2. Сокращение годовой производительности труда одного работника на 1,22%. Повышение производительности труда может быть осуществлено в результате внедрения мероприятий, направленных на: снижение трудоемкости продукции; сокращение явных и скрытых потерь рабочего времени, рационализацию структуры кадров за счет увеличения доли основного персонала в общей численности работающих.
3. Снижение фондоотдачи на 35,20%. Для повышения фондоотдачи необходимо либо повысить выработку продукции путем более эффективного использования оборудования, либо продать/ликвидировать те фонды, которые мало или неэффективно используются. Повышение эффективности использования имеющегося оборудования достигается за счет:
  - замены оборудования на более современное и высокопроизводительное;
  - увеличения количества смен;
  - повышения профессиональной подготовки обслуживающего оборудования персонала.

***

1. Измайлова Л.Н. Оценка перспектив развития коммерческой организации / Л.Н. Измайлова, Т.А. Степанова // Финансовая экономика. - 2019. - № 6. - С. 556-560.
2. Лубков В.А. Анализ финансовых результатов организации по данным бухгалтерской отчетности / В.А. Лубков, И.Б. Пименова, Е.А. Гвоздицкая // Факторы повышения эффективности российской экономики: материалы Международной научно-практической конференции. - Краснодар, 2014. - С. 194-200.
Степанова Т.А. Анализ производительности труда и определение резервов ее роста (снижения трудоемкости) / Т.А. Степанова Т.А., К.О. Манжелей // Приднепровский научный вестник. - 2017. - Т. 9. - № -1. - С. 021-025.
3. Степанова, Т. А. Методические подходы к анализу финансового состояния предприятия / Т. А. Степанова, И. В. Друшлякова, А. В. Ануфриева // Журнал научных публикаций. - 2014. - № 10. - С. 12-13.
4. Харченко, И.Н. Развитие производства зерновых культур в России / Харченко И.Н., Измайлова Л.Н., Восковых А.М. // Политэкономические проблемы развития современных агроэкономических систем: сб. статей 3-й Международной научно-практической конференции / под ред. Фалькович Е.Б., Мамистовой Е.А. - Воронеж 2018. С. 176-178.

Стрельникова Е.В., Назарова И.Т.

Построение эффективных взаимоотношений между внутренними аудиторами и проверяемыми подразделениями

*Пензенский государственный технологический университет
(Россия, Пенза)*

doi: 10.18411/trnio-01-2022-106

Научный руководитель: Чекайкин С.В.

Аннотация

В статье рассмотрены проблемы правильного выстраивания эффективных взаимоотношений между внутренним аудиторами и сотрудниками проверяемого подразделения. Уделено внимание методике исследования на зрелость всей аудиторской команды. Рассмотрена концепция «доверенный советник» для внутреннего аудита.

Ключевые слова: внутренний аудит, аудиторы, команда, взаимоотношения, проблемы, концепция, методика, доверенный советник.

Abstract

The article deals with the problems of the correct building of effective relationships between internal auditors and employees of the audited unit. Attention is paid to the methodology of research

on the maturity of the entire audit team. The concept of "trusted advisor" for internal audit is considered.

Keywords: internal audit, auditors, team, relationships, problems, concept, methodology, trusted advisor.

При проведении внутреннего аудита актуальным для всех аудиторов является проблема правильного выстраивания эффективных взаимоотношений между внутренними аудиторами и сотрудниками проверяемого подразделения. Как правило, вначале необходимо определить, кто из сотрудников является основными заинтересованными лицами для проверяемого подразделения, и после этого начинать выстраивать с ними эффективные взаимоотношения [1].

При проведении внутреннего аудита также необходимо учитывать, что у аудиторов есть ряд ожиданий от проверяемого подразделения. Можно выделить следующие основные ожидания:

- для выполнения плана аудитов необходимо обеспечение условий для работы аудиторов;
- справедливое вознаграждение и оценка труда;
- обсуждение и принятие рекомендаций, а также своевременное выполнение приведенных рекомендаций;
- наличие во взаимоотношениях открытости и прозрачности.

Затем аудиторами необходимо понять, что ожидают от внутреннего аудита заинтересованные лица подразделений.

Здесь можно выделить следующие ожидания:

- проявление гибкости при проведении аудита;
- умение прогнозировать влияния рекомендаций на производственный или иной процесс;
- способность преодолевать традиционные шаблоны с учетом современных требований;
- поиск путей оптимизации и рационализации решаемых задач аудита;
- умение доходчиво донести наблюдения и рекомендации до заинтересованных лиц проверяемого подразделения и руководства организации;
- постоянное повышение квалификации аудиторов;
- повышение экспертных знаний в направлении проводимых аудитов.

Для того, чтобы соответствовать приведенным ожиданиям можно, предварительно провести по рассмотренной ниже методике исследования на зрелость всей аудиторской команды.

Методика состоит из семи шагов или «уровней зрелости» [2].

1. Выполнение поставленных задач аудита.

Характеризуется тем, что один или два аудитора могут выполнять функции и задачи внутреннего аудита в полном объеме.

2. Сроки выполнения аудита.

Гарантированное своевременное выполнение плана аудита.

3. Нахождение и фиксация проблем.

Аудитор не проводит причинно-следственный анализ проблем, а только предоставляет высшему руководству перечень выявленных нарушений и недостатков.

4. Поставщики объективной информации.

Предоставление проверяемой организации объективных данных об эффективности деятельности организации.

5. Помощники в решении выявленных при проведении аудита проблем.

Аудиторы активно вносят разумные предложения по повышению эффективности деятельности организации, и после выполнения рекомендаций, отслеживают и предоставляет информацию о меняющейся картине рисков.

6. Команда аудиторов - инициаторы перемен.

Аудиторы постоянно оценивает перспективы в деятельности организации, консультируют, в том числе проводят стратегические консультации по риск-ориентированному подходу.

7. Аудитор переходит на положение «доверенного советника».

Анализ литературных источников и интернет - ресурсов в области аудита показывает, что концепция «доверенный советник» активно развивается во всем мире [3]. Суть концепции «доверенный советник» заключается в максимальном приближении аудита к деятельности организации, оперативной реакции на его запросы, предложения и выстраивании конструктивных отношений. Кроме того, функция аудита из контрольной и надзорной видоизменяется, и становится ближе, к консультационной.

Теоретическая сторона концепции детально изложена в книге Ричарда Ф. Чемберса «Доверенные советники» [3]. Он выделил несколько основных характеристик, присущих доверенному советнику, которые можно разделить на три основные группы: *личностные, поведенческие и профессиональные.*

1. Личностные характеристики.

- *Этическая устойчивость*, включающая этическое поведение аудиторской команды, умение противостоять возникающим угрозам, политическому давлению внутри компании.
- *Ориентированность на результат*, заключающееся в том, приведет ли работа аудитора к продуктивным и полезным изменениям в бизнес-процессах; были ли выявлены возможные области для улучшения.
- *Любознательность*, которая включает в себя понимание первопричин тех проблем, которые были выявлены.

Кроме того, для внутреннего аудитора немаловажно своевременно идентифицировать и понимать наиболее значимые риски для компании, основные стратегические задачи компании.

- *Непредубежденность*, которая помогает аудиторам принимать новую информацию, новые идеи, новые технологии, инструменты, решения, быть драйвером изменений, а главное – принимать эти изменения самим.

2. Поведенческие характеристики.

Здесь главным является умение выстраивать эффективные взаимоотношения, причем не только вне команды аудиторов, но и внутри. Это важно не только для руководителей функций внутреннего аудита, но и для любого руководителя. При этом лидеры команды должны вдохновлять каждого из ее членов. Лидера от руководителя, наделенного полномочиями отличает умение вести людей за собой, видеть новые возможности за кажущимися рамками, обретать уверенность в своих навыках.

3. Профессиональные характеристики.

Прежде всего заключаются в понимании деятельности проверяемой организации, её основных целей, планов развития и стратегии, бизнес-процессов, организационной структуры, культуры и т.п.

Таким образом, построение эффективных взаимоотношений невозможно без общения. Сотрудники проверяемых подразделений должны понимать и видеть, что аудиторы кроме осуществления проверок могут спокойно обсуждать искусство, разделять увлечения, иметь общие интересы. Но все-таки главное при выстраивании отношений помнить: над ними

нужно постоянно и кропотливо работать, поддерживать и укреплять. и тогда результат повлияет на эффективность работы всей аудиторской команды.

***

1. Тренды в развитии внутреннего аудита [Электронный ресурс], URL: <https://www.audit-it.ru/articles/audit/a105/969382.html> (дата обращения 10.010.2021 г.).
2. Исследования текущего состояния и тенденций развития внутреннего аудита. [Электронный ресурс], URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/risk/russian/issledovanie-tekushchego-sostoyaniya-vnutrennego-audita-rossii-2019.pdf> (дата обращения 30.09.2021 г.).
3. Как стать «доверенным советником». Выстраивание эффективных взаимоотношений между внутренним аудитом и бизнесом [Электронный ресурс], URL: <https://www.audit-it.ru/articles/audit/a1011009/1045495.html> (дата обращения 20.10.2021 г.).

Хасанова Д.Р., Иваненко И.А.

Анализ финансового состояния предприятия

*Стерлитамакский филиал ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
(Россия, Стерлитамак)*

doi: 10.18411/trnio-01-2022-107

Аннотация

В статье изучены теоретические основы анализа финансового состояния предприятия. Рассмотрены методы оценки финансового состояния предприятия, виды и задачи финансового анализа. А также проблема оценки финансового состояния.

Ключевые слова: финансовый анализ, финансовое состояние предприятия, методика оценки финансового состояния предприятия, виды финансового анализа.

Abstract

The article examines the theoretical foundations of the analysis of the financial condition of the enterprise. The methods of assessing the financial condition of the enterprise, types and tasks of financial analysis are considered. And also the problem of assessing the financial condition.

Keywords: financial analysis, financial condition of the enterprise, methods of assessing the financial condition of the enterprise, types of financial analysis.

Финансовое состояние – одна из главных характеристик экономической и финансовой деятельности предприятия. Степень экономической привлекательности для лиц, заинтересованных в работе данной организации, зависит от качества финансового состояния предприятия.

Анализ финансового состояния предприятия – это процесс анализа финансовой отчетности организации для принятия решений. Внешние заинтересованные стороны используют его для понимания общего состояния организации, а также для оценки финансовых показателей и стоимости бизнеса. Внутренние участники используют его как инструмент мониторинга для управления финансами. Результаты анализа дают ответ на вопрос, каковы важнейшие способы улучшения финансового состояния предприятия в конкретный период его деятельности. Но главной целью анализа является своевременное выявление и устранение недостатков в финансовой деятельности, а также поиск резервов укрепления финансового состояния предприятия.

Информационной базой финансового анализа выступают данные бухгалтерского учета и отчетности. Главной формой бухгалтерской отчетности, безусловно, является бухгалтерский баланс. Бухгалтерский баланс представляет собой отчет о финансовом состоянии компании с точки зрения балансовой стоимости. Он разделен на части, включая активы, обязательства и капитал компании.