УДК: 331.108.2:331.2 DOI: 10.12737/23999

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРИ РАСЧЕТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Коргина О.А., Парушина Н.В., Полянин А.В.[1]

Проблемы формирования кадровой политики и правового регламентирования вопросов оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях являются актуальными и практически значимыми. Цель статьи заключается в рассмотрении нововведений порядка начисления и выплаты заработной платы работникам унитарных предприятий и предложении направлений урегулирования вопросов совершенствования локальных документов унитарных предприятий в части отражения заработной платы, порядка и условий ее выплаты. В числе рассматриваемых в статье приоритетных проблем методического и практического характера и полученных результатов следует выделить: расширение структурных положений внутренних нормативных документов и их привязка к новым правовым документам в сфере заработной платы, обоснование расчета заработной платы по составу, по категориям персонала и контроль соотношения оптимального уровня заработной платы. Выводы и предложения позволят обосновать экономическое содержание и документальное подтверждение расчетов для государственных структур и контролирующих органов.

Ключевые слова: заработная плата, затраты на оплату труда, кадровая политика, казенные предприятия, унитарные предприятия, эффективность.

FEATURES OF FORMATION AND IMPLEMENTATION OF PERSONNEL POLICY IN CALCULATING SALARY TO EMPLOYEES OF STATE UNITARY ENTERPRISES

KORGINA O.A. – Sehior Lecturer of the Department of Management and Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: korgina.o@mail.ru

PARUSHINA N.V. – Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Economics and Economic Security, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: parushinan@mail.ru

POLYANIN A.V. – Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of Management and Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: polyanin.andrei @yandex.ru

---

Коргина Ольга Александровна — старший преподаватель кафедры менеджмента и государственного управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Среднерусский институт управления – филиал, адрес: 302028, Россия, г. Орёл, б. Победы, д. 5а, e-mail: korgina.o@mail.ru

Парушина Наталья Валерьевна — доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики и экономической безопасности, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Среднерусский институт управления – филиал, адрес: 302028, Россия, г. Орёл, б. Победы, д. 5а, e-mail: parushinan@mail.ru.

Полянин Андрей Витальевич — доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента и государственного управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Среднерусский институт управления – филиал, адрес: 302028, Россия, г. Орёл, б. Победы, д. 5а, e-mail: polyanin.andrei @yandex. ru

Problems of formation of personnel policy and legal regulation of payment issues and stimulation of work in government offices are topical and practically significant. The purpose of the article is to review the innovations of the order of calculation and payment of salary to employees of the unitary enterprises and to suggest some trends for improving the resolution of questions of local documents of unitary enterprises in the reflection of the salary order and conditions of its payment.

Among priority problems considered in the article there are methodological and practical ones and results that should be highlighted: the expansion of the structural provisions of the internal regulations and their relation to the new legal instruments in the area of wages, the rationale payroll composition, by category of personnel and control of the optimal level of relations wages. Conclusions and recommendations will inform the economic content and document calculations for government agencies and regulatory authorities.

Keywords: salary, labor costs, personnel policy, state-owned enterprises, unitary enterprises, efficiency.

Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда являются ключевыми направлениями формирования кадровой политики организации или учреждения. Кадровая политика не всегда представлена конкретным локальным документом, но в форме реализации направлений работы с персоналом, подбора и расстановки кадров, назначения и выплаты заработной платы и других выплат компенсирующего и стимулирующего характера представлена в каждом экономическом субъекте.

Содержание кадровой политики для государственных организаций имеет свои особенности, обусловленные жесткой системой государственного регулирования назначения и выплаты заработной платы, контролем соотношения заработной платы между отдельными категориями персонала[1]. Унитарные предприятия представляют собой хозяйствующие субъекты, наделенные особыми правовыми и организационно-экономическими механизмами взаимодействия внутри учреждения и с внешней регулирующей и контролирующей средой. Правовая суть хозяйственных операций унитарных предприятий является предметом пристального внимания со стороны собственников, органов федерального и местного управления. Финансово-хозяйственная деятельность унитарных предприятий генерирует прибыль, так же как и деятельность предпринимательских структур[2]. Поэтому расходы и доходы унитарных предприятий, порядок их формирования и распределения по элементам представляют собой объект учета, анализа и контроля на предмет их соответствия нормам действующего законодательства, оптимального и эффективного перераспределения и потребления, выстраивания политики материального стимулирования работников на экономию ресурсов и достижение максимального экономического эффекта[3]. С позиций регионального развития унитарные предприятия являются субъектом управления государственным имуществом, чья деятельность должна быть направлена на получение максимальной прибыли с целью пополнения доходной части бюджета. Они решают государственные задачи социально-экономического управления регионом и муниципалитетом на коммерческой основе.

Вопросы подбора эффективных механизмов кадрового управления, поиска оптимальных

[1] Рудакова О.В., Захаров В.В. Гражданское общество в системе экономических интересов // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2012. – № 1 (5). – С. 351–353.

[2] Богатая И.Н., Евстафьева Е.М. Исследование современных тенденций развития бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. – 2013. – № 5. – С. 2–5.

[3] Ефимова О.В. Парадигма устойчивого развития: проблемы информационно-аналитического обеспечения // Инновационное развитие экономики. – 2013. – № 1 (13). – С. 22.

рычагов воздействия на персонал, в том числе посредством стимулирования и компенсирования затрат труда, создания благоприятного социального стимула в коллективе всегда находились в ракурсе формирования стратегии менеджмента унитарного предприятия и коллективного предметного обсуждения при изменении правовых условий[1]. Усилия государственных органов всегда были направлены на сохранение и обеспечение устойчивых и рентабельных позиций деятельности унитарных предприятий, так как они во все времена выполняли значимые социальные задачи, распоряжались государственной собственностью для реализации важных федеральных и региональных программ развития, обеспечивали работой трудоспособное население[2].

Создание и прекращение деятельности унитарных предприятий отслеживается государственными контролирующими органами наравне с другими экономическими субъектами, что подтверждено данными статистики Федеральной налоговой службы Российской Федерации.

По состоянию на 01.11.2016 года на территории Российской Федерации функционирует 21 524 юридических лица, созданных в форме унитарных предприятий. При этом на этот же период прекратили свою деятельность 73 552 унитарных предприятия, из них 17 824 юридических лица, по причине их банкротства. Статистика сведений о количестве унитарных предприятий, которые содержатся в ЕГРЮЛ, приведена в табл. 1[3].

Таблица 1 – Статистика сведений о количестве унитарных предприятий, которые содержатся в ЕГРЮЛ, по состоянию на 01.11.2016 года

Table 1 – Statistics data on the number of unitary enterprises, which are contained in the Unified State Register of Legal Entities as of 01/11/2016

Наименование субъекта РФ	Количество юридических лиц, сведения о которых внесены в ЕГРЮЛ	Количество юридических лиц, прекративших деятельность	В т.ч. в порядке банкротства
Российская Федерация	21524	73552	17824
Центральный федеральный округ	4971	17950	2879
Северо-Западный федеральный округ	1984	7233	1569
Южный федеральный округ	1972	5870	1166
Крымский федеральный округ	531	36	0
Северо-Кавказский федеральный округ	2405	4219	655
Приволжский федеральный округ	3839	15865	4676
Уральский федеральный округ	1545	5668	1373
Сибирский федеральный округ	3071	11215	3535
Дальневосточный федеральный округ	1206	5496	1971

[1] Павленко И.Г. Аспекты взаимосвязи коммуникаций и политики в управлении предприятием // Вестник ОрелГИЭТ. – 2012. – № 4 (22). – С. 79-80.

[2] Суровнева А.А., Полянин А.В. Особенности функций и методов менеджмента в некоммерческих организациях // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. – 2014. – № 6 (41). – С. 238.

[3] Сведения отчета по форме № 1-ЮР (2016) – URL: www.nalog.ru/rn77/related_activities/statistics_and_analytics/forms/5953348/ (дата обращения: 02.12.2016)

Статистические сведения свидетельствуют о том, что на долю унитарных предприятий приходится около 8% обанкротившихся субъектов экономики из числа зарегистрированных на территории Российской Федерации. Причем количество прекративших деятельность унитарных предприятий почти в 3 раза превышает значение действующих юридических лиц. В Орловской области по состоянию на 01.11.2016 года зарегистрировано 142 работающих унитарных предприятия, на этот же момент времени приостановлено действие 380 предприятий, в т.ч. в порядке банкротства 89 хозяйствующих субъектов.

Организационно-управленческая структура унитарного предприятия будет зависеть от его вида, определенного в рамках Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях». Согласно статье 2 Закона №161-ФЗ, в Российской Федерации создаются и действуют следующие виды унитарных предприятий, представленные на рисунке 1[1].

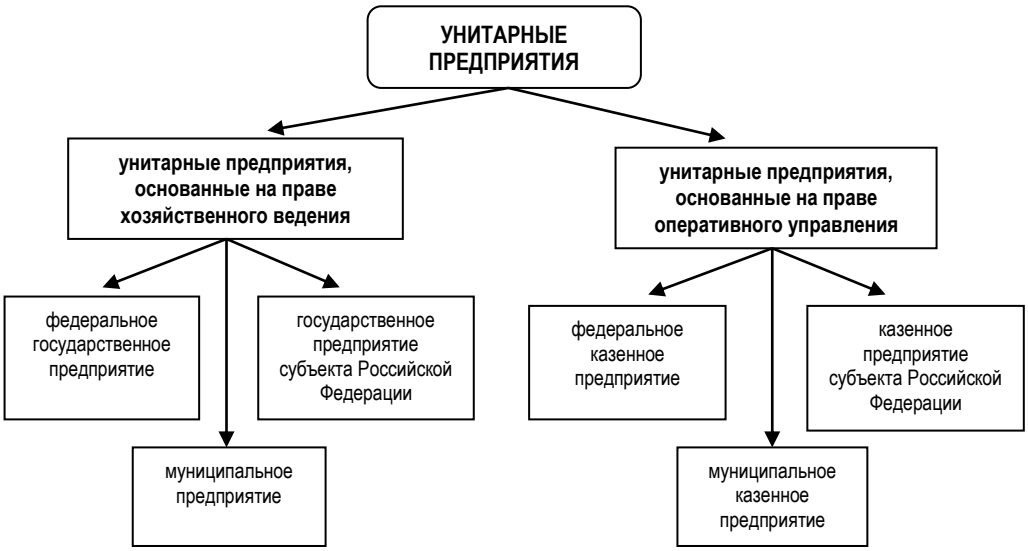


Рисунок 1 – Виды унитарных предприятий в Российской Федерации
Figure 1 – Types of unitary enterprises in the Russian Federation

Специфика формирования кадровой политики в унитарных предприятиях в части регулирования вопросов оплаты труда коллектива и обоснованность актуальности практического и методического рассмотрения особенностей разработки и применения в системе управления вопросов назначения и выплаты заработной платы и стимулирующих доплат заключается в следующем[2].

1. Кадровая политика унитарного предприятия напрямую зависит от органов исполнительной власти в регионах, так как собственниками имущества и обладателями прав на

[1] Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" URL: www.consultant.ru/ (дата обращения: 02.12.2016)

[2] Лытнева Н.А., Парушина Н.В. Развитие методического инструментария в управлении оценкой эффективности персонала // Вестник ОрелГИЭТ. – 2015. – № 2 (32). – С. 101–106.

распоряжение прибыли унитарного предприятия являются Российская Федерация, субъект Российской Федерации или муниципальное образование.

2. Содержательная часть кадровой политики унитарного предприятия требует разделения порядка формирования и выплаты заработной платы руководителя этого предприятия и других работников и отслеживания оптимальности соотношения между размерами заработной платы.

3. Оплата труда работников государственных органов является приоритетным национальным направлением создания достойного кадрового резерва служащих, повышения имиджа и статуса управленческих кадров в системе органов государственной власти, аргументированного обоснования мотивационной заинтересованности сотрудников в результатах своего труда с ориентацией на достижение максимальной производственной отдачи от использования государственной собственности[1].

4. Порядок назначения на должность руководителя унитарного предприятия, оплаты труда и соблюдения кадровой дисциплины претерпевает за последние годы постоянные изменения и нововведения по причине принятия новых нормативных документов и внесения изменений в действующие нормативные документы в части начисления и выплаты заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат, соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной зарплаты руководителей и работников учреждения.

Порядок оплаты труда в унитарных предприятиях регулируется следующими нормативными документами:

– Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016);

– Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»;

– Постановлением Правительства РФ от 02.01.2015 г. №2 «Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»;

– Приказом Минэкономразвития России от 11.07.2016 № 452 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия».

Таким образом, законодательством жестко регулируются правовые нормы и условия назначения заработка руководителю унитарного предприятия, его заместителям и главному бухгалтеру. В отношении сотрудников хозяйствующего субъекта предприятия самостоятельно устанавливают системы оплаты труда, а также определяют, на основании каких показателей рассчитывать зарплату[2]. Главное, чтобы соблюдалось соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и прочего персонала. В соответствии со ст.145 ТК РФ размеры оплаты труда руководителей унитарных предприятий определяются по соглашению сторон трудового договора[3]. Поэтому заработная плата руководителей муниципальных унитарных предприятий будет назначаться на основании Положений муниципальных органов исполнительной власти.

Помимо рассмотрения вопросов оплаты труда в части раскрытия кадровой политики детальный обзор всех особенностей начисления и выплаты заработной платы, формирования фонда оплаты труда, представления доплат, материальных гарантий, компенсаций должен быть

[1] Губина О.В., Иванеева Е.В. Проблемы формирования управленческой отчетности // Известия Орловского государственного технического университета. Серия: Социально-экономические и гуманитарные науки. – 2009. – № 3. – С. 163

[2] Государственное регулирование развития региональной экономики // Борисова О.В., Маслич Е.А., Менюк С.Г., Симченко Н.А., Цехла С.Ю., Черемисина С.Г., Дядичев В.В. Коллективная монография / Под научной редакцией С.Ю. Цехла, О.В. Борисовой. Симферополь, 2015. – 186 с.

[3] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) – URL: www.consultant.ru/ (дата обращения: 02.12.2016)

представлен в локальных актах унитарного предприятия[1]. Рекомендуется разработать применительно к эффективной реализации кадровой политики следующие нормативные документы: Коллективный договор, Положения «Об оплате труда», «О премировании и материальном стимулировании».

Нововведения касаются необходимости проработки следующих положений внутренних локальных документов унитарного учреждения.

1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников должен определяться государственным органом, органом местного самоуправления или организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений и не должен противоречить тем размерам заработка, которые установлены в нормативных правовых актах органа соответствующего уровня регулирования. При несоблюдении установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в соответствии со ст. 145 ТК РФ трудовой договор с руководителем учреждения будет расторгнут. Такое дополнительное основание для расторжения трудового договора теперь предусмотрено ч. 2 ст. 278 ТК РФ.

2. Порядок определения оптимального соотношения заработной платы, оговоренный во внутренних положениях, должен предусматривать, что расчет среднемесячной заработной платы руководства унитарного предприятия осуществляется по итогам календарного года, в списочном составе сотрудников заработная плата руководства не учитывается; заработная плата руководства предприятия учитывается в целом как по основной работе, так и при совмещении профессий; в расчет среднемесячной заработной платы работников унитарного предприятия включаются начисленная заработная плата за отработанное время, выплаты, предусмотренные районным регулированием оплаты труда, а также другие выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка при исполнении работником трудовых обязанностей, для оплаты отпусков, а также для других случаев, предусмотренных трудовым законодательством[2].

3. Состав и структура заработной платы работников унитарных предприятий должна включать в себя: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы[3]; компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера); стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Алгоритм расчета предельного уровня соотношения заработной платы руководства унитарного предприятия и сотрудников, который обязательно должен соблюдаться при реализации кадровой политики унитарного предприятия, включает определение следующих показателей: фактически начисленная заработная плата работников списочного состава унитарного предприятия и руководства, списочный состав унитарного предприятия, среднемесячная заработная плата

---

[1] Рожнова О.В., Марков В.В., Игумнов В.М. Транспарентность как приоритетное направление повышения качества отчетности предприятий // Известия Московского государственного технического университета МАМИ. – 2013. – Т. 5. – № 1 (15). – С. 80

[2] Киреева Е.В., Овчинникова О.А. Сравнение учета финансовых инструментов в Российской и международной практике. В сборнике: Проблемы экономики, организации и управления в России и мире Материалы VII международной научно-практической конференции. – 2014. – С. 34

[3] Чеглакова С.Г., Вилкова Г.С. Раскрытие информации в бухгалтерской (финансовой) отчетности по вознаграждениям работников в соответствии с требованиями МСФО //Международный бухгалтерский учет. – 2014. – № 23. – С. 2–8.

сотрудников и руководства, соотношение между среднемесячной заработной платой руководства и работников. Оплата труда руководителей предприятий включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (таблица 2).

Таблица 2 – Оплата труда руководителей унитарных предприятий
Table 2 – Table 2 -Salary of executives of unitary enterprises

Компонент оплаты труда	Предусмотренные законодательством выплаты
Размер должностного оклада	доводится до сведения руководства федеральным органом исполнительной власти или организацией, осуществляющей функции и полномочия учредителя при заключении и расторжении трудового договора с руководителем унитарного предприятия, при этом в расчет принимается сложность труда, масштаб управления и особенности финансово-хозяйственной деятельности и территориальной значимости организации
Выплаты компенсационного характера	предусмотрены Трудовым Российской Федерации и устанавливаются применительно к исчислению заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера
Выплаты стимулирующего характера	прямо увязаны с результатами финансово-хозяйственной деятельности унитарного предприятия, и выплачиваются в случаях достижения предприятием показателей экономической эффективности деятельности, утвержденных учредителем, за соответствующий период. При этом учитывается личный вклад руководителя предприятия в осуществление основных задач и функций управления и государственного регулирования, определенных уставом предприятия

Исходя из параметров, формирующих величину оплаты труда за календарный год, расчет среднемесячного заработка руководителю унитарного предприятия будет осуществляться по формуле:

$$СЗП = \frac{ФНЗП}{12} \quad (1)$$

где СЗП – среднемесячная заработная плата руководителя унитарного предприятия;
ФНЗП – фактически начисленная за календарный год заработная плата.

При условии, если руководитель организации отработал не полный календарный год, то расчет среднемесячной заработной платы руководителю производится исходя из фактически им отработанных полных календарных месяцев. При расчете среднемесячной заработной платы сотрудников сначала исчисляется размер среднемесячной заработной платы одного сотрудника предприятия исходя из средней численности указанных работников за календарный год, а затем эта сумма делится на 12 месяцев календарного года. При этом следует обязательно исключить руководство организации из расчета и их заработную плату.

Формула расчета будет иметь следующий вид:

$$СЗПс = \frac{ФНЗПс}{12}; \quad (2)$$

где СЗПс – среднемесячная заработная плата в расчете на одного сотрудника унитарного предприятия;
ФНЗПс – фактически начисленная за календарный год заработная плата в расчете на одного сотрудника унитарного предприятия.

Путем сравнения размера среднемесячной заработной платы руководителя и сотрудника определяют соотношение между показателями и отклонение от оптимального для данного унитарного предприятия соотношения. В проекте изменений законодательства с 2017 года – корректировка Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». На данный период в нем установлено, что для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и др.). К этому списку предлагается добавить выплаты к юбилейным датам и к профессиональным праздничным дням, что существенно повлияет на исчисление размера среднемесячной заработной платы руководства унитарного предприятия.

Таким образом заработная плата работников государственных органов напрямую увязывается с результатами их деятельности и эффективностью развития организации, которая зависит от выполнения производственных, финансовых и управленческих показателей и предусматривает повышение ответственности руководящих работников за реализацию государственной политики и повышение личной заинтересованности персонала в достижении результатов труда и выполнении стратегических задач.

Библиография/References:

1. Богатая И.Н., Евстафьева Е.М. Исследование современных тенденций развития бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. – 2013. – № 5. – С. 2-16.

2. Борисова О.В., Маслич Е.А. и др. Государственное регулирование развития региональной экономики: Коллективная монография / Под научной редакцией С.Ю. Цехла, О.В. Борисовой. – Симферополь, 2015. – 186 с.

3. Губина О.В., Иванеева Е.В. Проблемы формирования управленческой отчетности // Известия Орловского государственного технического университета. Серия: Социально-экономические и гуманитарные науки. – 2009. – № 3. – С. 163.

4. Ефимова О.В. Парадигма устойчивого развития: проблемы информационно-аналитического обеспечения // Инновационное развитие экономики. – 2013. – № 1 (13). – С. 22–31.

5. Киреева Е.В., Овчинникова О.А. Сравнение учета финансовых инструментов в Российской и международной практике // Проблемы экономики, организации и управления в России и мире: материалы VII международной научно-практической конференции. – 2014. – С. 34–37.

6. Лытнева Н.А., Парушина Н.В. Развитие методического инструментария в управлении оценкой эффективности персонала // Вестник ОрелГИЭТ. – 2015. – № 2 (32). – С. 101–106.

7. Рожнова О.В., Марков В.В., Игумнов В.М. Транспарентность как приоритетное направление повышения качества отчетности предприятий // Известия МГТУ МАМИ. – 2013. – .5. –№1(15). – С. 80–84.

8. Рудакова О.В., Захаров В.В. Гражданское общество в системе экономических интересов // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2012. – № 1 (5). – С. 351–353.

9. Павленко И.Г. Аспекты взаимосвязи коммуникаций и политики в управлении предприятием // Вестник ОрелГИЭТ. – 2012. – № 4 (22). – С. 79–82.

10. Суровнева А.А., Полянин А.В. Особенности функций и методов менеджмента в некоммерческих организациях // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. – 2014. – № 6 (41). – С. 238–240.

11. Чеглакова С.Г., Вилкова Г.С. Раскрытие информации в бухгалтерской (финансовой) отчетности по вознаграждениям работников в соответствии с требованиями МСФО // Международный бухгалтерский учет. – 2014. – № 23. – С. 2–8.

1. Bogataia, I.N., Evstaf'eva, E.M. (2013) Issledovanie sovremennykh tendentsii razvitiia bukhgalterskogo ucheta i otchetnosti v Rossiiskoi Federatsii [The study of modern trends of development of accounting and reporting in the Russian Federation] // Bukhgalterskii uchet v izdatel'stve i poligrafii [Accounting for the publishing and printing industry]. – № 5. – P. 2-16. (In Russ.)

2. Borisova, O.V., Maslich, E.A. i dr. (2015) Gosudarstvennoe regulirovanie razvitiia regional'noi ekonomiki [State regulation of development of the regional economy]: Kollektivnaia monografiia / Pod nauchnoi redaktsiei S.Iu. Tsekhla, O.V. Borisovoi. – Simferopol'. – 186 p. (In Russ.)

3. Gubina, O.V., Ivaneeva, E.V. (2009) Problemy formirovaniia upravlencheskoi otchetnosti [Problems of formation of management reporting] // Izvestiia Orlovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriia: Sotsial'no-ekonomicheskie i gumanitarnye nauki [News of the Orel state technical University, series Socio-economic Sciences and Humanities]. – № 3. – P. 163. (In Russ.)

4. Efimova, O.V. (2013) Paradigma ustoichivogo razvitiia: problemy informatsionno-analiticheskogo obespecheniia [The paradigm of sustainable development: challenges of information and analytical support] // Innovatsionnoe razvitie ekonomiki [Innovative Development of Economy]. – №1(13). – P.22–31. (In Russ.)

5. Kireeva, E.V., Ovchinnikova, O.A. (2014) Sravnenie ucheta finansovykh instrumentov v Rossiiskoi i mezhdunarodnoi praktike [Comparison of accounting for financial instruments in the Russian and international practice] // Problemy ekonomiki, organizatsii i upravleniia v Rossii i mire [Problems of Economics, organization and management in Russia and the world]: materialy VII mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. – P. 34–37. (In Russ.)

6. Lytneva, N.A., Parushina, N.V. (2015) Razvitie metodicheskogo instrumentariia v upravlenii otsenkoi effektivnosti personala [The development of methodological tools in the management of staff performance evaluation] // Vestnik OrelGIET [OrelSIET Bulletin]. – № 2 (32). – P. 101–106. (In Russ.)

7. Rozhnova, O.V., Markov, V.V., Igumnov, V.M. (2013) Transparentnost' kak prioritetnoe napravlenie povysheniia kachestva otchetnosti predpriiatii [Transparency as a priority to improve the quality of enterprises reporting] // Izvestiia MGTU MAMI [Izvestiya MGTU "MAMI]. – T. 5. – № 1 (15). – P. 80–84. (In Russ.)

8. Rudakova, O.V., Zakharov, V.V. (2012) Grazhdanskoe obshchestvo v sisteme ekonomicheskikh interesov [Civil society in the system of economic interests] // Nauchnye zapiski OrelGIET [Scientific Journal of Orel SIET]. – № 1 (5). – P. 351–353. (In Russ.)

9. Pavlenko, I.G. (2012) Aspekty vzaimosviazi kommunikatsii i politiki v upravlenii predpriiatiem [Aspects of the relationship and communication policy in the management of the enterprise] // Vestnik OrelGIET [OrelSIET Bulletin]. – № 4 (22). – P. 79–82. (In Russ.)

10. Surovneva, A.A., Polianin, A.V. (2014) Osobennosti funktsii i metodov menedzhmenta v nekommercheskikh organizatsiiakh [Features and functions of management practices in non-profit organizations] // Vestnik Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Novye gumanitarnye issledovaniia. – № 6 (41). – P. 238–240. (In Russ.)

11. Cheglakova, S.G., Vilkova, G.S. (2014) Raskrytie informatsii v bukhgalterskoi (finansovoi) otchetnosti po voznagrazhdeniiam rabotnikov v sootvetstvii s trebovaniiami MSFO [Disclosure of information in the accounting (financial) employee benefit statements in accordance with IFRS] // Mezhdunarodnyi bukhgalterskii uchet [International accounting]. – № 23. – P. 2–8. (In Russ.)