

лей деятельности. В-третьих, совершенствование норм и нормативов по операциям технологического процесса, формирование форм внутрипроизводственной отчетности.

Также для эффективного бюджетного процесса необходима уже хорошо разработанная система бухгалтерского учета и эффективная система управления затратами.

К достоинствам бюджетирования можно отнести:

- положительное воздействие на мотивацию и настрой коллектива;
- координация работы предприятия в целом;
- усовершенствование процесса распределения ресурсов;
- способствует процессам коммуникаций;
- инструментом сравнения достигнутых и желаемых результатов.

К недостаткам бюджетирования относится:

- бюджеты не всегда отражают причины событий и отклонений, не могут учитывать все условия изменений;
- не каждый менеджер может анализировать бюджет;
- требует от ответственных сотрудников высокой производительности труда, точности в планировании бюджета.

Таким образом, система бюджетирования - это составная часть планирования на предприятии. В свою очередь, система планирования - это лишь часть системы управления предприятием,

куда также входят системы учета, контроля и анализа. Система бюджетирования занимает здесь особое место. Управление современным, крупным предприятием, а также эффективное функционирование бизнеса предполагает хорошо организованную систему бюджетирования.

С другой стороны, еще на многих предприятиях она недостаточно развита, процесс бюджетирования должным образом не формализован и не может существенно влиять на деятельность организации.

#### **Литература:**

1. Боташева Л.С., Узденова М.Х., Уртенцова М.П. Система бюджетирования и ее роль в организации управленческого учета на предприятии // Управленческий учет. 2021. No 5-1. С. 169-174.
2. Волошин Д.А. Организация системы управленческого учета на производственных предприятиях // Аудиторские ведомости. 2013. No 8. С. 34.
3. Герсонская И.В., Кисова А.Е., Герсонская Т.Г. Анализ отклонений в системе управления текущими затратами предприятия // Экономика и предпринимательство. 2017. No 12-3 (89). С. 939-945.
4. А.В. Крючкова. Место и роль бюджетирования в системе управленческого учета // Проблемы экономики и менеджмента. № 12 (28) – 2013.
5. Николаев И. Современная альтернатива бюджетированию // Консультант. 2014. № 15. С. 35.

### **МОТИВАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ТЕПЛОЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ КОМПЛЕКСЕ**

*Мубаракшина Р. Р.,  
Валеева Ю. С., ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»,  
г. Казань, Россия*

**Аннотация.** Бул макалада материалдык жана материалдык эмес стимулдардын түрлөрү талданып, иштин натыйжалуулугун жогорулатууда стимул берүүчү механизмдер аркылуу ишканалары башкаруу каралган. Маанилүү маселе катары мекемедеги персоналдын ролун жана ордун тереңден түшүнүү, ошондой эле, башкаруунун түзүмүндөгү персоналдын алдына койгон милдеттерин аныктаган стимулдардын классификациясы эсептелет.

**Негизги сөздөр:** мотивация, мотивация тутуму, материалдык жана материалдык эмес стимулдар, ОЭК персоналдары, стимулдаштырууну ишке ашыруу, башкаруу.

**Аннотация.** В данной статье рассмотрено управление предприятием за счет стимулирующих механизмов повышения эффективности работы, проанализированы виды материальных и нематериальных стимулов. Важной проблемой является классификация стимулов, которая часто определяет глубину понимания роли и места персонала в организации, а также целей, которые подсистема управления ставит перед персоналом.

**Ключевые слова:** мотивация, система мотивации, материальные и нематериальные стимулы, персонал ТЭК, внедрение стимулирования, управление.

**Abstract.** This article discusses the management of an enterprise through stimulating mechanisms to increase the efficiency of work, analyzes the types of material and non-material incentives. An important problem is the classification of incentives, which often determines the depth of understanding of the role and place of personnel in the organization, as well as the goals that the management subsystem sets for personnel.

**Keywords:** motivation, motivation system, tangible and intangible incentives, fuel and energy sector personnel, incentive implementation, management.

Теплоэнергетический комплекс России претерпевает сложный путь изменения, обусловленный рыночной системой экономических отношений. Сложности этого процесса возникают из объективных причин перехода к новым условиям хозяйствования, а также порождены недостаточной компетенцией в области управления части руководителей (причем различного уровня) и большинства специалистов. [1]

Следует отметить, что инженеры традиционно не предавали должного значения вопросам управления социально-экономическими системами. ТЭК находится перед необходимостью решения большого комплекса задач, в реализации которых менеджмент имеет важное значение. Внедрение менеджмента во все звенья структуры управления ТЭК будет играть решающую роль в ее функционировании и развитии. Она повлияет на более эффективную работу предприятий, что поможет в дальнейшем занять производству лидирующие позиции в мировой структуре экономики.

На сегодняшний день рынок труда испытывает недостаток высококвалифицированных специалистов, поэтому многие производства совершенствуют условия труда, повышают ставку заработной платы, поощряют работников премиальными, но проблема мотивации и стимулирование персонала на предприятиях теплоэнергетического комплекса России все еще существует. В этом и заключается актуальность нашего дальнейшего исследования.

Цель работы- проанализировать и обосновать пути увеличения мотивации как одной из основных критериев увеличения эффективности труда.

Любая организация, любое предприятие функционирует благодаря работникам, которые и являются движущей силой каждого дела. Люди – это единственное конкурентное преимущество, которое есть у компании на сегодняшний день. Технологии в наш век очень быстро копируются конкурентами, поэтому, чтобы быть всегда на полшага впереди соперников, надо все время предлагать что-то новое. Как можно сохранять подобный темп развития? Только за счет интеллектуального капитала» [2]. Это говорит о необходимости формирования качественной системы мотивации. Также невозможно говорить об устойчивом развитии теплоэнергетических предприятий без учета особенностей функционирования механизмов стимулирования персонала. Ведь от этого зависит и эффективность данных предприятий. Мотивация есть не что иное, как система построенная на формировании у персонала внутренних стимулов к

труду, построение данной системы основывается на балансе возможностей работника и его потребностей, а также на целях и возможностях самого предприятия. (рис. 1).



(Рис. 1) Рассмотрим несколько способов стимулирования персонала.

Заработная плата – одна из явных мотиваций к труду, она четко конкретизирована в документах. Каждый работник стремится получить больше денег, так как это дает возможность удовлетворять растущие потребности. В связи с коронавирусной ситуацией, многие предприятия переживают после кризисный период, что влияет на режим жесткой экономии средств и сокращение средств, выделяемых на работников. Тогда предпринимателям следует обратить внимание на нематериальные стимулы, пока этот период не пройдет и не восстановится некая стабильность. Грамотное формирование нематериальной системы мотивации способно дать в дальнейшем гораздо больше, чем она может себе представить.

Предоставление сотрудникам бесплатного медицинского осмотра. Это, в первую очередь, поможет работникам проверить свое здоровье, узнать, что их волнует, и не тратить крупные деньги на осмотр.

Отношение руководителей и подчиненных. Это одно из главных моментов стимулирования на эффективную работу. Пока на предприятии не будет хороших, доверительных отношений эффективность работы будет равен 0. Ведь именно от руководителя работники мотивируются, настраивают себя на достижение новых целей. Основа всего лежит на отношениях между руководителями и подчиненными. Например, в организации, где всегда будут только холодные отношения, не будет ни стимула, ни мотивации продолжать свое дело. Людям важно отношение, уважение нас и нашего дела, что играет немаловажную роль в любом управлении. Похвала от руководителя либо

открытый диалог на равных только способствуют созданию единой команды, которая достигает поставленных целей. Нематериальная мотивация персонала на предприятии не требует больших финансовых затрат, а также формирует благоприятную атмосферу в коллективе, особенно в трудные финансовые времена.

Предоставление возможности проявлять свои навыки и продвижения по карьерной лестнице. Это замотивирует любого работника делать свое дело быстро и качественно. Все мы знаем, что людям всегда хочется большего, это заложено в нас уже самого детства. Мы хотим лучше, чем у кого-то, разочаровываемся, когда не получаем чего-то желанного. Именно данный стимул и помогает показать все сильные стороны работника, благодаря которому руководящий составляет свой стратегический план.

Используя такие простые методы поощрений, можно создать сотрудникам наилучшие условия работы, продемонстрировать особое отношение к коллективу, возродить и укрепить корпоративный

дух, а также снизить текучесть кадров. Нематериальная мотивация персонала рассчитана на долгосрочную перспективу и носит, прежде всего, стратегический характер.

#### **Литература:**

1. Дэйкерс, Л. Мотивация: теория и практика: расшир. курс / Л. Дэйкерс. – М. : ГроссМедиа, 2007.
2. Ветлужских Е «Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика» / Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУ-ИТ), Ай Пи Ар Медиа 2007.
3. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М. : Гелиос АРВ, 1999.
4. Аликаева А.О Кадровая политика. - М.: Лаборатория книги, 2015.-176 с.;
5. Кадровая политика и стратегия управления персоналом // Электронный ресурс. URL: Источник: <http://coach.jofo.me/585838.html> (дата обращения 19.04.2017);

## **АУДИТОРСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ИСКАЖЕНИЙ В ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ**

*Незаметдинова Э.В, Токтосун к.Т., КЭУ им. М.Рыскулбекова*

**Аннотация:** *Аудиттин негизги максаты финансылык отчетто камтылган маалыматтардын тууралыгын контролдоо болуп саналат. Финансылык отчеттуулуктун бурмаланышынын аныкталган тобокелдиктерине жооп катары ар түрдүү аудитордук жол-жоболордун болушу белгилүү бир учурга мүнөздүү болгон тобокелдиктерге ылайык жол-жоболорду компетенттүү жүргүзүүнү талап кылат.*

**Негизги сөздөр:** *финансылык отчеттуулук, бурмалоо, аудит, аудиттин процедуралары*

**Аннотация:** *Основопологающая цель аудита заключается в контроле за достоверностью информации, которая была отражена в финансовой отчетности. Наличие разнообразных аудиторских процедур в ответ на обнаруженные риски искажения данных финансовой отчетности требуют грамотно реализовывать процедуры в соответствии с рисками, присущими конкретному случаю.*

**Ключевые слова:** *финансовая отчетность, искажение, аудит, аудиторские процедуры*

**Abstract.** *The fundamental objective of an audit is to control the accuracy of the information that has been included in the financial statements. The presence of a variety of audit procedures in response to the identified risks of misstatement of financial statements require competently implementing procedures in accordance with the risks inherent in a particular case.*

**Keywords:** *financial statements, misrepresentation, audit, audit procedures*

Существенным аспектом функционирования хозяйствующего субъекта в современных рыночных условиях является проведение систематических аудиторских проверок. Основопологающая цель аудита заключается в контроле за достоверностью информации, которая была отражена в финансовой отчетности.

Условия неустойчивой развивающейся экономики повышают требования к качеству проведения

аудита. Задачи по разработке оптимальной стратегии проведения аудита можно решить путем обоснованного выбора аудиторских, в том числе аналитических, процедур, что в конечном итоге способствует повышению эффективности аудита в целом.

Выявленные существенные искажения, которые имели место в финансовой отчетности свидетельствуют о высоком качестве аудита. В ходе выполнения задания по аудиту финансовой отчет-