

...with a total of \$20,000.

...more lots

...of J. ...

ФИНАНСЫ И УЧЕТНАЯ ПОЛИТИКА

ISSN 2587-599X



Периодическое издание
Выпуск № 1
Казань, 2022

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ
РЕЦЕНЗИРУЕМЫЙ ЖУРНАЛ**

**«ФИНАНСЫ И УЧЕТНАЯ
ПОЛИТИКА»**

**Выпущено под редакцией
Научного объединения
«Вертикаль Знания»**



РОССИЯ, КАЗАНЬ

2022 год

Основное заглавие: Финансы и учетная политика

Параллельное заглавие: Finance and accounting policy

Языки издания: русский (основной), английский (дополнительный)

Учредитель периодического издания и издатель: Научное объединение «Вертикаль Знаний»

Место издания: г. Казань

Формат издания: электронный журнал в формате pdf

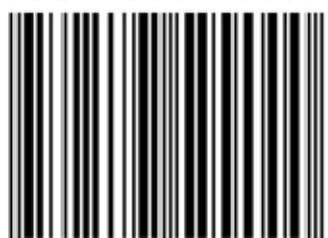
Периодичность выхода: 1 раз в месяц

ISSN: 2587-599X

Редколлегия издания:

1. Асизбаев Рустам Эмильевич – д-р экон. наук, профессор, Кыргызский экономический университет, г. Бишкек, Кыргызстан.
2. Алманбетов Шарип Бадиевич – д-р экон. наук, профессор, Кыргызский экономический университет, г. Бишкек, Кыргызстан.
3. Ангелина Ирина Альбертовна – д-р экон. наук, доцент, Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского, г. Донецк, Украина.
4. Солонина Светлана Викторовна – канд. экон. наук, доцент, Кубанский государственный университет, филиал в г. Тихорецке.
5. Королюк Елена Владиславовна – д-р экон. наук, доцент, Кубанский государственный университет, филиал в г. Тихорецке.

ISSN 2587-599X



9 772587 599000 >

ВЫХОДНЫЕ ДАННЫЕ ВЫПУСКА:

Финансы и учетная политика. – 2022. – № 1 (27).

Оглавление выпуска

**МЕЖДУНАРОДНОГО
РЕЦЕНЗИРУЕМОГО
НАУЧНОГО ЖУРНАЛА**

«ФИНАНСЫ И УЧЕТНАЯ ПОЛИТИКА»

Выпуск № 1 / 2022

Стр. 5 Кириллова Е.Н.

Кадровая политика как фактор обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта

Стр. 12 Клишина Ю.Е., Углицких О.Н., Губа А.А.

Инновационное развитие деятельности страховой компании

Стр. 16 Клишина Ю.Е., Углицких О.Н., Семенко Н.С.

Страхование в сфере аудиторства

Стр. 20 Сизоненко О.А.

Критическая оценка существующей системы учета селекционных достижений в растениеводстве ДНР

УДК 331.1, 331.48

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА

*Кириллова Екатерина Николаевна, Российский экономический
университет имени Г.В. Плеханова, г. Оренбург*

E-mail: kat.kirillova.01@mail.ru

Аннотация. *Вопрос кадровой политики является актуальным в настоящее время по той причине, что развитие кадрового потенциала напрямую связано с экономической безопасностью из-за большого количества внутрифирменного мошенничества. Теоретической и методологической основой исследования являются работы отечественных и зарубежных авторов в сфере исследований экономической безопасности предприятия, теории организации и финансового анализа.*

Abstract. *The issue of personnel policy is currently relevant due to the fact that the development of human resources is directly related to economic security due to the large number of intra-company fraud. The theoretical and methodological basis of the research is the work of domestic and foreign authors in the field of economic security studies of the enterprise, organization theory and financial analysis.*

Ключевые слова: *кадровая политика, кадровый потенциал, оценка экономической безопасности, трудовые ресурсы.*

Key words: *personnel policy, personnel potential, assessment of economic security, labor resources.*

Обеспечение кадровой безопасности в настоящее время является наиболее приоритетным направлением деятельности по осуществлению безопасности в организации. В общей системе управления организацией тема обеспечения безопасности тесно связана с подсистемой управления персоналом.

Кадровая политика организации – это стратегия в вопросах формирования, развития и обеспечения востребованности ее кадрового потенциала, разрабатываемая и реализуемая наделенными соответствующими полномочиями субъектами [1].

Целью данного исследования является анализ показателей персонала в системе оценки экономической безопасности хозяйствующего субъекта.

При анализе трудового ресурса организации учитывается численность и состав ее персонала. Для того, чтобы предприятие нормально функционировало стоит учитывать значимость квалификации работников, также их эффективное использование и прогресс производительности трудах [2].

Анализ осуществляется в динамике за ряд лет на основе следующих коэффициентов:

1) коэффициент оборота по приему рабочих.

$Коп = Чп/Чсч (1);$

где $K_{оп}$ – коэффициент оборота по приему рабочих;

$Ч_{п}$ – количество персонала, принятых на работу;

$Ч_{сч}$ – среднесписочная численность персонала.

2) коэффициент оборота по выбытию определяется как отношение количества уволившихся работников к среднесписочной численности персонала:

Оборот по выбытию $K_{ов} = Ч_{в}/Ч_{сч}$ (2);

3) сумма значений коэффициентов по приему и выбытию характеризует общий оборот рабочей силы.

Общий оборот рабочей силы $K_{общ} = K_{оп} + K_{ов}$ (3);

Оборот рабочей силы делится на излишний и нормальный.

Нормальный оборот – это оборот, который не зависит от организации, обусловлен такими причинами как призыв в армию, уход на пенсию и на учебу, переход на выборные должности и др.

Увольнение по собственному желанию, за прогулы относят к излишнему обороту рабочей силы. Из-за излишнего оборота рабочей силы снижается эффективность деятельности предприятий и организаций.

4) показателем излишнего оборота рабочей силы является коэффициент текучести кадров, который рассчитывается как отношение количества уволившихся по собственному желанию и по инициативе администрации к среднесписочной численности персонала.

Текучесть кадров $K_{т} = Ч_{ув}/Ч_{сч}$ (4);

5) коэффициент постоянства состава персонала предприятия, который определяется как отношение количества работников, проработавших весь год, к среднесписочной численности персонала.

Постоянство состава персонала $K_{пс} = Ч_{пс}/Ч_{сч}$ (5);

6) уровень трудовой дисциплины определяется по формуле:

Трудовая дисциплина $K_{д} = 1 - Ч_{п}/Ч_{сч}$ (6);

где $Ч_{п}$ – количество работников, уволенных за прогулы.

Движение рабочей силы для каждого предприятия оказывает отрицательное влияние и характеризуется издержками в зависимости от положения.

7) Производительность труда – это показатель, характеризующий результативность труда.

Производительность труда (ПТ) рассчитывается по формуле:

$П = Q / Ч_{сч}$ (7);

где Q – выручка,

$Ч_{сч}$ – среднесписочная численность работников.

8) Фондовооруженность – это показатель для оценки эффективности использования основных фондов.

$ФВ = ОПФ/Ч_{сч}$ (8);

Где ОПФ – среднегодовая стоимость основных производственных фондов,

$Ч_{сч}$ – среднесписочная численность работников.

Подбор персонала является самым ответственным этапом в ООО «Торговый Дом «Нефтемаркет», поскольку ошибка в этом аспекте может обойтись слишком дорого. На сегодняшний день умение нанимать на работу наиболее подходящих людей являются большим и довольно редким талантом,

которым может владеть управляющий персоналом. Строгие требования к подбору, позволяют не только отбирать лучших специалистов, но и напомнить тем, кто уже трудится в компании, какие высокие требования предъявляются к персоналу.

Стоит отметить, что подбор наилучших кадров – это сложный процесс, который включает в себя научно-обоснованные принципы и методы работы.

В ООО «Торговый Дом «Нефтемаркет» подбор кадров представляет из себя комплекс из 5 форм:

1. Научно-методическое обеспечение, оно определяет общую методологию подбора кадров, научные принципы, критерии, а также применяемый математический аппарат. В данной форме большое значение имеют оценка и проверка эффективности подбора, анализ и обобщение данных.

2. Организационное обеспечение подбора кадров, данный комплекс научно-обоснованных мероприятий, который может проводится одновременно или последовательно, направлен на сокращение сроков и повышение качества отбора.

3. Кадровое обеспечение подбора, здесь подразумевается привлечение всех необходимых специалистов на разных этапах работы: руководителей высшего звена, руководителей соответствующих подразделений, специалистов-мастеров, юристов, психологов, внешних экспертов, экономистов и так далее.

4. Материально-техническое обеспечение отбора – это необходимое финансирование мероприятий и оснащенность их требуемой техникой.

5. Программное обеспечение подразумевает автоматизацию отдельных этапов подбора персонала с помощью соответствующих компьютерных программ.

Таким образом, из всего перечисленного выше видно, что в ООО «Торговый Дом «Нефтемаркет» уделяется достаточно серьезное внимание кадровой безопасности, в данной компании создана четкая структура по отбору и работе с кадрами, все это в первую очередь, направлено на минимизирование рисков внутри компании.

Для анализа кадровой политики организации важно уделить внимание структуре и движению персонала.

Таблица 1

Структура персонала

Показатели	2018, чел	2018, %	2019, чел	2019, %	2020, чел	2020, %
среднесписочная численность, чел.						
В том числе:	9	100,0	14	100,0	17	100,0
руководители	2	22,2	3	21,4	4	23,5
рабочие	5	55,6	8	57,1	10	58,8
технический персонал	2	22,2	3	21,4	3	17,6

Таблица 2

Структура и движение персонала

Показатели	2018	2019	Абсолютное отклонение 2018-2019, чел	Темп прироста 2018-2019, %	2020	Абсолютное отклонение 2019-2020, чел	Темп прироста 2019-2020,%	Абсолютное отклонение 2018-2020, чел	Темп прироста 2018-2020, %
Среднесписочная численность, чел. В том числе:	9	14	5	55,6	17	3	21,4	8	88,9
руководители	2	3	1	50,0	4	1	33,3	2	100,0
рабочие	5	8	3	60,0	10	2	25,0	5	100,0
технический персонал	2	3	1	50,0	3	0	0,0	1	50,0

По данным таблицы 1 видно, что большую часть на предприятии составляют рабочие (больше 50% каждый год). Также можно заметить, что доля технического персонала в структуре падает, что говорит об отсутствии необходимости в приеме на работу сотрудников данной категории. Из таблицы №2 можно наблюдать, что с каждым годом происходит увеличение численности персонала, что говорит об увеличении объема работ и необходимости привлечения новых кадров. В 2020 году по сравнению с 2018 увеличение количества персонала составило 100% по нескольким позициям (руководители и рабочие).

Таблица 3

Исходные показатели ООО «Торговый Дом «Нефтемаркет»

Показатели	2018	2019	2020
Выручка, тыс.руб.	16 475 877	18 569 873	19 391 938
ОПФ, тыс.руб.	61	745	484

Таблица 4

Показатели персонала

Показатели	2018	2019	2020
Среднесписочная численность, чел	9	14	17
Кол-во принятых на работу, чел	5	6	5
Кол-во уволенных сотрудников, чел	2	3	2
Кол-во проработавших весь год, чел	2	5	10
Кол-во уволенных за прогулы, чел	0	1	0
Коп(1)	0,556	0,429	0,294
Ков(2)	0,222	0,214	0,118
Кобш(3)	0,778	0,643	0,412
Кпс(5)	0,222	0,357	0,588
КД(6)	1	0,929	1
ПТ, тыс.руб/чел	1 830 653	1 326 419,5	1 140 702,2
ФВ	6,778	53,214	28,471

В ООО «Торговый Дом «Нефтемаркет» коэффициент оборота по приему опережает оборот по выбытию, что говорит об успешном ведении кадровой политики. Но коэффициент выбытия все равно имеет завышенный показатель, так как его пороговое значение определяется 10%, а в данном случае он, хоть и снижается каждый год, но все равно находится выше порогового значения. Однако снижение говорит об улучшении ведения кадровой политики и состоянии кадровой безопасности в целом. Также можно заметить, что коэффициент общей рабочей силы меньше 1, что тоже говорит об успешной кадровой политике и более того, с каждым годом происходит снижение общей рабочей силы, а в 2020 по сравнению с 2018 годом снижение произошло почти в 2 раза. Коэффициент постоянства кадров должен приближаться к 1, а по данным видно увеличение коэффициента с каждым годом, что говорит о стабилизации кадрового состава предприятия. Что касается уровня трудовой дисциплины, то значение показателя, говорящее об успешном ведении кадровой политики, здесь должно составлять 1. В ООО «Торговый Дом «Нефтемаркет» за нарушение трудовой дисциплины за 3 года был уволен всего 1 человек, что говорит о высоком уровне трудовой дисциплины. Что касается производительности труда, то ее значение с каждым годом падает, что означает, что в организации выручка растет с меньшим темпом, чем численность персонала. Такой показатель как фондовооруженность показывает эффективность использования основных средств работниками предприятия, причем значительное повышение происходит в 2019 году, а в 2020 году показатель уменьшается, но не до уровня 2018 года. В целом кадровая безопасность в системе оценки экономической безопасности у предприятия находится на высоком уровне, руководители предпринимают верные действия в отношении кадровой политики, но текучка кадров все равно имеет место быть, а значит необходимо усовершенствовать кадровую политику предприятия.

Проанализировав показатели персонала можно увидеть, что в компании ООО «Торговый Дом «Нефтемаркет» уделяется должное внимание кадровой безопасности, однако есть небольшие отклонения от пороговых значений. Проблема может заключаться во внутрикорпоративном мошенничестве, ведь по статистике именно этой проблеме подвержены компании и холдинги, статистика также гласит, что средний уровень потерь в розничной торговле составляет 1,5% от оборота и около 70-90% этих потерь приходится на долю воровства со стороны персонала самой компании. Можно предложить различные мероприятия по повышению кадровой безопасности, рассмотрим их далее.

В процессе работы компании ООО «Торговый Дом «Нефтемаркет» может проводиться проверка персонала и на честь, и на лояльность к организации. Она должна носить периодический и спонтанный характер, чтобы персонал мог чувствовать постоянный контроль над своими действиями. Ведь безопасность – это в первую очередь контроль.

Также важно сотрудничество службы персонала компании ООО «Торговый Дом «Нефтемаркет» со службой безопасности, так как это управление дисциплинарными отношениями. Управление дисциплиной – это борьба против обмана и попыток воровства. При возникновении конфликтов также необходима помощь службы безопасности.

Меры по противодействию угрозам хищения, которые могут быть применены в организации:

а) внедрение технологий отбора и проверки кандидата на определенную должность;

б) применение системы учета и контроля, также системы наказания за кражу (начиная с дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения);

в) установление жестких правил в организации (возложение на сотрудников финансовой ответственности за нарушение);

г) замена типовых неэффективных должностных инструкций адаптированными и также требования их исполнения.

В рамках системы персонального менеджмента реализуется противодействие угрозам компании, связанные с потерей высококвалифицированного персонала, которые заключены на основе следующих принципов:

1) за выбор кадровой стратегии, которая базируется на требованиях доктрины «развития человеческого капитала организации» несут ответственность топменеджеры;

2) служба персонала несет общую ответственность за обеспечение безопасности наиболее ценных сотрудников организации от переманивания конкурентами путем внедрения в практику персонального менеджмента прикладных механизмов и технологий, направленных на сокращение до минимума перечня возможных причин инициативных увольнений;

3) служба безопасности принимает меры в случае появления угрозы на соответствующем рынке труда «кадрового агрессора», т.е. конкурирующей организации, которые целенаправленно лишит компанию значительной части его наиболее ценных сотрудников[3].

Затем стоит рассмотреть мероприятие, направленное на противоборство с угрозой склонения сотрудников к ненадежному поведению по отношению к работодателю. Организация противодействия угрозе использует следующие прикладные процедуры (технологии) и методы:

– организация тщательного отбора кандидатов на трудоустройство в целях заблаговременного отсева лиц, чьи личностные качества или автобиографические данные делают их особенно уязвимыми для вербовки или шантажа;

– обучение правилам служебного и внеслужебного поведения сотрудников, исключающего возможность их последующего шантажа;

– специальное обучение сотрудников правилам поведения в случае попыток их вербовки, шантажа, или декларации угроз;

– своевременный контроль над сотрудниками, которые занимают наиболее опасные рабочие места с позиции рассматриваемой угрозы (имущественное положение, образ жизни, новые привычки, стиль поведения, психологическое состояние и т.п.);

– по результатам оперативного контроля, если у руководителя или службы безопасности появились обоснованные подозрения, проводятся специальные служебные проверки сотрудников.

Для нейтрализации и минимизации внутренних угроз конфиденциальной информации со стороны собственного персонала организации стоит внедрить технологию по защите конфиденциальной информации, поэтому могут применены следующие меры:

1) организационные мероприятия по защите информации (комплекс административных и ограничительных мер);

2) контрольно-правовые меры (контроль за выполнением персоналом требований соответствующих инструкций, распоряжений, приказов, нормативных документов);

3) профилактические мероприятия (формирование у персонала мотивов поведения, которые побуждают их к безусловному выполнению в полном объеме требований режима, правил проведения работ и др., а также на формирование соответствующего морально-нравственного состояния в коллективе);

4) инженерно-технические мероприятия (кодирование информации, ограничение прав доступа к электронным носителям и т.п.);

5) работа с кадрами (подбор персонала, инструктажи, обучение персонала по вопросам обеспечения защиты информации, воспитание бдительности сотрудников, повышение их квалификации);

6) психологические мероприятия (установка видеонаблюдения, обнародование инцидентов с попыткой вынесения служебной информации за пределы организации) [4].

Данные мероприятия направлены на улучшение кадровой составляющей экономической безопасности ООО «Торговый Дом «Нефтемаркет», что в свою очередь должен быть просчитан для определения экономической эффективности мероприятий на деятельность организации.

Список использованных источников:

1. Кузьмич, Н. П. Влияние кадровой политики на эффективность деятельности предприятий / Н. П. Кузьмич, М. Ф. Якимович // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 1-1(71). – С. 187-189. – DOI 10.24411/2411-0450-2021-1043. – EDN ONCLVC.

2. Доронина, Н. С. Значение и роль кадровой политики в развитии кадрового потенциала / Н. С. Доронина // Скиф. – 2019. – №4 (32) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/znachenie-i-rol-kadrovoy-politiki-v-razvitii-kadrovogo-potentsiala>

3. Скворцова, В. А. Кадровая политика современных организаций / В. А. Скворцова, О. Ю. Соколова, Н. С. Фаттеев // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2020. – № 3(82). – С. 116-121. – EDN KBMKWD.

4. Антощенко, А. В. Совершенствование кадровой политики на предприятии / А. В. Антощенко, Л. Н. Захарова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 11-1(69). – С. 46-49. – DOI 10.24411/2411-0450-2020-10861. – EDN ZUIPGY.

УДК 368

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ

*Клишина Юлия Евгеньевна,
Углицких Ольга Николаевна,
Губа Ангелина Александровна,
Ставропольский государственный аграрный
университет, г. Ставрополь*

E-mail: snejana3@mail.ru

***Аннотация.** В статье рассмотрены основные понятия инновационной деятельности и сущность инновационной деятельности страховых компаний и ее классификация по направлениям, определены основные цели и преимущества от внедрения инновационных технологий в страховые компании, а также проанализированы проблемы инновационного развития деятельности страховых компаний.*

***Ключевые слова:** инновации, страховые компании, инновационная деятельность, страховой продукт.*

INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE INSURANCE COMPANY'S ACTIVITIES

*Klishina Yuliya Yevgenyevna,
Uglitskikh Olga Nikolayevna,
Guba Angelina Aleksandrovna,
Stavropol State Agricultural
University, Stavropol*

E-mail: snejana3@mail.ru

***Abstract.** The article discusses the basic concepts of innovative activity and the essence of the innovative activity of insurance companies and its classification by directions, defines the main goals and benefits from the introduction of innovative technologies in insurance companies, and analyzes the problems of innovative development of insurance companies.*

***Key words:** innovations, insurance companies, innovation activity, insurance product.*

На протяжении многих лет развития страховая деятельность сопровождалась непрерывным вводом инноваций. Именно благодаря этому страховые компании имеют обширный ассортимент страховых услуг и разнообразие страховых отношений, путем введения новых технологий продажи их услуг.

Инновационная деятельность» – это деятельность, необходима создания и выпуска на рынок новейших конкурентоспособных товаров и услуг, благодаря научным исследованиям и разработкам в определенной сфере.

Соответственно, процесс по поиску и применению научных идей для создания новых страховых услуг и улучшению страховой системы и обеспечение эффективного функционирования страховых компаний на рынке – это инновационная деятельность страховых компаний.



Рис. 1 Направления, по которым классифицируются инновации деятельности страховых компаний

Основной идеей реализации продукта страхования является изменение потребностей людей и общества в целом. Соответственно, объектом инноваций товаров в страховании является основная услуга страхования, а изменение в других услугах это уже изменение в инновационных технологиях.

Что касается инноваций, которые направлены на развитие и создание каналов сбыта услуг страхования, они являются самыми востребованными, особенно в нынешних условиях высокой конкуренции на рынке страхования в России. Данные инновации необходимы для повышения объемов продаж продуктов страхования на начальном этапе ее реализации.

Основными примерами организационных инноваций являются:

- 1) легкий и простой порядок выплаты страхового возмещения;
- 2) возможность предоставить дополнительные страховые услуги в рамках уже существующих.

Технические инновации в современном мире играют огромную роль в развитии страховой деятельности в России и суть данных инноваций заключается в развитии Интернета и интернет-систем, что позволяет работать и оформлять страховые полисы дистанционно, то есть в электронном виде. А также, благодаря развитию Интернета привело к созданию новых страховых рисков, так как, например, фишинг.

Для эффективного достижения целей инновационного развития деятельности страховой компании нужно скомутировать все возможные элементы управления данной деятельностью единым процессом. Соответственно, важное значение при планировании такой деятельности, руководители страховой компании обязаны учесть все внутренние и внешние факторы, которые могут обеспечить положительные условия для эффективного инновационного развития деятельности страховой компании.

Особенности инновационной деятельности страховой организации представлены ниже.



Рис. 2 Особенности инновационной деятельности страховой организации

На основании рисунка 1, мы можем сказать, что главной особенностью инновационной деятельности страховой организации является непосредственно разработка новейших продуктов страхования, а также изменение технологий процессов сопровождения для их совершенствования и автоматизации процессов, благодаря внедрения инновационных технологий.

Кроме особенностей у инновационной деятельности страховой компании существуют преимущества от развития инноваций в данной сфере:

- удовлетворения появляющихся потребностей у населения;
- благодаря новым технологиям и сети Интернет, увеличивается охват деятельности и расширение ассортиментного ряда соответственно;

- выход на новые рынки;
- увеличение конкурентоспособности продуктов страховой компании.

Несмотря на преимущества, инновационное развитие деятельности страховых предприятий имеют серьезные проблемы. Основными из них являются:

1. Сдерживание инновационного развития страхового предприятия из-за невысокого уровня, соответственно, инновационного потенциала работников в организации;
2. Отсутствие возможностей технологий у страховой компании;
3. Если и происходит внедрение инновационной деятельности в страховую компанию, то оно медленное, потому что, отечественные страховые компании не выдерживают конкуренцию с дочерними иностранными компаниями, которые имеют все преимущества внедрения любого рода инноваций;
4. Из-за неопределенного спроса на инновационные продукты в страховании, окупаемость инновационных проектов имеет длительный период.

Таким образом, инновационное развитие деятельности страховых предприятий является, можно, сказать, единственной деятельностью по управлению и внедрением новейших форм страхового бизнеса; реализация методов по страховой работе на рынке услуг и генерации идей, которые, в свою очередь, будут приносить хороший доход в будущем.

Список использованных источников:

1. Горцевская, О. Г. Возможности инновационного развития российского страхового рынка под влиянием цифровых технологий / О. Г. Горцевская, Е. А. Лобова // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2021. – № 6(132). – С. 35-40. – EDN FNХNYX.
2. Румянцева А. В., Румянцева Е. И. Социально-экономические аспекты развития страхового рынка: современные инструменты продвижения // Дискуссия. – 2019. – №2 (93) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskie-aspekty-razvitiya-strahovogo-rynka-sovremennye-instrumenty-prodvizheniya>
3. Сплетухов, Ю.А. Информационные технологии на российском страховом рынке: возможности развития / Ю.А. Сплетухов // Финансовый журнал. – 2020. – Т. 12. – № 1. – С. 105-116.
4. Щербакова, Н. В. Страхование в эпоху цифровых и интернет-технологий / Н. В. Щербакова, Ю. М. Ильиных // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2019. – № 1. – С. 83-86. – DOI 10.14258/201912. – EDN YUJNHV.

УДК 368

СТРАХОВАНИЕ В СФЕРЕ АУДИТОРСТВА

*Клишина Юлия Евгеньевна,
Углицких Ольга Николаевна,
Семенко Наталья Сергеевна,
Ставропольский государственный аграрный
университет, г. Ставрополь*

E-mail: natalya131136@gmail.com

Аннотация. В данной статье рассмотрена тема страхования в сфере аудиторства.

Ключевые слова: страхование, аудит, аудиторские организации.

AUDIT INSURANCE

*Klishina Yulia Evgenievna,
Uglitskikh Olga Nikolaevna,
Semenko Natalya Sergeevna,
Ставропольский государственный аграрный
университет, г. Ставрополь*

E-mail: natalya131136@gmail.com

Abstract. This article deals with the topic of insurance in the field of auditing.

Key words: insurance, audit, audit organizations.

Аудит в бизнесе выступает в качестве гаранта прозрачности информации о работе компании и ее надежности. Это чрезвычайно принципиально для привлечения вложений и действенного многообещающего развития компании. Обязательным условием высококачественного его проведения является страхование ответственности аудиторов в процессе осуществления аудита.

В качестве страхователя могут выступать аудиторские компании или аудиторы на личной основе.

В случае, если деятельность аудиторской организации причинила ущерб клиенту, страховщик в соответствии с договором страхования обязан возместить сумму, указанную в договоре страхования.

Систем автострахования аудита в текущее время недостаточно отрегулирована. В ней много недостатков. К примеру, тот факт, что обязательное страхование аудиторами гражданско-правовой ответственности перед клиентом оформляется только на срок действия договора о проведении аудита, а не на весь срок работы организации. При предъявлении претензий заказчиком страховая сумма не покрывает всего причиненного ущерба, что исключает саму идею аудиторского страхования.

Наиболее выгодным для аудиторов является страхование их профессиональной обучения при работе с крупными клиентами. Это связано с тем, что при работе с крупными фирмами возможность аудиторских просчетов увеличивается из-за масштабности проверочных мероприятий, а аудиторская компания часто не может возместить ущерб. При страховании аудиторских рисков страховая организация несет убытки

За счет использования страхования ответственности аудиторов стоимость услуг несколько возрастет (в особенности для больших клиентов), при этом клиент получает дополнительную гарантию компенсации вреда. Контракт страхования в некоторой степени гарантирует и качество получаемых аудиторских услуг, в связи с тем, что организация сферы страхования перед заключением контракта проводит проверку: Стабильность аудиторской компании, ее надежность, уровень квалификации ее сотрудников. Контракт о страховании ответственности аудиторов выгоден и другим хозяйствующим субъектам, например банкам, которые, принимая решение о кредитовании компании, определяют ее финансовую стойкость и состоятельность на основе данных финансовой информации.

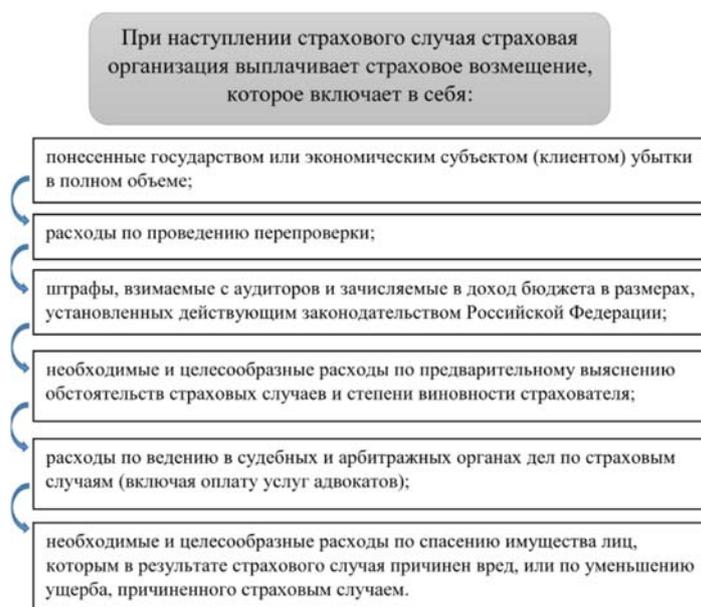


Рис. 1 Страховое возмещение в сфере аудиторства

Чрезвычайно важно, что возможность настоящего возмещения нанесенного вреда возникла и у акционеров или иных компаний, которые также имеют право требовать от комиссионера возмещения убытков, если он ввел их в заблуждение. Сегодня российские страховщики рассматривают этот вид страхования как рискованный – при малом количестве страхователей аудиторских компаний уплачиваемые ими страховые взносы могут не в достаточной мере компенсировать расходы страхователя при пришествии страхового варианта. Поэтому организации сферы страхования сохраняют высокий размер страховых взносов – около двух процентов от страховой суммы.

При проверке учитываются как общие моменты, характерные для проверки практически всех юридических лиц, так и присущие только страховщикам. К первой категории относятся все операции, связанные с товарно-материальными запасами, денежными средствами и нематериальными активами, расчетно-платежные и кассовые процедуры, выполнение условий законов в сфере трудовых отношений. Аудит в компаниях сферы страхования производится по этой же схеме, что и для компаний, относящихся к другим отраслям финансовой работе, и на основании тех же законодательных документов. Далее рассмотрим некоторые специальные моменты, с которыми проверяющим приходится сталкиваться во время инспекций компаний сферы страхования.

Для обеспечения компания должна получить соответствующую лицензию и отказаться от любой торговой, посреднической и производственной деятельности. Поэтому первое, что делает страховой аудитор – это инспектирует наличие необходимых документов (учредительный акт, лицензии, устав, свидетельство о государственной регистрации и др.), их соответствие действующему законодательству, а также убеждается в том, что компания не ведет сопровождающую несовместимую родственную деятельность.

Типичными аудиторскими ошибками и страховыми рисками могут быть:

- некорректная проверка БФО, платежных и расчетных документов, налоговых деклараций хозяйствующих субъектов;
- ошибки при ведении, а также при открытии и восстановлении счетов;
- ошибки в консультациях руководства по вопросам бухгалтерского учета;
- ошибки при составлении налоговой декларации и БФО;
- ошибки при разработке бизнес-планов;
- некорректное консультирование по финансовому, налоговому, банковскому и хозяйственному законодательству РФ.

После проверки контролирующий орган составляет заключение, в аналитической части которого сообщается о полученной в отчетном периоде информации. При наличии каких-то ограничений доступа к данным, такой факт должен быть отражен в тексте документа. При наличии фактов существенных нарушений порядка отчетности или в целом законодательства РФ они также указываются.

Грамотно написанная заключительная часть заключения представляет собой сжатое и доступное мнение аудитора о состоянии отчетов, представленных аудируемой компанией. Если по каким-либо причинам достоверность полученной информации не может быть подтверждена, эти причины должны быть объяснены в документе.

Необходимо подчеркнуть, что введение страхования гражданской ответственности органов аудита привело к усилению принципа их независимости. Проверка не может быть проведена проверяющими органами в отношении аудируемых лиц, являющихся компаниями сферы страхования, с которыми заключены соглашения страхования ответственности этих проверяющих органов (п. 1.7 ст. 8 Закона «Об аудиторской деятельности»).

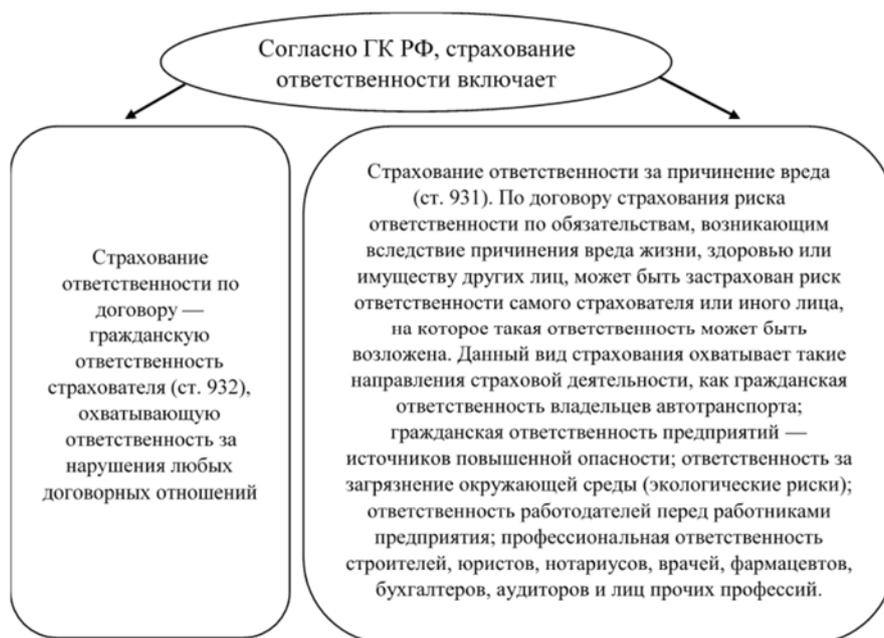


Рис. 2 Страхование ответственности по договору: основные особенности

Список использованных источников:

1. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» [Электронный ресурс]: утв. Государственной Думой РФ // Консультант Плюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83311/5662200f71fec9b8ab1a6e0615896613d3852b5a/ (дата обращения: 21.05.2022)
2. Закон РФ "Об организации страхового дела в Российской Федерации" от 27.11.1992 N 4015-1 (последняя редакция) / [Электронный ресурс]: утв. Государственной Думой РФ // Консультант Плюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1307/
3. Заварихин, Н. М. Методы аудита / Н. М. Заварихин, Ю. В. Потехина // Аудитор. – 2005. – № 7(125). – С. 39-48. – EDN NCHXJV.

УДК 657:631.527

КРИТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА СУЩЕСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ УЧЕТА СЕЛЕКЦИОННЫХ ДОСТИЖЕНИЙ В РАСТЕНИЕВОДСТВЕ ДНР

Сизоненко Олеся Анатольевна,
Донбасская аграрная академия, г. Макеевка

E-mail: kaffin_bukh_uch@mail.ru

Аннотация. В статье проведена критическая оценка существующей системы бухгалтерского учета селекционных достижений в растениеводстве в условиях действующего законодательства Донецкой Народной Республики. Определены проблемы учета на этапах наблюдения, измерения, регистрации и обобщения информации и сделан вывод о необходимости разработки усовершенствованной методики бухгалтерского учета данного специфического объекта.

Abstract. The article provides a critical assessment of the existing system of accounting for selection achievements in crop production under the current legislation of the Donetsk People's Republic. The problems of accounting at the stages of observation, measurement, registration and generalization of information are identified, and a conclusion is made about the need to develop an improved accounting methodology for this specific object.

Ключевые слова: растениеводство, селекция, система бухгалтерского учета, селекционное достижение, нематериальные активы.

Key words: crop production, selection, accounting system, selection achievement, intangible assets.

Важность использования селекционных достижений в развитии растениеводства сложно переоценить. Современная селекция позволяет создавать более продуктивные, эффективные, устойчивые к различным заболеваниям сорта растений, что способствует получению дополнительной экономической выгоды сельхозпроизводителями, а также положительно отражается на укреплении продовольственной безопасности.

Необходимость сочетания интересов общества и государства в сфере обеспечения продовольственной безопасности с одной стороны, и коммерческих интересов отдельных субъектов селекционной работы с другой стороны, обуславливает повышенный интерес к данной сфере деятельности.

Оценить эффективность операций по созданию и использованию селекционных достижений возможно только благодаря эффективной системе бухгалтерского учета, оперирующей широким арсеналом методов, с помощью которых отражаются все потоки финансовой и нефинансовой информации. Для этого селекционное достижение нужно рассматривать как один из объектов бухгалтерского учета, которые по экономическому содержанию и назначению

традиционно объединяют в три группы: хозяйственные средства, источники хозяйственных средств и хозяйственные процессы (рисунок 1).

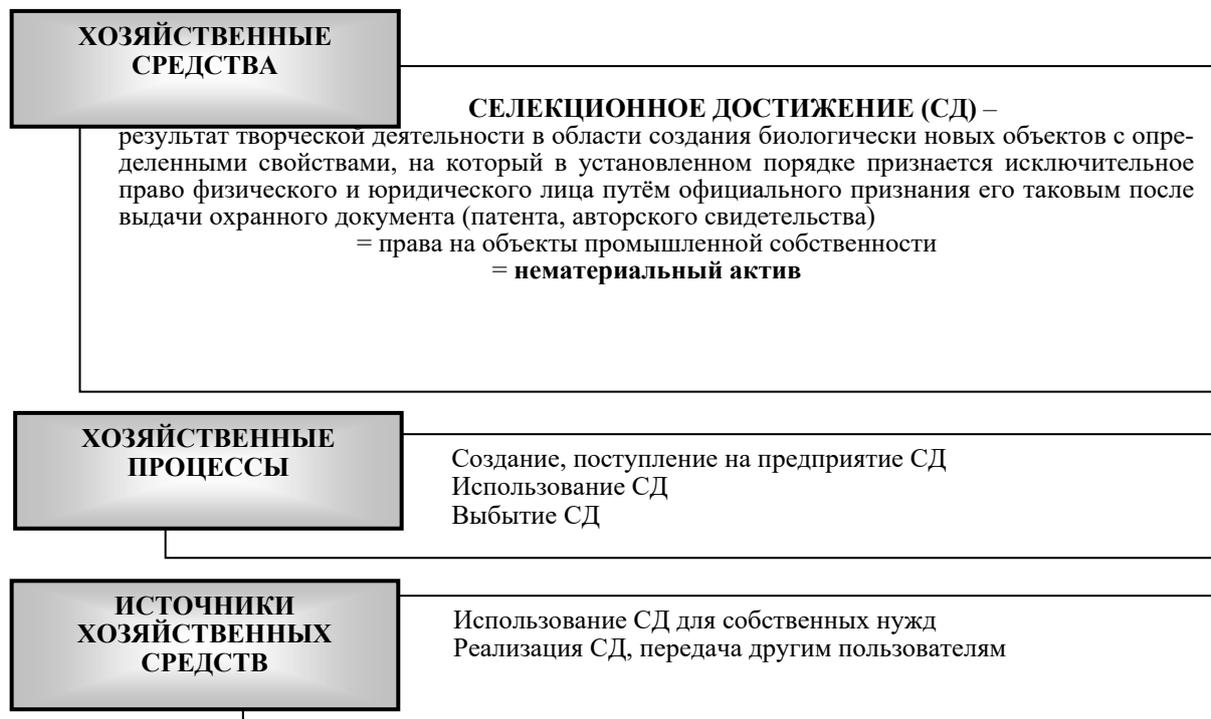


Рис. 1 Идентификация селекционного достижения как объекта бухгалтерского учета (составлено автором)

Селекционное достижение является достаточно специфическим объектом бухгалтерского учета. Для правильного его отражения в учетной системе предприятия необходимо понимание сущности протекающих процессов.

Невзирая на бесспорную актуальность, учетные аспекты осуществления операций по созданию и использованию селекционных достижений в растениеводстве до сих пор практически остаются вне поля зрения научных работников, хотя юридическая составляющая этого вопроса рассмотрена достаточно широко.

В целом некоторые аспекты бухгалтерского учета селекционных достижений и анализа их эффективности раскрываются в работах М.А.Шадриной [1], Ю.А. Янбердиной [2], Т.П. Карповой, В.В.Карповой [3]. Однако система учета селекционных достижений в растениеводстве ДНР ни одним автором пока не рассматривалась.

Целью данного исследования является критическая оценка существующей системы бухгалтерского учета селекционных достижений в растениеводстве в условиях действующего законодательства Донецкой Народной Республики.

По определению Ф. Бутынца система бухгалтерского учета – это совокупность элементов метода учета, которые связаны между собой и объединены в единственное целое и предоставляют информацию о состоянии, движении активов, пассивов и обязательств предприятия, о характере и результатах ведения хозяйства в единственном денежном измерителе [4].

Систему бухгалтерского учета селекционных достижений в растениеводстве представим на рисунке 2.

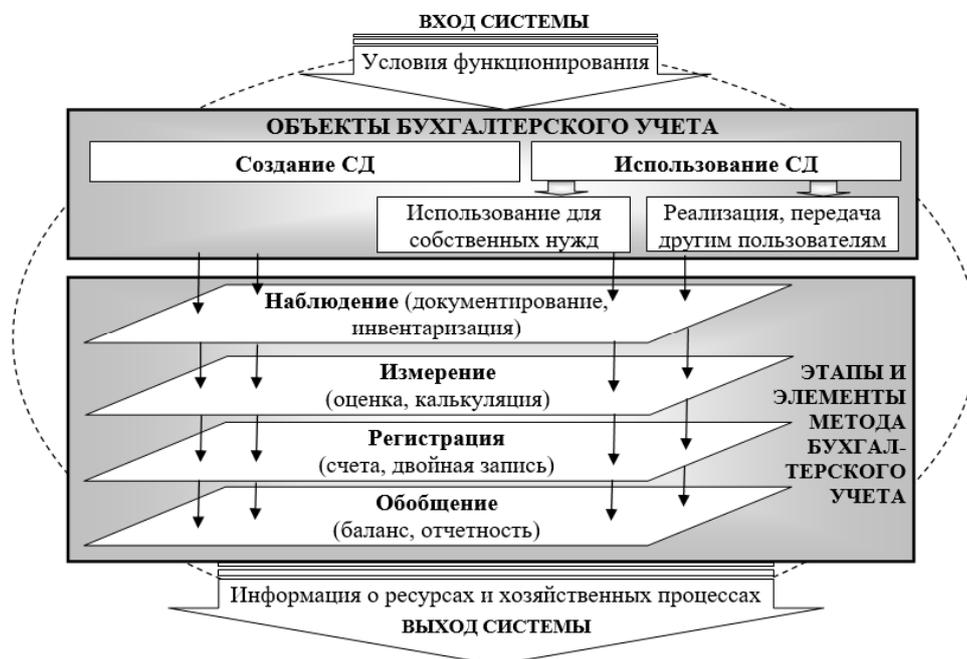


Рис. 2 Система бухгалтерского учета селекционных достижений в растениеводстве (разработано автором)

На этапе наблюдения происходит документирование хозяйственных операций. Существующая система документирования создания (поступления на предприятие) и использования селекционных достижений определяется спецификой объекта.

Для ввода в хозяйственный оборот нематериальных активов в виде прав интеллектуальной собственности предусмотрен «Акт ввода в хозяйственный оборот объекта права интеллектуальной собственности в составе нематериальных активов» типовой формы № НА-1. Для аналитического учета отдельных объектов или группы однотипных по назначению и условиям использования объектов, поступивших в одном календарном месяце и одному ответственному за их использование лицу, служит «Инвентарная карточка учета объекта права интеллектуальной собственности в составе нематериальных активов» типовой формы № НА-2. Однако, следует отметить, что данные типовые формы не учитывают специфики первичного учета селекционных достижений.

При инвентаризации селекционных достижений комиссии необходимо проверить наличие документов, подтверждающих права организации на их использование (патенты, свидетельства, другие охранные документы, договоры уступки (приобретения) прав на объекты), а также правильность и своевременность отражения нематериальных активов в балансе. Результаты инвентаризации отражают в Инвентаризационной описи нематериальных

активов (форма № ИНВ-1а). Если данные, полученные в ходе инвентаризации, отличаются от данных бухгалтерского учета, составляют Сличительную ведомость (форма № ИНВ18).

На этапе измерения осуществляется оценка и калькуляция объектов учета.

Как уже отмечалось выше (рисунок 1), в бухгалтерском учете права на сорта растений относятся к правам на объекты промышленной собственности и являются нематериальными активами. Соответственно, регулируются нормами П(С)БУ 8 «Нематериальные активы» [5]. Согласно П(С)БУ 8 «Нематериальные активы» созданные нематериальные активы зачисляются на баланс предприятия по первоначальной стоимости. Первоначальная стоимость нематериального актива, созданного предприятием, включает прямые расходы на оплату труда, прямые материальные расходы, другие расходы, непосредственно связанные с созданием этого нематериального актива и приведением его в состояние пригодности для использования по назначению (оплата регистрации юридического права, амортизация патентов, лицензий и т. п.) [3].

Селекционная разработка будет признаваться объектом нематериальных активов при соблюдении следующих условий:

а) объект способен приносить организации экономические выгоды в будущем. То есть объект будет использоваться для получения семян (семеновпроизводство) или товарной продукции;

б) организация получила правоустанавливающие документы на выведенные сорта (гибриды): авторские свидетельства, патенты;

в) организация может отделить патент на конкретное селекционное достижение от других активов;

г) патент на сорт (гибрид) предназначен для использования в течение длительного времени, то есть свыше 12 месяцев;

д) организацией не предполагается продажи объекта в течение 12 месяцев или обычного операционного цикла, если он превышает 12 месяцев;

е) фактическая (первоначальная) стоимость объекта учета может быть достоверно определена [1].

На практике определить фактическую (первоначальную) стоимость селекционной разработки может быть достаточно сложно по ряду причин, например:

– в селекционных лабораториях работа чаще всего ведется одновременно над несколькими сортами. Практически невозможно распределить расходы на оплату труда точно по конкретным объектам селекции;

– каждый из этапов селекционного процесса длится несколько лет. На создание сорта и его государственное сортоиспытание может уйти 10-15 лет. Поэтому, при организации учета расходов на создание сорта необходимо учитывать, сколько сортов и каких культур находится в процессе разработки, на каком этапе находится работа над сортом, какие фактические расходы уже понесены;

– первичный учет расходов осуществляется в селекционных лабораториях. Понесенные расходы фиксируются в лабораторных и полевых журналах. Во время работы над сортом бухгалтерия может не получать полную информацию о составе фактически понесенных расходов, поскольку отчеты селекционных лабораторий не предполагают расшифровку по статьям;

– достаточно проблематично рассчитать долю амортизации оборудования, при помощи которого создается тот или иной сорт (гибрид).

Согласно действующему в ДНР плану счетов для учета селекционных достижений используется активный счет 124 «Права на объекты промышленной собственности». Следует отметить, что существующий порядок регистрации операций относительно создания и использования селекционных достижений в растениеводстве не способствует формированию системы релевантной информации о всех происходящих хозяйственных процессах.

Обобщение операций в бухгалтерском учете осуществляется при помощи методов баланс и отчетность. Согласно Закону ДНР «О бухгалтерском учете» финансовая отчетность должна содержать всю информацию о фактических и потенциальных последствиях хозяйственных операций и событий, способных повлиять на решения, которые принимаются на ее основе. К сожалению, относительно операций по созданию и использованию селекционных достижений, этот принцип нарушается, поскольку ни одна форма финансовой или другой отчетности такие операции не учитывает.

Таким образом, можно констатировать, что существующая система бухгалтерского учета селекционных достижений в растениеводстве несовершенна на всех ее этапах. Это требует разработки усовершенствованной методики бухгалтерского учета данного специфического объекта, что и является перспективой дальнейшего исследования автора в данном направлении.

Список использованных источников:

1. Шадрина, М. А. Бухгалтерский учет селекционных достижений и анализ их эффективности / М. А. Шадрина // Вестник профессиональных бухгалтеров. – 2016. – № 3. – С. 26-33.

2. Янбердина, Ю. А. Селекционные достижения как объект нематериальных активов / Ю. А. Янбердина // NovaInfo. – 2019. – № 105. – С. 49-51 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://novainfo.ru/article/16945> (дата обращения: 08.05.2022)

3. Карпова, Т. П. Идентификация и измерение стоимости нематериальных активов: оценочный и бухгалтерский подход / Т. П. Карпова, В. В. Карпова // Финансы: Теория и Практика. – 2017. – № 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://financetp.fa.ru/jour/article/view/373> (дата обращения: 10.05.2022)

4. Бухгалтерский словарь / Под ред. проф. Ф. Ф. Бутынца. – Житомир, 2001. – 224 с.

5. Положение (стандарт) бухгалтерского учета 8 «Нематериальные активы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.accountingukraine.kiev.ua/standarti/standart_buhgalterskogo_ucheta_8_nematerialnie_aktivi.pdf (дата обращения: 10.05.2022)

ФИНАНСЫ И УЧЕТНАЯ ПОЛИТИКА

Международный научный рецензируемый журнал

Выпуск № 1 / 2022

Подписано в печать 15.06.2022

Рабочая группа по выпуску журнала

Главный редактор: Барышов Д.А.

Верстка: Голышева А.В.

Корректор: Хворостова О.Е.

Издано при поддержке

Научного объединения

«Вертикаль Знаний»

Россия, г. Казань

Научное объединение «Вертикаль Знаний» приглашает к сотрудничеству студентов, магистрантов, аспирантов, докторантов, а также других лиц, занимающихся научными исследованиями, опубликовать рукописи в электронном журнале **«Финансы и учетная политика»**.

Контакты:

Телефон: +7 965 585-93-56

E-mail: nauka@znanie-kzn.ru

Сайт: <https://znanie-kazan.ru/>

