Как видно из проведенных аналитических расчетов увеличение фонда оплаты труда в наибольшей степени произошло за счет увеличения численности работников на 7,2%. В числе мер, которые можно предложить по улучшению использования фонда оплаты труда, можно выделить:

1. Совершенствование управленческого учета;
2. Профессионализм нанимаемых работников (обращать внимание на опыт труда в должности, на которую работник претендует);
3. Совершенствовать поощрение и мотивацию работников, действующих грамотно и производительно и т.д.

Список литературы

1. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / Г. В. Савицкая. – Мн.: Новое знание, 2015. – 704 с.
2. Мотивация, стимулирование и оплата труда учебник - Е.В. Михалкина,

Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др. Издательство Южного федерального университета, 2017. – 337 с.

3. Сулейманова Д.А. Анализ экономической устойчивости предприятия// Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 3: Общественные науки. 2012.- № 5.- С. 108-115.

УДК 336

УЧЕТ ОТПУСКНЫХ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

Мирзажанова Э.З.

студентка 4 курса,

Рабаданова Ж.Б.

Научный руководитель: к.э.н, доцент кафедры «Бухгалтерский учет»
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»
г. Махачкала, экономический факультет

***Аннотация:** В данной статье рассматриваются теоретические аспекты учета отпускных в бухгалтерском учете. Рассмотрена и дана характеристика понятию, видам отпускных работников предприятия в зависимости от осуществляемой деятельности и категорий работников, раскрыты особенности расчета отпускных на предприятии.*

***Ключевые слова:** отпуск, заработная плата, дополнительный оплачиваемый отпуск, средний заработок.*

***Annotation:** This article discusses the theoretical aspects of accounting vacation in accounting. The article considers and characterizes the concept, types of vacation workers of the enterprise depending on the activities and categories of employees, reveals the features of the calculation of vacation at the enterprise.*

Keywords: *vacation, salary, additional paid vacation, average earnings.*

В соответствии с действующим трудовым законодательством каждый работник имеет право на получение ежегодного, довольно продолжительного отпуска, в течении которого за ним сохраняется его место работы, должность и средний заработок. В расчет берется календарный год. Продолжительность основного отпуска составляет 28 календарных дней. Сотрудник, по своему усмотрению, может разделить этот отпуск на части. В таком случае хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Существуют случаи, когда помимо основного отпуска предоставляется еще и дополнительный отпуск. Согласно 116 статье ТК РФ, дополнительный оплачиваемый отпуск может предоставляться следующим категориям работников:

1. Работники, чьи условия труда представляют опасность для жизни (ст. 117 ТК РФ).

Речь идет о гражданах, условия труда которых, по результатам специальной оценки, имеют 2, 3 и 4 степени опасности. Им положено отдыхать дополнительно не менее 7 календарных дней.

2. Работники, имеющие особый характер работы (ст. 118 ТК РФ).

Врачам общей практики полагается дополнительно 3 дня в году оплачиваемых выходных при условии, что стаж работы в этой деятельности составляет свыше 3х лет

3. Работники с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

Если у сотрудника ненормированный рабочий день, то добавочные выходные ему полагаются, даже если за год он ни разу не был привлечен к деятельности за пределами рабочего дня.

4. Работники, занятые в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

- При работе в районах Крайнего Севера – 24 дня.

- При работе на территориях, по условиям приравненных к Крайнему

Северу – 16 дней.

- Сотрудникам, трудящимся в остальных районах Севера, должны отгулять не менее 8 календарных дней.

5. Работники, имеющие право в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами

Здесь речь идет о гражданах, право на дополнительный отпуск которых отражен в законодательстве. К примеру:

- инвалиды любой группы (общая продолжительность их отдыха должна быть не меньше 30 дней в году);

- лица, подвергшиеся радиационному заражению во время ликвидации Чернобыльской катастрофы (от 7 до 14 дней в зависимости от статуса, указанного в удостоверении);

- спортсмены и тренеры (не менее 4 дней в году)

- служащие органов внутренних дел (от 3 до 15 дней в зависимости от стажа службы).

Для того, чтобы определить сумму размера отпускных, необходимо умножить средний дневной заработок рабочего на количество дней отдыха. Если на дни отпуска приходятся праздничные дни, во время которых организация по законодательству могла бы не работать, то они не входят в дни отдыха. Также, если во время отпуска сотрудник заболел, отдых будет увеличен на количество дней нетрудоспособности.

При расчете среднего заработка исключаются выплаты, в течение предыдущих 12 месяцев по командировочным, больничным, пособиям, предыдущим отпускам. Полученный средний дневной заработок:

Зарплата за 12 мес. перед отпуском/29,3 (среднее кол-во дней в отпуске)

Далее средний дневной заработок умножаем на причитающиеся дни отдыха, указанные в заявлении и утвержденные работодателем. В итоге получаем сумму отпускных.

В случае, если у сотрудника в расчетном периоде имеются нерабочие дни,

т.е. месяц отработан не полностью, средний дневной заработок для него рассчитывается по - другому. Нужно пересчитать количество дней. Для этого отработанный период (включая выходные дни) в неполном месяце, умножают на фактическое число календарных дней в не полностью отработанном месяце, а затем делят на коэффициент 29.3. Полученное значение прибавляют к сумме, рассчитанной за полностью отработанные месяцы. В ситуации, когда сотрудник устраивается на работу после новогодних или майских (1 и 2 мая) праздников, считается, что этот месяц он отработал не полностью. То же самое для случая, когда работник по уважительной причине в какие-то дни не находился на рабочем месте, но в другие дни у него были переработки.

Согласно ПБУ 10/99 «Расходы организации» сумму начисленных отпускных относят к расходам по обычным видам деятельности. Также учет отпускных в организациях может производиться с использованием резерва предстоящих расходов.

Если в организациях применяется метод начисления, то сумма отпускных включается в состав расходов пропорционально дням отпуска, приходящимся на каждый отчетный период

Если же организация использует кассовый метод, то сумма отпускных включается в расходы полностью в момент их выдачи работникам из кассы либо перечисления на банковские карточки сотрудников. Выбранный способ необходимо обязательно отразить в учетной политике организации.

Список литературы

1. ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»
2. Посошкова М.И. Расчет отпускных и компенсаций по-новому. «Российская газета» №47830 от 15.08.2016-11-303. К. С. Николаева.
3. Учет отпускных. «Вменёнка» № 8/2008
4. Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 № 922 «Положение об

особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изм. от 11.11.2009).

5. Самсонов И.С. Расчет отпускных: Виды отпусков и порядок их предоставления; Бухгалтерский учет и налогообложение отпускных; Особенности расчета среднего заработка, сохраняемого на период отпуска; Компенсация за неиспользованный отпуск. М: Гросс-Медиа, 2015

УДК 343.98

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПРЕИМУЩЕСТВА НЕЗАВИСИМОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

Подрядин Александр Николаевич

студент

Беккалиева Наталья Климентьевна

кандидат экономических наук

доцент кафедры Корпоративной экономики

ФГБОУ ВО Поволжский институт управления «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
г. Саратов, РФ

***Аннотация:** Статья посвящена рассмотрению актуальных проблем и преимуществ независимой экономической экспертизы, связанных с компетентностью независимых учреждений, недопониманием предпринимателями роли независимой экспертизы. Кроме этого в статье уделено внимание актуальным вопросам производства судебных экономических экспертиз, актуальным проблемам современной судебной экономической экспертизы, а также даны общие авторские рекомендации по устранению выявленных ошибок и недостатков.*

The article is devoted to the consideration of current problems and advantages of independent economic expertise related to the competence of independent institutions, the lack of understanding of the role of independent expertise by entrepreneurs. In addition, the article focuses on topical issues of the production of forensic economic examinations, topical issues of modern forensic economic expertise, and also provides general author's recommendations for eliminating the identified errors and shortcomings.

Ключевые слова: *экономическая экспертиза, компетентность, финансово-экономическая экспертиза, судебно-бухгалтерская экспертиза.*

Keywords: *economic expertise, competence, financial and economic expertise, forensic accounting.*

Экономическая экспертиза — это изучение спорных ситуаций, связанных с хозяйственно-экономической деятельностью субъекта. Понятие экономической экспертизы содержит в себе: финансово-экономическую и судебно-бухгалтерскую экспертизы. Как правило, финансово-экономическая экспертиза используется в случае появления конфликтной ситуации в финансово-экономической области. Независимая экономическая экспертиза представляет собой эффективный механизм снижения экономических рисков фирмы, а также доказательной базой в рамках судебного и уголовного процесса. В рамках экономической экспертизы изучению подлежат: налоги и налогообложение, бухгалтерский учет и отчетность, денежное регулирование и валютный надзор, анализ финансово-хозяйственной деятельности, банковское дело, экономика труда, ценные бумаги, страховое дело, нормативно-методологическая база компании, т.д. По Российской Федерации насчитывается приблизительно 154 учреждений, проводящих независимую экономическую экспертизу [1].

Традиционно независимые экономические экспертизы назначаются при расследовании преступлений в области экономики. Традиционно независимые экономические экспертизы назначаются при расследовании преступлений в

области экономики. Виды преступлений, при которых назначается независимая экономическая экспертиза (УК РФ): хищение в форме мошенничества и присвоения или растраты, незаконное предпринимательство, налоговые и кредитные преступления, контрабанда наличных денежных средств и (или) денежных инструментов, фиктивное банкротство, незаконная организация и проведение азартных игр, незаконная банковская деятельность, злоупотребления полномочиями в коммерческой организации и ряда иных [2]. При проведении независимой экономической экспертизы определяется экономическое состояние субъекта, в том числе решение различных финансовых операций и показателей, и, кроме того, их формирование, отображение в учете бухгалтерском с соблюдением законодательных норм в экономической сфере.

Порядок проведения экономической экспертизы предусматривает следующие действия:

- Знакомство и анализ источников, с которых получают требуемые сведения для проведения экспертизы.

- Проведения экономического анализа пассивов и активов, исследование финансового состояния за определенный промежуток и изучение имущественных объёмов.

- Анализ и изучение сделок, в которых экспертиза выявляет операции, заключённые с несоответствием с настоящими рыночными условиями.

- Оценивание полученных результатов и подведение итогов, вынесение решения. Влияние каждой сделки на общее финансовое состояние выявляется во время выполнения заключительного этапа экспертизы.

Среди основных проблем независимой экономической экспертизы выделяют:

- компетентность независимых экспертных и сертификационных учреждений. Привлечение независимых, негосударственных экспертных и сертификационных учреждений к обслуживанию внешнеэкономической деятельности, как в интересах участников сделок, так и в интересах государственных организаций

контроля и управления. Одним из важных условий считается компетентность. Эту работу нельзя доверить безграмотным специалистам. Пути борьбы с некомпетентностью может быть много. Это:

а) утверждение законодательства о основах экспертной деятельности. Это определяет области применения экспертизы, объекты экспертизы, полномочия и обязанности субъектов экспертной деятельности, организацию допуска учреждений к экспертной деятельности, международное сотрудничество и т.д.;

б) развитие системы аккредитации экспертных учреждений при государственных органах управления и контроля.;

в) проведение работы согласно стандартизации экспертной деятельности.

- международное признание решений экспертной деятельности российских экспертных учреждений и учреждений других стран СНГ. В настоящее время практически все иностранные потребители требуют проверки количества и качества товаров, экспортируемых из Российской Федерации. Однако из-за отсутствия системы признания результатов нашей экспертной деятельности за границей к таким проверкам на территории Российской Федерации чаще всего привлекаются не отечественные, а иностранные экспертные фирмы. Соответственно такое поведение наносит значительный вред нашим экспортерам и экономической безопасности Российской Федерации. Эти фирмы проводят не совсем объективную экспертизу и отступают от принципов объективности и независимости, защищая интересы своей страны. Данная проблема содержит исключительную важность для защиты государственных интересов и интересов предпринимателей, в частности при проведении внешнеторговых экспортных операций. Признание результатов нашей экспертной деятельности за рубежом позволит в значительной степени решить эту проблему. Однако, при этом требуется строгий контроль за работой наших экспертных фирм на тех же принципах предоставления компетентности и объективности.

- неготовность многих государственных органов и отдельных чиновников предоставлять источники, признавать результаты и решения негосударственных,

независимых экспертных организаций. Вследствие чего, нарушается главный принцип независимости: заказчик экспертизы и экспертное учреждение не должны быть финансово и организационно объединены между собой. Ведется активная процедура создания ведомственных независимых экспертных учреждений, которые по заданию своего ведомства выполняют свою деятельность. В целях обеспечения выполнения государственными органами своих функций согласно контролю и управлению, можно было расширить сферу деятельности негосударственной, независимой экспертизы, тем самым решить эту проблему.

- недопонимание многочисленными предпринимателями роли независимой экспертизы. Обеспечение эффективного проведения внешнеторговых операций связано с недостатком валютных средств, либо желанием их сэкономить. Длительные сроки проведения работ, в сфере независимой экспертизы, приводят к недовольству и конфликтам со стороны производителей. Независимая экспертиза, при ее верном применении может оказывать большую поддержку как производителям - потребителям, так и непосредственно работникам таможенных органов, что позволило бы существенно облегчить и ускорить службу таможенных органов. В настоящее время экспертиза при таможенном контроле товаров в Российской Федерации осуществляется без привлечения независимых специалистов. Деятельность независимых экспертных учреждений, при поддержке со стороны государства имела бы возможность являться неотъемлемой составляющей таможенного контроля.

Главными преимуществами независимой экономической экспертизы являются:

- 1) полное юридическое равноправие;
- 2) минимальные сроки работ. Государственные учреждения перегружены, что, безусловно, сильно замедляет их работу. В то же время фирмы, проводящие негосударственную экспертизу, работают, как правило, значительно быстрее, не снижая при этом качества предоставляемых заключений.
- 3) наличие высококвалифицированного штата работников, которые

обладают опытом и большой стаж работы в этой сфере. Помимо этого, фирмы могут привлекать к работе внештатных экспертов, что также благоприятно влияет на динамику и качество подготовки заключения негосударственной экспертизы.

4) гибкая концепция ценообразования, которая идет навстречу своим партнерам, реализует дисконтные программы и дает особые условия постоянным партнерам.

5) получение альтернативного мнения. Наличие у заказчика «2-го мнения» дает возможность удостовериться в результатах исследования, проделанного государственной (или негосударственной) экспертной организацией, приобрести уверенность и дополнительное преимущество в судебном деле.

б) проведение комплексной экспертизы в стенах одной компании, что дает возможность значительно сэкономить время, состояние здоровья и средства клиентов.

В итоге на сегодняшний день роль независимой (негосударственной) экспертизы не нужно недооценивать. Она оказывает большое влияние на подготовку, принятие и реализацию нормативных правовых актов, оценку принятых решений и исполняемых действий органами государственной власти и их должностными лицами. Независимая (негосударственная) экспертиза юридически значимых документов и осуществляемых на их базе юридически значимых действий представляет мерой по снижению административных барьеров в области государственного регулирования предпринимательской деятельности, разрешению споров и защите прав. Проанализировав, можно отметить, что хорошо организованная деятельность негосударственных фирм, нацеленных на формирование максимально комфортных условий с целью своих клиентов, является их бесспорным преимуществом по сравнению с коллегами с государственных экспертных органов. Многообразие видов экспертиз, проводимых негосударственными учреждениями, никак не уступает государственным структурам.

Список литературы

1. Семнадцатый Арбитражный Апелляционный Суд. URL: <http://17aas.arbitr.ru/proc/reestr>
2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 27.12.2018). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/
3. Центр экспертиз при институте судебных экспертиз и криминалистики, https://ceur.ru/library/articles/jekspertiza_proektnojj_dokumentacii/item133849/
4. Козлова К.В. Актуальные проблемы судебно-экономической экспертизы №67-1, 2017. URL: <https://novainfo.ru/article/13404>
5. Савицкий А.А. Актуальные проблемы судебной экономической экспертизы. URL: <https://www.expertsud.ru/content/view/235/36/>
6. Официальный сайт компании «Экспертиза». URL: <http://expertproject.ru/preimushhestva-negosudarstvennoj-ekspertizy/>
7. Россинская Е.Р. Судебная экспертиза в гражданском, арбитражном, административном и уголовном процессе. М.: Норма, 2009; Россинская Е.Р., Галяшина Е.И., Зинин А.М. Теория судебной экспертизы. М.: Норма, 2009; Возможности производства судебной экспертизы в государственных судебно-экспертных учреждениях Минюста России / Под ред. Т.П. Москвиной. М.: РФЦСЭ МЮ РФ, 2004; и др.
8. Россинская Е.Р. Судебная экспертиза в гражданском, арбитражном, административном и уголовном процессе.
9. Болдова Н.К. Судебно-экономическая экспертиза // Эксперт (Руководство для экспертов органов внутренних дел). – М.: 2003.
10. «Бесплатная электронная библиотека - Книги, издания, публикации». URL: <http://nauka.x-pdf.ru/17ekonomika/512254-1-oglavlenie-vvedenie-glava-nauchnie-osnovi-ekonomicheskikh-ekspertiz-suschnost-predeli-ekonomicheskoy-ekspertizi-klassifi.php>
11. Студенческая библиотека онлайн. URL: https://studentbooks.net/2177842/ekonomika/problemy_razvitiya_nezavisimoy_ekspertizy

УДК 33.101.3.

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Федосеева Алёна Ивановна

магистр

Черникова Светлана Александровна

кандидат экономических наук, доцент

Пермский государственный аграрно-технологический университет

имени Д.Н. Прянишникова, г. Пермь

***Аннотация:** В статье дан анализ наиболее эффективных методов мотивации сотрудников, применяющихся в современных организациях, указаны их характерные особенности и преимущества. Разработанные рекомендации по совершенствованию систем мотивации персонала деловых организаций могут быть внедрены в системах стратегического и оперативного управления, а также использоваться в корпоративном обучении сотрудников и стать, таким образом, основой конкретных проектов организационных изменений.*

***Annotation:** The article analyzes the most effective methods of motivating employees used in modern organizations, their characteristic features and advantages are indicated. Developed recommendations for improving the systems of motivation of personnel of business organizations can be implemented in systems of strategic and operational management, as well as used in corporate training of employees and thus become the basis for specific projects of organizational change.*

***Ключевые слова:** инновационные методы, мотивация персонала, нематериальное стимулирование, экономические методы стимулирования.*

***Key words:** innovative methods, staff motivation, non-financial incentives, economic incentives.*

В настоящее время, когда в организации внедряются инновации, к работникам предприятий начинают предъявляться высокие количественные и качественные требования, появляются новые подходы и инструменты мотивации, которые учитывают изменения ценностей, структуры потребностей и при каких условиях реализуется творческий потенциал персонала.

Основным средством, которое обеспечивает оптимальное использование ресурсов и мобилизацию кадрового потенциала, является мотивация персонала. Получить максимальную отдачу от использования трудовых ресурсов – это основная цель процесса мотивации, которая предоставляет возможность повысить общий результат деятельности предприятия [1, с. 25]. Именно поэтому для успешного развития организации необходимо искать и использовать новые современные методы мотивации труда.

Инновационный подход к мотивации персонала имеет ряд особенностей. Задачей данного подхода является построение мотивационной системы, которая будет соответствовать реализации всех организационных целей. Необходимо учитывать, что результат работы компании зависит напрямую не только от индивидуальных достижений каждого, а в первую очередь, от взаимодействия между сотрудниками. Сегодня у руководителей компаний существует необходимость разрабатывать такие программы, которые будут формировать команды, ориентированные на доверие и открытый обмен информацией внутри данной команды.

Карьерный рост или продвижение по службе – это существенный элемент новых систем мотивации. В данном случае подразумевается продвижение сотрудника в организации не только по служебной лестнице, но и из одного подразделения организации в другое. Также, инновационный подход включает систематическое, непрерывное обучение, которое используется организациями для получения знаний работников, развития их навыков [5, с. 160]. Обучение используют для того, чтобы сотрудники лучше выполняли свою работу в должности, которую они занимают в настоящее время, а также для подготовки их на места,

которые, скорее всего, они займут в будущем.

Среди зарубежных компаний в настоящее время популярны такие методы стимулирования как страхование автомобилей и предоставления бесплатных стоянок для автомобилей, предоставление возможности для занятий спортом и развлечений, ежегодная денежная выплата сотрудникам, которые ведут здоровый образ жизни и регулярно посещают врачей, занимаются спортом или добираются на работу на велосипеде, выдача беспроцентной ссуды на приобретение автомобиля, жилья, новой одежды согласно дресс-коду [2].

Также, очень часто начали проводиться мероприятия, направленные на заботу о детях сотрудников. Создаются детские сады на базе организаций, у которых есть доступ к медицинским услугам или наличию опытных воспитателей. Начинают применяться такие нестандартные формы помощи, которые возникли недавно в мировой практике, например помощь усыновленным детям и помощь детям с физическими или психологическими отклонениями. Но два этих вида помощи очень ограничены, так как охватывают очень маленькое число сотрудников, но людям, которые нуждаются в такой помощи, мощно мотивирует на выполнение поставленных задач.

Рассмотрим классификацию инновационных методов стимулирования [3, с. 106]:

1. Экономические стимулы, такие как заработная плата (контрактная, премии, льготы, страховки, беспроцентные кредиты и пр.)

Здесь одним из методов инновационного управления персоналом организации может быть аналитическая система оплаты труда, одной из особенностей которой является оценка в баллах, которые начисляются в зависимости от сложности выполняемой работы. Например «Хэй-метод», «метод направляющих профильных таблиц Хэя», «рейтинг».

2. Управление по целям.

Данный метод гармонично разделяет потребности работников и организационных целей. С достижением поставленных целей автоматически растет

уровень заработной платы. Например, нестандартная компенсация, которая включает в себя плату за результаты и знания (система Скэнлона), премирование за увеличение объема продукции на единицу заработной платы (система Ракера), премирование за экономию рабочего времени в человека-часах (система Ипрошеар), вознаграждение за продолжение образования, премии за предложения, которые способствуют рационализации труда.

3. Обогащение труда.

Это неэкономический метод стимулирования, который подразумевает предоставление сотрудникам более содержательной и перспективной работы, самостоятельность в определении режима труда и использования ресурсов. Сюда также добавляется рост заработной платы, а также социального статуса. Например, компания Google» официально позволяет сотрудникам 25% рабочего времени посвящать личным проектам. Также данная организация предоставляет своим сотрудникам возможность работать удаленно, делить работу на два сотрудника, если нет возможности работать полный рабочий день.

4. Система участия.

Привлечение коллектива к принятию решений по важным производственным проблемам, приобретение акций по льготным условиям, что способствует установлению зависимости между доходами сотрудника и курсом акций. В связи с этим у сотрудника появляется заинтересованность в повышении курса акций, а отсюда и рыночной стоимости компании и при этом связать свое благополучие в долгосрочной перспективе с процветанием компании.

Таким образом, главной задачей любой системы мотивации персонала и стимулирования труда является повышение производительности и снижение себестоимости продукции или услуг [4, с. 115]. Внедрение инновационных методов стимулирования способствует более эффективному управлению персоналом и является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности и экономического развития организаций. Формирование культуры труда и определенной системы мотивации в организации является необходимостью в

современных условия.

Список литературы

1. Волосский, А.А. Мотивация и стимуляция труда / А.А. Волосский. - М.: Техносфера, 2018. - 524 с.
2. Думенко Е.В. Критерии эффективности формирования материального стимулирования персонала организации /Е.В. Думенко // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2017. № 6. С. 60-62.
3. Журавлев, П. В. Менеджмент персонала / П.В. Журавлев. – М.: Экзамен, 2016. - 448 с.
4. Надеждина В.А. Эффективная мотивация персонала. Как добиться максимум результата при минимуме затрат. – М.: АСТ, 2017. – 254 с.
5. Яковлева Т. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда. – СПб.: Питер, 2016. – 240 с.

УДК 336

**ПРИНЦИПЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ НА
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ****Шаров Иван Андреевич**

магистрант

ФГБОУ ВО «Российский университет транспорта (МИИТ)»

***Аннотация:** В данной статье рассматривается стратегическая программа ОАО «РЖД», входящие в нее стратегические планы, порядок их разработки, система бюджетирования транспортной компании, ее организация и принципы этой организации и определяется роль системы бюджетирования в железнодорожном транспорте.*

This article discusses the strategic program of JSC "Russian Railways", its strategic plans, the procedure for their development, the budgeting system of the transport company, its organization and principles of this organization and the role of the budgeting system in railway transport.

***Ключевые слова:** железнодорожный транспорт, стратегическая программа ОАО «РЖД», система бюджетирования, структура бюджетов, состав бюджета.*

***Key words:** railway transport, strategic program of JSC "Russian Railways", budgeting system, budget structure, budget structure.*

Цель работы – исследование существующей системы бюджетирования ОАО «РЖД», определение ее структуры и состава для определения ее роли на железнодорожном транспорте.

ОАО «РЖД» является одним из крупнейших холдингов, существующих в

Российской Федерации. Он включает в себя огромное количество структурных подразделений, филиалов и предприятий. Для такой организации крайне необходима эффективная система управления, координирующая деятельность всей компании в целом таким образом, чтобы достигался положительный эффект синергии; выполнение всех промежуточных целей способствовало достижению главной, конечной цели, а ресурсы, поступающие из внешней среды, самым оптимальным способом преобразовывались в продаваемые компанией услуги [1].

Стратегической программой ОАО «РЖД» обозначены следующие стратегические цели:

- увеличение масштаба транспортного бизнеса и усиление конкурентных позиций на внутреннем и Евроазиатском транспортных рынках;
- повышение производственно-экономической эффективности деятельности;
- обеспечение качества процессов и безопасности перевозок;
- достижение финансовой устойчивости и эффективности.

Планирование в системе экономического управления на железнодорожном транспорте – процесс принятия решений, позволяющих обеспечить эффективное функционирование и развитие в будущем всех структурных подразделений железнодорожного транспорта и всей компании ОАО «РЖД», уменьшить неопределенность внешней среды [9, с. 56].

Управление текущей деятельностью железнодорожного транспорта должно быть подчинено выполнению стратегических задач. Для этого сформирована единая система планирования, включающая:

- стратегические планы, разрабатываемые на 7-10 (и более лет);
- среднесрочные планы, разрабатываемые на 3 года;
- текущие планы и бюджеты: на год и квартал с помесечной разбивкой.

Стратегическая программа развития ОАО «РЖД» устанавливает контрольные параметры целевого состояния. Среднесрочные планы разрабатываются для детализации стратегических. Причем по основным параметрам среднесрочные

планы должны соответствовать траектории движения к достижению долгосрочных контрольных показателей. Это определяет необходимость ежегодного формирования трехлетних планов, при этом каждый очередной плановый период будет включать 2-ой и 3-ий годы предшествующего периода, т.е. будет осуществляться динамичное скользящее среднесрочное планирование. Трехлетнее скользящее планирование дает возможность внесения уточняющих корректировок для учета объективных изменений факторов внешней и внутренней среды Компании.

Прежде чем приступить к разработке среднесрочных планов необходимо:

- проведение стратегического мониторинга внешней и внутренней среды и оценки влияния основных макроэкономических показателей на функционирование ОАО «РЖД»;

- прогнозирование, сценарное моделирование и планирование основных показателей развития ОАО «РЖД» на среднесрочную и долгосрочную перспективу с учетом необходимости достижения стратегических целей;

- прогнозирование возможных неблагоприятных факторов, препятствующих развитию ОАО «РЖД», выявление основных рисков и подготовка предложений по снижению их влияния на финансово-экономические результаты деятельности ОАО «РЖД»;

- формирование предложений по настройке соответствующих элементов стратегического управления ОАО «РЖД».

Среднесрочное планирование обеспечивает реализацию следующих целей:

- приоритетное отражение коммерческих интересов ОАО «РЖД» с учетом ресурсных ограничений, накладываемых государственным тарифным и инвестиционным регулированием;

- обоснованное прогнозирование и планирование основных показателей развития ОАО «РЖД» на среднесрочную и долгосрочную перспективу;

- обеспечение выхода на установленные контрольные параметры целевого

состояния ОАО «РЖД», определенные Стратегической программой развития ОАО «РЖД»;

– обеспечение принятых необходимых мер по настройке соответствующих элементов стратегического управления ОАО «РЖД» при отклонении фактических условий работы Компании от прогнозируемых;

– возможность нейтрализации неблагоприятных факторов, препятствующих развитию ОАО «РЖД», и влияния основных рисков на финансово-экономическую деятельность ОАО «РЖД».

Правительство РФ Распоряжением №877-р от 17.06.2008 утвердило Стратегию развития железнодорожного транспорта в России до 2030 г., которая направлена на решение ряда задач, согласно с ней на железнодорожном транспорте основные цели постановки бюджетирования состоят в [8, с. 183]:

- оптимизации корпоративного управления ресурсами в ОАО «РЖД» в реальном режиме времени с целью обеспечения финансовой устойчивости и состоятельности компании в целом;

- предоставлении потенциальным инвесторам оперативной и объективной информации о текущей деятельности ОАО «РЖД» и прибыльности в перспективе;

- реализация принципа персональной мотивации каждого участника к самостоятельной деятельности;

- обоснование финансовой состоятельности каждого вида деятельности с целью передачи непрофильных активов на аутсорсинг.

На примере ОАО «РЖД» рассмотрим основные этапы, которые должны быть пройдены при организации системы бюджетирования транспортной компании:

1. Разработка стратегии и построение дерева целей – самый важный первый этап, определяющий конечные цели бюджетирования.

2. Создание финансовой структуры компании на базе выделения центров финансовой ответственности.

Формирование финансовой структуры ОАО «РЖД» происходило с учетом территориальных, организационных, технологических, отраслевых и прочих особенностей ее работы и в результате чего выделены были места возникновения затрат и центры финансовой ответственности четырех типов:

- центры затрат;
- центры доходов;
- центры финансовой эффективности;
- центры прибыли и инвестиций [26].

Центры затрат подразделяются на центры управленческих и нормативных затрат.

Руководитель в центрах нормативных затрат ответственен за достижение нормативного уровня расходов по выпуску продукции (работ, услуг), а во-вторых, – за обеспечение наилучшего качества услуг в рамках выделенного бюджета. Для таких центров характерной является выраженная связь между выпуском и объемом потребляемых ресурсов. Такие подразделения являются довольно ограниченными в принятии различного рода решений, так как они не только не управляют прибылью и доходами, но также извне получают задания по нормативам расходования ресурсов и объему выпуска. Основные критерии эффективности работы нормативных центров затрат состоят в выполнении плана по выпуску услуг (продукции) при фиксированном уровне выделяемых ресурсов и заданных требованиях к качеству.

Центрами управленческих затрат являются функциональные и административные департаменты, управления, центры, службы ОАО «РЖД». Центры доходов в ОАО «РЖД» - это подразделения Центра фирменного транспортного обслуживания (ЦФТО) и аналогичные им структуры, которые связаны с аккумулярованием доходов от предоставляемых компанией услуг. Эффективность работы данных центров подразумевает верное соотношение потраченных ресурсов и полезного конечного результата деятельности предприятия. Филиалы в большей степени оцениваются не по абсолютным показателям (расходы, доходы,

финансовый результат), а по относительным, которые характеризуют эффективность их деятельности.

3. Определение состава и структуры бюджетов

На железнодорожном транспорте в основу системы бюджетирования заложены следующие принципы:

- распределения общего бюджета ОАО «РЖД» по центрам финансовой ответственности;
- весь бюджет отрасли разбивается на целевые бюджеты, которыми наделяются структурные единицы (центры ответственности).

Согласно первому принципу весь бюджет отрасли разбивается на целевые бюджеты, которыми наделяются структурные подразделения, строящиеся в виде системы количественных показателей, которые нужно достичь в плановом периоде. Эти бюджеты доводятся до функциональных и территориальных филиалов, а далее – вниз по иерархическим ступеням компании до структурных единиц. Последние на основании полученных бюджетных заданий создают плановые бюджеты, которые согласовываются снизу-вверх (до Центрального аппарата ОАО «РЖД»), после чего этап распределения откорректированных бюджетных заданий повторяется уже по структурным единицам. Отчеты по исполнению бюджетов структурными подразделениями соединяются по ступеням иерархии компании [23, с. 8]. Таким образом происходит формирование пакетов сводных бюджетов.

В рассматриваемой системе бюджетирования ОАО «РЖД» исходным является бюджет продаж, на базе которого происходит построение всей системы операционных и финансовых бюджетов. Также предусматривается создание мотивационного бюджета, который обеспечивает заинтересованность работников и предприятий в увеличении эффективности конечных результатов. Важнейшими направлениями использования средств этого бюджета являются социальные программы, развитие предприятия и выплата вознаграждения работникам, которые внесли реальный вклад в достижение результата.

Между собой все бюджеты взаимосвязаны. Показатель, изменяясь в одном бюджете, отражается во всех бюджетах, на которые он оказывает влияние.

Однако, практическая реализация системы бюджетного управления не распространяется на уровень структурных подразделений, а, учитывая, что на железнодорожном транспорте существует большое разнообразие видов деятельности, следует усовершенствовать систему оценки деятельности каждой структурной единицы с определением ее вклада в общий финансовый результат холдинга и сформировать действенный мотивационный механизм.

В настоящее время, в процессе управления затратами, акцент делается именно на управление условно-переменными расходами (кадровая политика, конкурсный отбор поставщиков потребляемой продукции, внедрение ресурсосберегающих технологий и многое другое) и дает возможность эффективно использовать структурным подразделениям все виды ресурсов, а, значит, увеличивать свои возможности в рамках выделенных средств бюджета.

Экономия средств, полученная таким образом, используется для права мотивационного финансирования. Недостаток такого подхода состоит в том, что не учтена здесь такая составляющая, как мотивация подразделений и рентабельность. Возникает ситуация, когда подразделения холдинга, которые непосредственно отвечают за исполнение определенных функций, не имеют прав, соответствующих уровню своей ответственности. Нарушение рациональности в соотношении прав и обязанностей субъектов управления ведет к насаждению административных методов управления там, где работать должны рыночные механизмы, что не дает возможности принимать своевременные и эффективные решения на местах.

Структура бюджетов ОАО «РЖД» представлена в таблице 1 Структура бюджетов ОАО «РЖД» [28].

Таблица 1 Структура бюджетов ОАО «РЖД»

№	Наименование бюджета (раздела бюджета)
1	Бюджет продаж
2	Бюджет производства
3	Бюджет затрат
4	Бюджет доходов и расходов
5	Бюджет капитальных вложений
6	Бюджет запасов и закупок
7	Бюджет основных средств, нематериальных активов и доходных вложений
8	Бюджет расчетов с покупателями и прочими дебиторами
9	Бюджет расчетов с поставщиками и прочими кредиторами
10	Бюджет налогов, отложенных налоговых активов и обязательств
11	Бюджет расходов будущих периодов
12	Бюджет расчетов с персоналом
13	Бюджет денежных средств
14	Бюджет недостач и потерь от порчи ценностей
15	Бюджет финансовых вложений, в т.ч. расшифровка займов выданных
16	Бюджет привлечения заемных средств и расходы на обслуживание кредитов и займов
17	Бюджет НДС
18	Бюджет бюджетного финансирования
19	Бюджет доходов будущих периодов
20	Бюджет расчетов с акционерами
21	Бюджет резерва по сомнительным долгам и неденежных операций по изменению задолженности
22	Бюджет оценочных обязательств
23	Прогнозный баланс
24	Бюджет движения денежных средств
25	Бюджет движения денежных средств косвенным методом
26	Бюджет движения капитала
27	Расшифровка: транзитная выручка (выручка полученная в пользу сторонних организаций) и прочие поступления и выплаты

28	Право на выполненные работы
29	Распределение общехозяйственных и коммерческих расходов
30	Финансовый план

4. Автоматизация бюджетирования

В компаниях холдингового типа процесс бюджетирования связан с обработкой огромного числа информации, требующей стандартизации и унификации. В целях своевременного и качественного обеспечения ввода, обработки и анализа информации, а также получения оперативных данных по всем уровням управления в реальном режиме времени в ОАО «РЖД» внедрена информационно-аналитическая система корпоративного управления и прогнозирования на основе единой корпоративной автоматизированной системы управления финансовыми ресурсами холдинга SAP.

Решения компании SAP соединили в себе опыт и лучшие бизнес-идеи крупнейших и наиболее успешных компаний мира. Они были взяты за основу для автоматизации отрасли железнодорожного транспорта в таких передовых странах, как Австрия, Германия, Дания, Италия и Португалия.

Масштабы ОАО «РЖД» предполагают, что одновременно работают десятки тысяч пользователей, обеспечивая в режиме реального времени бесперебойное функционирование системы, синхронную обработку большого числа документов, возможность расширения системы и наращивания ее функционального и технологического потенциала [26]. Динамизм организационной структуры холдинга постоянно требует корректировку информационной системы.

Таким образом, применение системы бюджетирования на железнодорожном транспорте позволяет управлять как доходными поступлениями, так и всеми видами ресурсов (финансовыми, инвестиционными, трудовыми, материальными) через Центры ответственности с использованием Пакета целевых бюджетов.

Список литературы

1. Бубнова Г.В. Инструменты корпоративного управления деятельностью ОАО «РЖД» / Г.В. Бубнова, А.В. Бечин, А.Е. Ефремов // Железнодорожный транспорт. Сер.: Информационные технологии на железнодорожном транспорте. – 2018. – № 4. – С. 10–13.
2. Данилин, В.Ф. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий железнодорожного транспорта: учебник для вузов ж.-д. транспорта / В.Ф. Данилин. – М.: Инфра-М, 2018. – 415 с.
3. Иваненко А.Ф. Анализ хозяйственной деятельности на железнодорожном транспорте: учебник для вузов ж.-д. транспорта / А.Ф. Иваненко. – М.: Маршрут, 2014. – 566 с.
4. Лоскутова Н.И. Финансы предприятий железнодорожного транспорта: учеб. пособие / Н. И. Лоскутова; Челяб. ин-т путей сообщения. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2014. – 326 с.
5. Лукашев В.И. Методы оценки конкуренции в сфере железнодорожных видов деятельности / В.И. Лукашев, Л.А. Малашкова. – М.: ВНИИЖТ, 2016. – 249 с.
6. Мазо Л.А. Современные методы управления экономическими процессами на железнодорожном транспорте / Л.А. Мазо. – М.: Изд-во МЭМ, 2015. – 266 с.
7. Менеджмент на транспорте: учеб. пособие / Н.Н. Громов, В.А. Персианов, Н.С. Усков [и др.]. – М.: Академия, 2015. – 528 с.
8. Методическое обеспечение рыночных механизмов экономического управления на железнодорожном транспорте: моногр. / Б.М. Лapidус, Д.А. Мачерет, А.В. Рышков [и др.]; под общ. ред. Б.М. Лapidуса. – М.: МЦФЭР, 2017. – 160 с.
9. Петрова Л.В. Финансы железных дорог: Конспект лекций. - М: МГУПС МИИГ), 2016. - 213 с.
10. Попов В.М., Ляпунов С.И., Касаткин А.А. Бизнес-планирование:

анализ ошибок, рисков и конфликтов. – М.: КноРус, 2016. – 448 с.

11. Сергеев А.В. Экономические основы бизнес-планирования. – М.: ЮНИТИ, 2014. – 462 с.

12. Терешина, Н.П. Конкуренентоспособность железнодорожного транспорта: оценка имущественного и финансового потенциала / Н.П. Терешина, П.В. Шкурина. – М.: УМК МПС России, 2015. – 128 с.

13. Хруцкий В.Е., Ситзова Т.В., Гамаюнов В.В. Внутрифирменное бюджетирование: Настольная книга по постановке финансового планирования. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 393 с.

14. Экономика железнодорожного транспорта: учебник для вузов ж.- д. транспорта / Н.П. Терешина, В.Г. Галабурда, М.Ф. Трихунков [и др.]; под ред. Н.П. Терешиной, Б.М. Лапидуса, М.Ф. Трихункова. – М.: УМЦ ЖДТ, 2016. – 801 с

15. Алпатова Э.С., Назмутдинова М. М. Назначение бюджетирования и его функции: теоретические аспекты // Актуальные проблемы экономики и права. - 2018. – №1 (9). – С.27–31.

16. Бочарова О.О. Концептуальные подходы к понятию бюджетирования // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2018. – №12–1. – С. 232–233.

17. Бурцев В.В. Структура бюджетирования // Аудит и налогообложение. – № 9. – 2016. – С.41-46.

18. Вахрушина М.А. Бюджетирование: задачи и процедуры // Современный бухгалтер. – № 12. – 2017. – С.12.

19. Винничек Л. Б., Фудина Е. В. Методические аспекты организации бюджетирования // Вестник Ульяновской ГСХА. - 2018. – №2 (14). – С. 138–142.

20. Высоцкая Т. Р. Роль бюджетирования в управлении предприятием // Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения. - 2018. – №3 (16). – С. 98–101.

21. Дурнов В. А. Проблемы внедрения систем бюджетирования // Вестник

саратовского государственного социально-экономического университета. - 2018.
– №2. – С. 143–145.

22. Журова Л. И., Данкевич Г. В. Процесс бюджетирования на предприятии // Вестник ВУиТ, 2017. – №23. – С. 5–8.

23. Макеева Е. З., Ильин В. В. Система бюджетирования ОАО «РЖД» // Корпоративные финансы. – 2017. – № 6. – С. 4–12.

24. Остапенко В.В., Егоршин А.А. Бюджетирование в строительных организациях // Строительство: налогообложение, бухгалтер. – № 4. – 2018. – С.46-50.

25. Сухушина Е.Е. Бюджет и бюджетирование: цели и роль в финансовом планировании // Проблемы управления рыночной экономикой. Выпуск 17. - 2017. – С. 158–164.

26. Хорошко А.А. Организация бюджетирования структурных подразделений предприятия железнодорожного транспорта на примере ОАО «РЖД» // Молодежный научный форум: электр. сб. ст. по мат. II междунар. студ. науч.-практ. конф. № 1(2). URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_interdisciplinarity/1\(2\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_interdisciplinarity/1(2).pdf) (дата обращения: 05.07.2018).

27. Ерофеева В.А., Новосельская С.А. Организация бюджетирования на железнодорожном транспорте // Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-byudzhetirovaniya-na-zheleznodorozhnom-transporte>;

28. Распоряжение ОАО «РЖД» от 2 декабря 2013 г. N 2684р Об утверждении регламента формирования т контроля исполнения консолидированных бюджетов холдинга «РЖД», Приложение 7.

«Научные исследования: проблемы и перспективы»
V Международная научно-практическая конференция
Научное издание

ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(Научно-исследовательский центр «Иннова»)
353440, Россия, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Крымская, 216, оф. 32/2
Тел.: 8 (918) 38-75-390; 8 (861) 333-44-82
Подписано к использованию 30.04.2019 г.
Объем 431 Кбайт. Электрон. текстовые данные

ISSN 978-5-95283-085-1



9 785952 830851 >