

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

38.04.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки)

Аудит, учет, экономическая безопасность в организациях

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему: «Развитие и оценка человеческого потенциала как условие
обеспечения экономической безопасности предприятий»

Обучающийся

Е.В. Ревина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.э.н., доцент Л.Ф. Бердникова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023



Росдистант
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Содержание

Введение.....	4
1 Развитие и оценка человеческого потенциала как условие обеспечения экономической безопасности предприятий: теоретические аспекты	7
1.1 Экономическая безопасность: понятие и виды.....	7
1.2 Механизмы обеспечения экономической безопасности.....	10
1.3 Человеческий потенциал как условие обеспечения экономической безопасности предприятия, методики его оценки.....	15
2 Развитие и оценка человеческого потенциала как условие обеспечения экономической безопасности предприятий.....	24
2.1 Техничко-экономическая характеристика деятельности организаций (Контрольно-счетная палата Сызранского района Самарской области, Контрольно - счетная палата городского округа Жигулевск Самарской области, Контрольно-счетная палата городского округа Тольятти)	24
2.2 Количественная и качественная характеристика персонала экономических субъектов	32
2.3 Анализ эффективности использования человеческого потенциала экономических субъектов и его влияния на экономическую безопасность.....	49
3 Совершенствование системы развития и оценки человеческого потенциала как условие обеспечения экономической безопасности Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области	60
3.1 Совершенствование системы оценки персонала	60
3.2 Разработка мероприятий по развитию человеческого потенциала ...	66
3.3 Экономическая эффективность предложенных мероприятий.....	68
Заключение	73
Список используемой литературы и используемых источников.....	76

Приложение А Отчет о финансовых результатах КСП Сызранского района Самарской области за 2019 год	82
Приложение Б Отчет о финансовых результатах КСП Сызранского района Самарской области за 2020 год	83
Приложение В Отчет о финансовых результатах КСП Сызранского района Самарской области за 2021 год	84

Введение

Актуальность и научная значимость настоящего исследования. Неотъемлемым атрибутом любой системы является понятие безопасности, изменяется лишь характер угроз, а стремление к безопасности остается неизменным. В настоящее время вопросы экономической безопасности становятся все более актуальны. Противоречивые последствия процесса глобализации мирового хозяйства приводят к усложнению условий для экономической деятельности, ужесточению борьбы за возможные рынки сбыта и ресурсы. В этой ситуации, перед каждым предприятием все более актуальным становится вопрос защиты своих интересов и реализации сравнительных преимуществ в глобальном мировом экономическом пространстве. Таким образом, решение проблем экономической безопасности страны является одним из важнейших приоритетов и условием эффективности и стабильности функционирования предприятий.

Развитие и эффективное использование человеческих ресурсов стало неотъемлемой задачей исследования в экономической науке, актуальность которой в последние годы значительно возросла в виду перехода экономики к инновационному развитию. Общеизвестным становится понимание того факта, что важнейшим ресурсом любого предприятия являются люди, человеческие ресурсы и человеческий потенциал как важнейшее условие обеспечения экономической безопасности предприятий.

Объекты исследования: Контрольно-счетная палата Сызранского района Самарской области, Контрольно - счетная палата городского округа Жигулевск Самарской области, Контрольно-Счетная Палата Городского Округа Тольятти.

Предмет исследования: человеческий потенциал как условие обеспечения экономической безопасности предприятий.

Цель исследования: выявить направления развития человеческого потенциала Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области.

Гипотеза исследования состоит в том, что человеческий потенциал является важнейшим условием обеспечения экономической безопасности предприятий. В процессе исследования необходимо решить следующие **задачи:**

- исследовать развитие и оценку человеческого потенциала как условие обеспечения экономической безопасности предприятий;
- провести анализ и оценку человеческого потенциала как условия обеспечения экономической безопасности объектов исследования;
- разработать мероприятия по совершенствованию системы развития и оценки человеческого потенциала как условия обеспечения экономической безопасности Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области.

Теоретико-методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных учёных в области экономики, экономической безопасности, управления человеческими ресурсами.

Базовыми для настоящего исследования явились также работы в сфере информационной безопасности экономических субъектов, развития и оценки человеческого персонала.

Методы исследования: обобщение, анализ, классификация, прогнозирование.

Научная новизна исследования состоит в уточнении определения «человеческий потенциал» и разработке методики оценки человеческого потенциала, с учетом специфики деятельности КСП.

Теоретическая значимость исследования заключается в систематизации подходов к исследованию человеческого потенциала как условия обеспечения экономической безопасности предприятия.

Практическая значимость исследования состоит в возможности применения разработанных мероприятий по повышению уровня развития человеческого потенциала в качестве условия обеспечения экономической безопасности Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области.

Достоверность и обоснованность результатов исследования подтверждена теоретической основой исследования, личным участием автора при разработке мероприятий по повышению уровня развития человеческого потенциала как условия обеспечения экономической безопасности Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в выявлении существующих проблем и разработке мероприятий по повышению уровня развития человеческого потенциала как условия обеспечения экономической безопасности Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области.

Апробация и внедрение результатов работы велись в течении всего исследования.

На защиту выносятся:

- уточненное определение человеческого потенциала как интегральной характеристики персонала, осуществляющего внешний муниципальный финансовый контроль за бюджетным процессом в муниципальном образовании в целях повышения его эффективности;
- рекомендованная методика оценки человеческого потенциала с учетом специфики деятельности КСП.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, содержит 22 рисунка, 33 таблицы, список используемой литературы и используемых источников (48 источников), 3 приложения. Основной текст работы изложен на 81 странице.

1 Развитие и оценка человеческого потенциала как условие обеспечения экономической безопасности предприятий: теоретические аспекты

1.1 Экономическая безопасность: понятие и виды

Экономическая безопасность – важнейший объект исследования не только на макро, но и на микроуровне [33].

Несмотря на то, что в настоящее время существует несколько подходов к определению экономической безопасности, единое определение данного понятия отсутствует. Рассмотрим основные из них.

В. Шлыков отмечает, что «сущность экономической безопасности исходит из угроз, которые оказывают влияние на функционирование предприятия нежелательным образом» [37].

А. Козаченко определяет сущность экономической безопасности как «определенное состояние экономического потенциала предприятия без каких-либо угроз» [20].

Также считала и Т. С. Хомякова, которая представила экономическую безопасность предприятия как «состояние защищенности интересов предприятия от потенциальных и реальных источников экономических угроз» [40].

В. Черняк предлагает использовать несколько иное понятие «экономической безопасности», определяя ее как «состояние предприятия, при котором вероятность негативных изменений невелика» [36].

Исследуем подходы к определению «экономическая безопасность» у различных авторов (таблица 1.).

Таблица 1 - Интерпретация понятия «экономическая безопасность предприятия»

Автор	Понятие
Козаченко А. В.	«наличие конкурентных преимуществ, обусловленных соответствием материального, финансового, кадрового, технико-технологического потенциалов и организационной структуры предприятия его стратегическим целям и задачам» [20].
Бланк И. А.	«основной элемент системы экономической безопасности. В общем составе элементов экономической безопасности финансовая компонента выступает в качестве базового значения уровня и структуры финансового потенциала предприятия в обеспечении целей его экономического развития» [4].
Лысенко Ю. Г., Мищенко С. Г., Руденский Р. А., Спиридонов А. А.	«состояние производственно-экономической системы, при котором функционируют механизмы предотвращения или уменьшения степени воздействия угроз стабильности функционирования и развития предприятия» [24].
Круглов В.Н., Доценко Д.В.	«состояние объекта в системе его связей с точки зрения способности к выживанию и развитию в условиях внутренних и внешних угроз, а также действия непредсказуемых и трудно прогнозируемых факторов» [22].
Иванова Л. К.	«наличие конкурентных преимуществ, обусловленных соответствием материального, финансового, кадрового, технологического потенциалов и организационной структуры предприятия его стратегическим целям и задачам» [16].

Проанализировав ряд подходов к определению «экономической безопасности», в рамках данной работы под данной категорией мы будем понимать определенное состояние предприятия, характеризующее его возможности максимально эффективно и рационально использовать имеющиеся ресурсы с целью достижения стабильности экономической деятельности путем минимизации внешних и внутренних угроз.

Основные составляющие понятия «экономическая безопасность» предприятия показаны на рисунке 1.

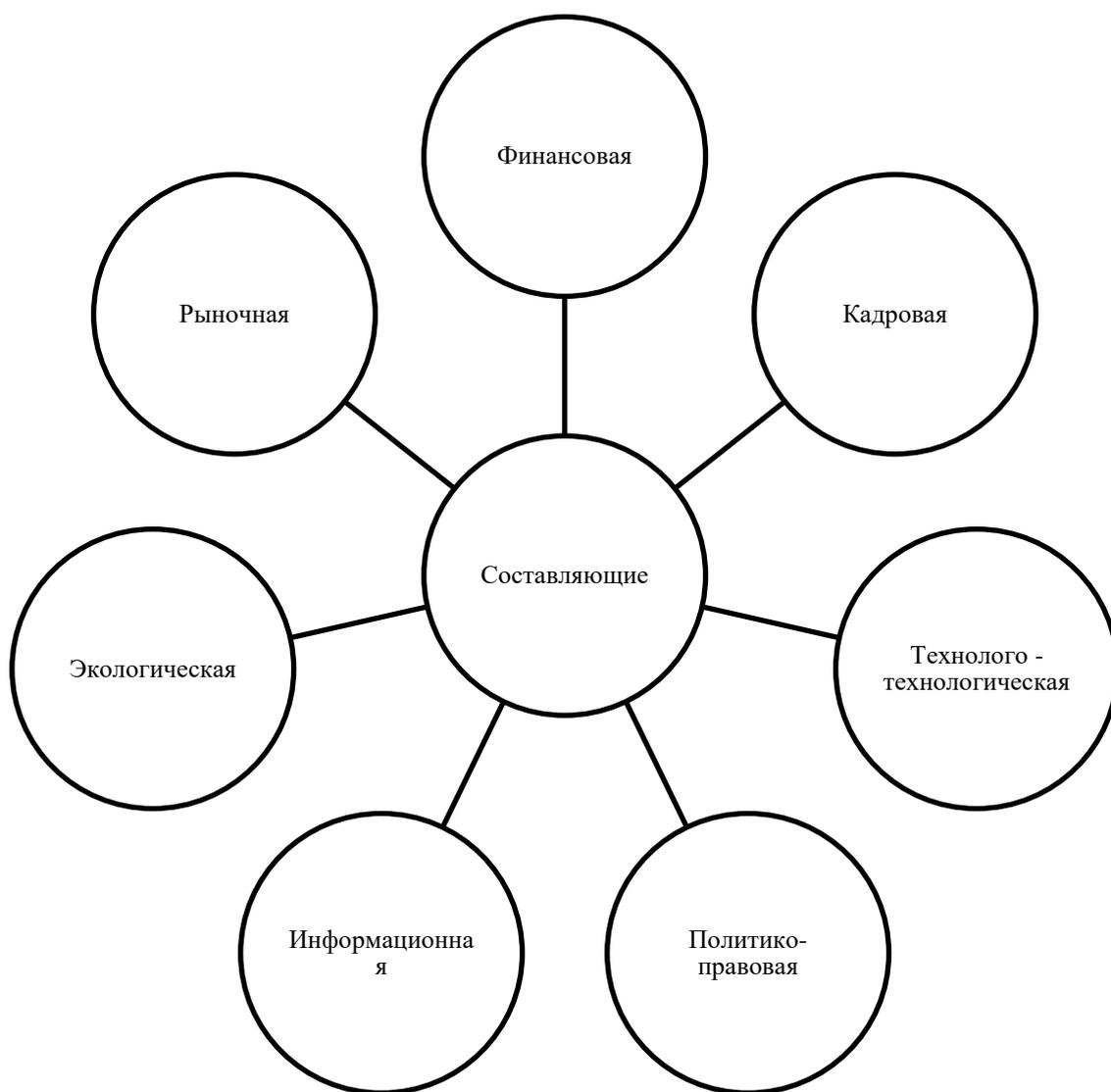


Рисунок 1 – Основные составляющие экономической безопасности предприятия [22]

Охарактеризуем их:

- «рыночная составляющая экономической безопасности предприятия включает в себя защиту от неэффективной модели поведения на рынке, ошибок в политике ценообразования и конкурентоспособности изготавливаемой продукции;
- силовая составляющая экономической безопасности предприятия включает в себя фактическую безопасность предприятия, сохранность имущества от потери или снижения его стоимости;

- политико-правовая составляющая экономической безопасности включает в себя анализ и оценку угроз, на которые оказывают влияние изменение в политической деятельности государства» [42];
- «информационная составляющая включает в себя сбор и анализ всех видов информации, имеющих отношение к деятельности предприятия» [28];
- «технико-технологическая составляющая включает в себя анализ рынка технологий и поиск внутренних резервов улучшения используемых технологий» [3];
- «финансовая составляющая экономической безопасности предприятия представляет собой анализ экономической составляющей деятельности предприятия, а также оценки конкурентоспособности предприятия» [11];
- под «интеллектуальной и кадровой составляющей экономической безопасности предприятия понимают качественный состав кадров и оценку их профессионализма» [42].

1.2 Механизмы обеспечения экономической безопасности

Одним из значимых элементов экономической безопасности является механизм ее обеспечения. Он представляет собой «совокупность правовых норм, законодательных актов, методов, мотивов и средств, при помощи которых обеспечивается достижение целей безопасности предприятия» [30].

В.А. Богомолов считал, что «механизм обеспечения экономической безопасности предприятия должен включать в себя все реальные условия деятельности предприятия, элементы и схему их взаимодействия» [5].

По мнению Заграноеской А.В., «структура механизма обеспечения экономической безопасности включает в себя несколько блоков, при одновременном действии которых обеспечивается расширенное

воспроизводство капитала предприятия, то есть в результате взаимодействия с факторами внешней среды» [12].

Демин В.П. считал, что «механизм обеспечения экономической безопасности предприятия способствует оформлению взаимодействия субъектов внешней среды с предприятием» [8].

Механизм обеспечения экономической безопасности предприятия включает в себя пять этапов (рисунок 2), которые «позволяют обеспечить защиту экономических интересов предприятия.

Этап 1-й подразумевает собой определение роли конкурирующих предприятий путем оценки конкурентоспособности, а так же построении многоугольника конкурентоспособности по определяющим критериям.

Этап 2-й представляет собой выявление показателей, необходимых для обеспечения экономической безопасности предприятия путем комплексного анализа финансового состояния с использованием методов факторного анализа.

Этап 3-й включает в себя определение уровня обеспеченности ресурсами предприятия (определение уровня финансовой зависимости от внешних кредиторов, достаточности собственного капитала и оборачиваемости оборотных активов).

Этап 4-й содержит в себе меры по поиску подходящего уровня обеспечения экономической безопасности предприятия (перезаключение договоров, оценка сроков дебиторской и кредиторской задолженности, применение инструментов рационального расходования средств).

Этап 5-й включает в себя выявление слабых мест в экономической безопасности предприятия и направлений по их устранению» [21].

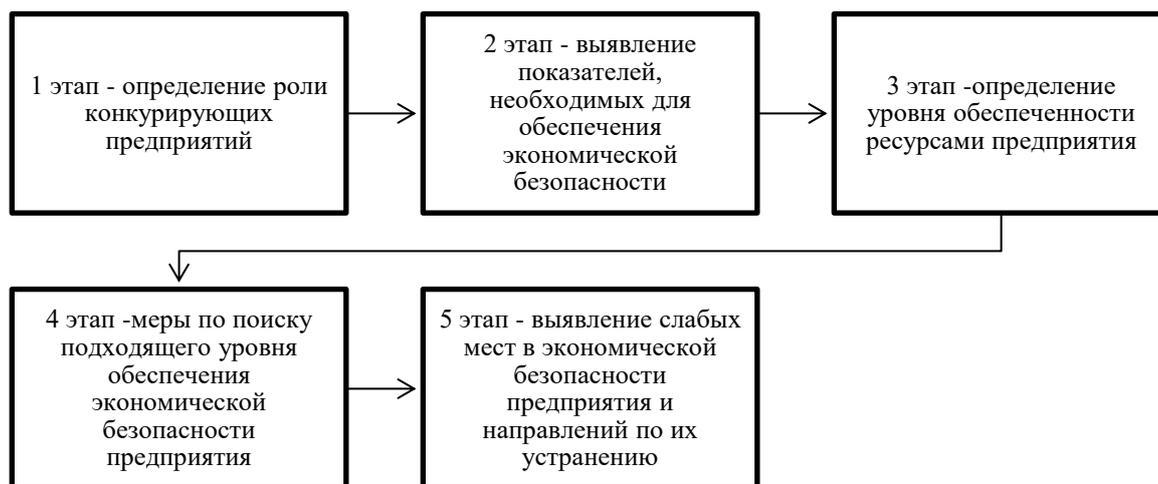


Рисунок 2 - Механизм обеспечения экономической безопасности предприятия [15]

Представим главные «детали механизма обеспечения экономической безопасности:

- инструменты управления;
- задачи обеспечения;
- этапы обеспечения;
- философия обеспечения» [1].

Формирование механизма экономической безопасности предприятия «позволит достичь эффективных параметров функционирования, сохранить производственный и кадровый потенциал, создать необходимые условия для надежной работы хозяйствующего субъекта в настоящее время и в будущем.

Механизм обеспечения экономической безопасности создается с целью определения комплекса оптимальных условий для деятельности и развития предприятия, его социально-экономической политики, а также устранения негативного воздействия на предприятие внутренних и внешних угроз в области экономической безопасности» [2].

Основные «функции механизма обеспечения экономической безопасности:

- защитная;
- регулятивная;
- превентивная (предупредительная);
- инновационная;
- социальная» [10].

Рассмотрим каждую из функций более подробно:

Защитная функция механизма обеспечения экономической безопасности заключается в выявлении и дальнейшем устранении угроз предприятия (внешних и внутренних).

Регулятивная функция обеспечения экономической безопасности заключается в нейтрализации угроз (регулирование может быть «сверху вниз» (механизм государственного регулирования) «снизу- вверх» (механизм рыночного саморегулирования).

Превентивная функция механизма обеспечения экономической безопасности состоит в предвидении и последующем предупреждении возникновения угроз (как внутренних, так и внешних), а также рисков и критических ситуаций на предприятии.

Инновационная функция заключается в разработке и применении инновационных мероприятий, направленных на преодоление существующих и возможных угроз для предприятия.

Социальная функция заключается в предотвращении кадровых угроз для предприятия [4].

Для того, чтобы повысить эффективность экономической деятельности предприятия необходимо выявить определенный механизм, включающий инструменты, методы, формы их реализации, а также критерии оценки ее роста (рисунок 3).

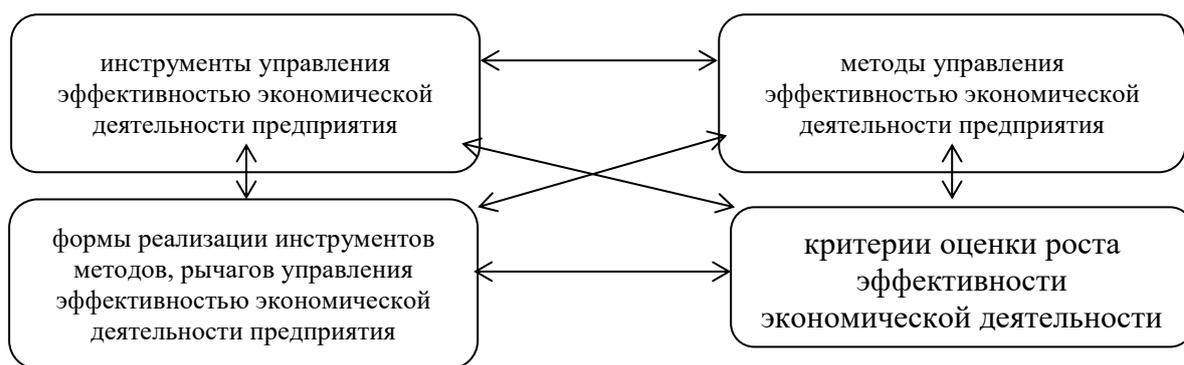


Рисунок 3 - Механизм повышения эффективности экономической деятельности

Системный подход к формированию механизма обеспечения экономической безопасности предприятия предполагает, что «необходимо учитывать все реальные условия его функционирования. Структура механизма обеспечения экономической безопасности предприятия представляет собой несколько блоков, одновременное действие которых призвано обеспечить более эффективное функционирование предприятия в результате взаимодействия с внешней средой» [7].

Основной целью разработки механизма обеспечения экономической безопасности предприятия является «создание оптимальных условий для эффективного функционирования субъекта хозяйствования за счет своевременного выявления негативных факторов внешней и внутренней среды и их устранения; эффективного использования имеющихся в распоряжении организации собственных материальных, финансовых, инновационных, информационных, кадровых и иных ресурсов; обеспечения инновационного и прогрессивного развития» [9].

Зарубежный подход понимания проблем обеспечения экономической безопасности предприятия повторяет часть вышеперечисленных положений:

- «осуществление физической защиты сторонними охранными фирмами и специализированными компаниями» [47];

- «выявление индикаторов мошеннических (включая направленные на хищение продукции) действий входит в задачи внутреннего аудита» [44];
- «расследование потенциальных фактов мошеннических действий чаще всего осуществляется либо государственными правоохранительными органами, либо иногда специальным отделом внутренних расследований» [46].;
- «наличие специального подразделения, аналогичного службе безопасности, основная функция которого – экономическая разведка и контрразведка» [48].

При этом в обоих практических подходах следует подчеркнуть, что «обеспечение комплексной экономической безопасности предприятия необходимо осуществлять, в том числе, по сопряженным с вопросами экономической безопасности областям. Комплексный процесс анализа всей совокупности рисков направлен на угрозы хозяйственной деятельности.

Определение и внутриорганизационное формирование предприятий происходит на основе взаимосвязи технического, коммерческого, экологического, социального, финансового, институционального и экономического и других аспектов хозяйственной деятельности» [45].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что в основе обеспечения экономической безопасности предприятия должен находиться тщательный анализ возможных внешних и внутренних угроз.

1.3 Человеческий потенциал как условие обеспечения экономической безопасности предприятия, методики его оценки

До настоящего времени общепризнанного определения человеческого потенциала не выработано.

Американский экономист Т. Шульц полагает, что «человеческий потенциал – это сложная категория общественного воспроизводства, имеющая системную структурно-функциональную организацию, определяется как индивидуальный комплекс генов, где все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными» [28].

Индийский экономист А. Сен понимает под человеческим потенциалом страны «совокупность физических и духовных сил ее жителей, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей – как инструментальных, связанных с обеспечением необходимых условий жизнедеятельности, так и экзистенциальных, включающих расширение самих потенций человека и возможностей его самореализации» [99].

Т.И. Заславская, советский и российский социолог и экономист, предлагает следующее определение: «человеческий потенциал – определенная характеристика общества, которая установлена в различных формах(материальных и духовных) качеств граждан, которые в свою очередь зависят от генофонда страны и исторических условий социализации поколений» [13].

По ее мнению, «важнейшим фактором жизнеспособности общества является целостная характеристика, выраженная волей и способностью населения своевременно и адекватно реагировать на многочисленные вызовы внешней среды, активное саморазвитие, конкуренция с другими компаниями» [13].

Достаточно емкое определение человеческого потенциала дает О. И. Иванов: «человеческий потенциал это сформированная во взаимодействии с социальной средой система потребностей, способностей и готовности социальных общностей выполнять такие деятельности, результатом которых будет усовершенствование ранее созданных и используемых разнообразных продуктов и создание новых продуктов, свойства которых открывают новые

возможности в решении актуальных общественных, научных, технических, производственных и других проблем» [14].

Он выделяет такие «составляющие человеческого потенциала: образовательная компонента — спрос на специализации, уровень грамотности населения; трудовая компонента — выбор сферы деятельности, уровень занятости населения; конкурентная компонента — готовность общества соперничать за лучшие условия жизни, используя свой трудовой, творческий и интеллектуальный потенциал; инновационная компонента — формирование и развитие потребностей, способностей и готовности создавать новое и доводить его до совершенства» [15].

В модели, предложенной Т. И. Заславской, «человеческий потенциал включает: социально-демографический; социально-экономический; социокультурный; инновационно-деятельностный компоненты» [13].

А.В. Бодак, отмечает, что «человеческий потенциал - это особого рода социально-биологическая целостность, которая по своей структуре включает в себя следующие, сформированные во взаимодействии с социальной средой компоненты и отношения между ними:

- демографическая компонента — потребность, способность и готовность общностей обеспечивать продолжение их жизни от одного поколения к другому;
- компонента здоровья — потребность, способность и готовность общностей в течение долгих лет поддерживать хорошее здоровье и хорошую работоспособность;
- образовательная — потребность, способность и готовность усваивать и использовать различные типы знаний, это также достигнутый уровень образованности;
- трудовая — потребность, способность и готовность выполнять профессиональные роли, придерживаться норм этики трудовых отношений, активно и творчески относиться к профессиональным обязанностям;

- культурная — потребность, способность и готовность взаимодействовать с миром материальных и духовных ценностей, способность понимать и критически оценивать разные типы и формы культуры, а также способность создавать культурные ценности. Это также потребность, способность и готовность к освоению и использованию основных и специфических моделей поведения и мышления;
- гражданская — потребность, способность и готовность выполнять различные роли гражданина своей страны, роли участника административных, правовых, политических отношений, это способность по собственной инициативе ставить, обсуждать и решать проблемы обеспечения жизнеспособности и развития своей родины;
- духовно-нравственная — потребность, способность и готовность жить, опираясь на исторически выработанный, социально-одобряемый комплекс нравственных норм и ценностей, обеспечивающих личностную автономию и общественную солидарность;
- сетевая социальная компонента — потребность, способность и готовность социальных общностей формировать, развивать и сохранять социальные связи между коллективными и индивидуальными носителями потенциала и между его отдельными компонентами» [6].

Несмотря на определенные различия в существующих теоретических подходах, большинство ученых трактуют человеческий потенциал, как «важнейшую экономическую категорию, характеризующую систему социально-экономических отношений между людьми в процессе укрепления, мобилизации, совершенствования и реализации их способностей, накопленных средств, запасов своих различных возможностей при

определенных институциональных условиях социально-экономического среды с целью достижения определенных целей» [18].

Проанализировав ряд подходов к определению термина «человеческий потенциал», можно сделать вывод, что наиболее объемное данного термина характеризует следующее определение – «человеческий потенциал – это интегральная форма различных явных и скрытых способностей населения страны (региона), которые сформированы, но еще не реализованы, отражающая как действительный уровень, так и потенциальные возможности развития ее граждан при определенных социально-экономических и природно-экологических факторах» [19].

В основе человеческого потенциала лежат определенные факторы, оказывающие прямое воздействие на него: «образование различного уровня и качества, наличие или отсутствие духовного воспитания, применяемые к человеку системы и методы управления, макро-причины, например, глобализация и миграция, а так же сделанные в человеческого ресурса инвестиции» [43].

На основании представленных выше определений, учитывая тему магистерской диссертации, уточнено определение человеческого потенциала как интегральная характеристика персонала, осуществляющего внешний муниципальный финансовый контроль за бюджетным процессом в муниципальном образовании в целях повышения его эффективности.

Кадровая безопасность занимает в структуре экономической безопасности ведущее место.

Кадровая безопасность – это «обеспечение экономической безопасности предприятия за счет снижения рисков и угроз, связанных с недоброкачественной работой персонала, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом» [31]. Состав кадров непосредственно влияет на уровень экономической безопасности на предприятии.

Учитывая тему магистерской диссертации, особое внимание стоит уделить оценке и развитию персонала. Оценка персонала производится, главным образом, посредством контроля. Механизм контроля подразумевает «комплекс или совокупность мер, отраженных в регламентах для сотрудников компании» [27].

Основными методами оценки в настоящее время являются:

- оценка численности персонала, его динамики, стабильности;
- оценка уровня образования, личных достижений;
- контроль использование рабочего времени, производительности труда;
- оценка уровня дисциплины;
- информационный контроль [34].

Контроль, «связанный с угрозами информационной безопасности, включает совокупность организационно-правовых методов и средств обеспечения безопасности информации при работе с использованием информационных технологий» [17]. В данном виде контроль предполагает ряд предупредительных мер по уточнению внутренней информации, которая происходит, главным образом, из-за ошибок сотрудников или их преднамеренных действий.

Показатели оценки человеческого потенциала отражены на рисунке 4.



Рисунок 4 - Группы показателей оценки персонала [41]

В практике управления персоналом используют показатели, указанные на рисунке 5.

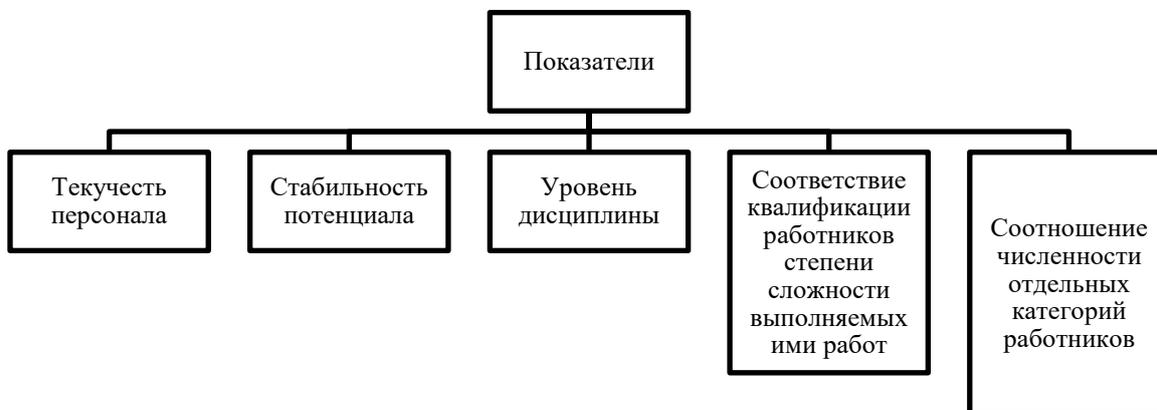


Рисунок 5 - Показатели кадровой безопасности предприятия

Современные исследователи предлагают использовать следующие алгоритмы расчета величины кадрового потенциала. Кадровый потенциал организации можно рассчитать по формуле (1):

$$P_o = P_{ro} + \sum_{i=1}^n (P_{fpo})_i + \sum_{i=1}^n (P_{ppo})_i + \sum_{i=1}^n (P_{ipo})_i \quad (1)$$

где P_o – кадровый потенциал организации;

P_{ro} – кадровый потенциал руководства организации;

P_{fpo} – кадровый потенциал функционального подразделения;

P_{ppo} – кадровый потенциал инфраструктурного подразделения;

n – количество подразделений» [38].

Кадровый потенциал руководства организации рассчитывается по формуле (2):

$$P_{ro} = \sum_{i=1}^n (P_{vr})_i + \sum_{i=1}^n (P_{rfo})_i + \sum_{i=1}^n (P_{rpo})_i + \sum_{i=1}^n (P_{rio})_i \quad (2)$$

где $P_{вр}$ – кадровый потенциал топ-менеджмента организации;

$P_{рфо}$ – кадровый потенциал руководителя функционального подразделения;

$P_{рпо}$ – кадровый потенциал руководителя производственного подразделения;

$P_{рио}$ – кадровый потенциал руководителя инфраструктурного подразделения [32].

Кадровый потенциал работника организации рассчитывается по формуле (3):

$$P_{раб} = \sum_{i=1}^n (K_i) \quad (3)$$

где $P_{раб}$ – потенциал работника организации;

K – качественный или количественный показатель потенциала работника;

n – количество показателей потенциала [25].

Таким образом, расчет величины кадрового потенциала позволяет руководству компании оценить его уровень и принять решение о развитии потенциала сотрудников.

При этом расчет показателей, позволяющих дать количественную и качественную оценку персонала, а также аттестация персонала могут использоваться как методики оценки кадрового потенциала сотрудников.

Для повышения эффективности управления предприятием важное внимание следует уделять оценке и контролю показателей трудовой деятельности и рациональному использованию рабочего времени сотрудников.

Таким образом, развитие и эффективное использование человеческих ресурсов стало неотъемлемой задачей исследования в экономической науке, актуальность которой в последние годы значительно возросла в виду

перехода экономики к инновационному развитию. Общеизвестным становится понимание того факта, что важнейшим ресурсом любого предприятия являются люди, человеческие ресурсы и человеческий потенциал как важнейшее условие обеспечения экономической безопасности предприятий.

В настоящее время одним из основных инструментов, способным преодолеть большинство угроз экономической безопасности предприятия является усовершенствование и укрепление человеческого потенциала.

Учитывая тему магистерской диссертации, было дано авторское определение человеческого потенциала как интегральная характеристика персонала, осуществляющего внешний муниципальный финансовый контроль за бюджетным процессом в муниципальном образовании в целях повышения его эффективности.

2 Развитие и оценка человеческого потенциала как условие обеспечения экономической безопасности предприятий

2.1 Технико-экономическая характеристика деятельности организаций (Контрольно-счетная палата Сызранского района Самарской области, Контрольно - счетная палата городского округа Жигулевск Самарской области, Контрольно-счетная палата городского округа Тольятти)

Объекты исследования: Контрольно-счетная палата Сызранского района Самарской области, Контрольно - счетная палата городского округа Жигулевск Самарской области, Контрольно-счетная палата городского округа Тольятти.

Первый объект исследования - Контрольно-счётная палата Сызранского района Самарской области (далее по тексту – КСП) является постоянно действующим органом внешнего муниципального финансового контроля Сызранского района Самарской области. Контрольно-счётная палата Сызранского района Самарской области осуществляет свою деятельность на основании Федерального закона от 07.02.2011 N 6-ФЗ (ред. от 01.07.2021) «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований» [35].

КСП образована на основании решения Собрания представителей Сызранского района Самарской области от 25.03.2016 года № 17 «Об образовании контрольно-счётной палаты Сызранского района Самарской области» [26]. КСП является юридическим лицом, 22 июня 2016 года в единый государственный реестр юридических лиц внесена запись о создании юридического лица за основным государственным регистрационным номером (ОГРН) 1166313108950. КСП является муниципальным казённым учреждением.

Контрольно-счётная палата Сызранского района Самарской области осуществляет свою деятельность на основании Положения о контрольно-счётной палате Сызранского района (далее – Положение), утверждённого решением Собрания представителей Сызранского района Самарской области от 28.05.2015 г. № 27.

КСП осуществляет контрольную, экспертно-аналитическую, информационную и иную деятельность, обеспечивает единую систему контроля за исполнением бюджета муниципального образования, формированием и использованием средств целевых бюджетных фондов и иных финансовых ресурсов муниципального образования.

Контрольная деятельность КСП предусматривает проведение предварительного, текущего и последующего муниципального финансового контроля.

Контрольные мероприятия осуществляются путем проведения следующих видов мероприятий:

- проверка– контрольное мероприятие, осуществляемое в целях выполнения КСП своих задач;
- обследование – контрольное мероприятие, осуществляемое в целях оперативного положения дел по определенному вопросу, входящему в компетенцию КСП, в том числе, в целях определения целесообразности и необходимости проведения проверки.

Контрольно-счётная палата Сызранского района Самарской области осуществляет следующие полномочия:

- организация и осуществление контроля за законностью и эффективностью использования средств местного бюджета;
- экспертиза проектов местного бюджета, проверка и анализ обоснованности его показателей;
- внешняя проверка годового отчета об исполнении местного бюджета;

- проведение аудита в сфере закупок товаров, работ и услуг ;
- экспертиза проектов муниципальных правовых актов;
- анализ и мониторинг бюджетного процесса;
- проведение оперативного анализа исполнения и контроля за организацией исполнения местного бюджета;
- осуществление контроля за состоянием муниципального внутреннего и внешнего долга.

Контрольно-счетная палата наряду с указанными полномочиями осуществляет контроль за законностью и эффективностью использования средств бюджета муниципального района, поступивших соответственно в бюджеты поселений, входящих в состав Сызранского района.

Структура контрольно-счётной палаты утверждена решением Собрания представителей Сызранского района Самарской области от 25.03.2016 г. № 18 и представлена на рисунке 6.



Рисунок 6 – Структура КСП Сызранского района Самарской области

Структура контрольно-счётной палаты состоит из:

- Председатель контрольно-счётной палаты Сызранского района.

– Аппарат контрольно-счётной палаты Сызранского района и Инспекторы и иные штатные сотрудники.

КСП является главным распорядителем бюджетных средств и администратором доходов бюджета муниципального района Сызранский Самарской области.

Исследуем исполнение бюджета за 2019 – 2021 гг.

Бюджет Сызранского района на 2020 год первоначально был утвержден Собранием представителей Сызранского района решением от 26.12.2019 года № 71.

В Приложениях А, Б и В представлены Отчеты о финансовых результатах КСП Сызранского района Самарской области за 2019, 2020 и 2021 год соответственно. На основании данных отчетности произведен расчет основных технико-экономических показателей в таблице 2.

Таблица 2 - Основные технико-экономические показатели КСП Сызранского района Самарской области за 2019-2021 гг., тыс. руб.

Статья	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонения 2021/2019	
				(+/-)	%
Доходы	312,330	338,797	281,637	-30,693	-10,0
Расходы	2 061,571	2 101,872	2 263,575	202,004	9,8
Чистый операционный результат	-1 749,241	-1 763,075	-1 981,938	-232,697	-13,3

На основании представленных данных можно сделать вывод, что за исследуемый период 2019-2021 гг. происходит сокращение доходов (на 10%) и увеличение расходов (на 9,8%) КСП Сызранского района Самарской области.

При опережении роста расходов при снижении доходов отмечается значительное сокращение чистого операционного результата (на 13,3%).

Следующий объект исследования - Контрольно-счетная палата городского округа Тольятти.

Контрольно-счетная палата городского округа Тольятти Самарской области (КСП) является постоянно действующим органом внешнего муниципального финансового контроля, образуется Думой городского округа Тольятти и подотчетна ей.

Контрольно-счетная палата является органом местного самоуправления городского округа Тольятти, обладает правами юридического лица в соответствии с федеральным законодательством и Уставом городского округа Тольятти, имеет обособленное имущество, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права и нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, имеет самостоятельный баланс и бюджетную смету, лицевые счета, гербовую печать и бланки со своим наименованием и изображением герба городского округа Тольятти.

Контрольно-счетная палата обладает организационной и функциональной независимостью и осуществляет свою деятельность самостоятельно.

Структура контрольно-счетной палаты г.о. Тольятти представлена на рисунке 7.



Рисунок 7 - Структура контрольно-счетной палаты г.о. Тольятти

КСП г.о. Тольятти не во все годы исследуемого периода была юридическим лицом, поэтому рассмотрим технико-экономические показатели городского образования.

Основные технико-экономические показатели г.о. Тольятти за 2019-2021 гг. представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Основные технико-экономические показатели г.о. Тольятти за 2019-2021 гг., тыс.руб.

Статья	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонения 2021/2019	
				(+/-)	%
Доходы	14 669 444	14 634 256	16 330 107	1 660 663	11,3
Расходы	14 451 837	14 514 921	15 794 445	1 342 608	9,3
Дефицит (-); Профицит (+)	217 607	119 335	535 662	318 055	146,16

На основании представленных данных можно сделать вывод, что за исследуемый период 2019-2021 гг. происходит увеличение как доходов, так и расходов г.о. Тольятти (увеличение доходов составило 11,3%, расходов – 9,3%). За все три года бюджет г.о. Тольятти исполнен с профицитом.

Следующий объект исследования - Контрольно - счетная палата городского округа Жигулевск Самарской области.

Контрольно-счетная палата городского округа Жигулевск является постоянно действующим органом внешнего муниципального финансового контроля, образуется Думой городского округа Жигулевск Самарской области и ей подотчетна. Контрольно-счетная палата обладает организационной и функциональной независимостью и осуществляет свою деятельность самостоятельно.

Юридический адрес: 445350 Самарская область, г.Жигулевск, ул.Ленина, дом 2.

Контрольно-счетная палата г.о. Жигулевск осуществляет следующие полномочия:

- организация и осуществление контроля за законностью и эффективностью использования средств бюджета городского округа;
- экспертиза проектов бюджета городского округа, проверка и анализ обоснованности его показателей;
- внешняя проверка годового отчета об исполнении бюджета городского округа;
- проведение аудита в сфере закупок товаров, работ и услуг;
- оценка эффективности формирования собственности городского округа;
- оценка эффективности предоставления налоговых и иных льгот;
- экспертиза проектов муниципальных правовых актов городского округ;
- анализ и мониторинг бюджетного процесса в муниципальном образовании, в том числе подготовка предложений по устранению выявленных отклонений в бюджетном процессе и совершенствованию бюджетного законодательства Российской Федерации;
- проведение оперативного анализа исполнения и контроля за организацией исполнения бюджета городского округа;
- осуществление контроля за состоянием муниципального внутреннего и внешнего долга;

Структура Контрольно-счетной палаты городского округа Жигулевск

Контрольно-счетная палата городского округа Жигулевск образована в составе председателя, аудиторов и аппарата. В состав аппарата входят инспектор и иные штатные работники. Контрольно-счетную палату возглавляет председатель.

Структура Контрольно-счетной палаты городского округа Жигулевск представлена на рисунке 8.

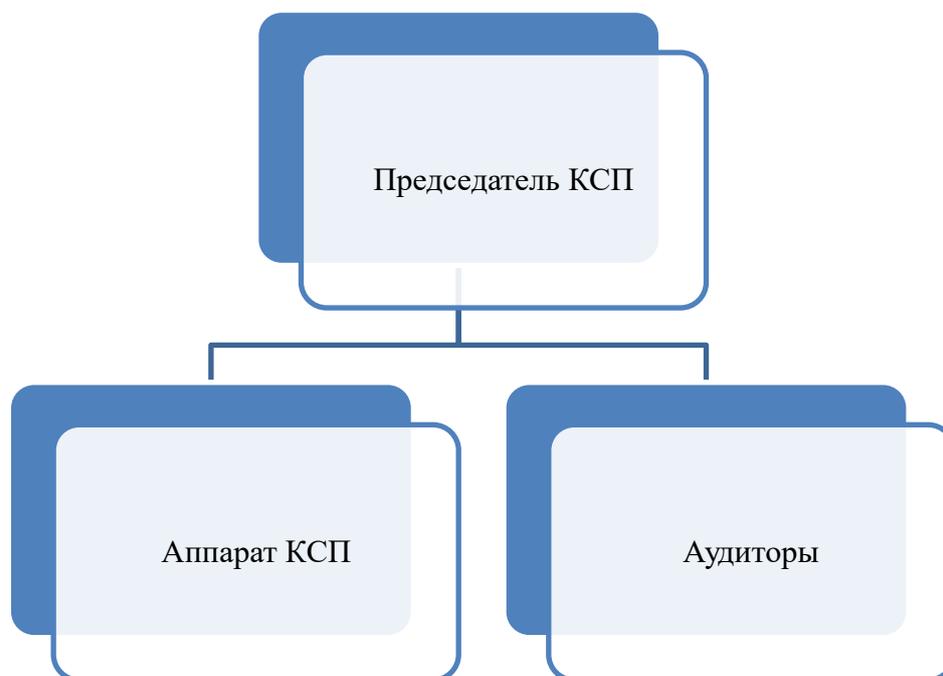


Рисунок 8 - Структура контрольно-счетной палаты г.о. Жигулевск

КСП г.о. Жигулёвск не во все годы исследуемого периода была юридическим лицом, поэтому рассмотрим технико-экономические показатели городского образования.

Динамика основных технико-экономических характеристик г.о. Жигулевск за 2019-2021 гг. представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Основные технико-экономические показатели г.о. Жигулевск за 2019-2021 гг., тыс. руб.

Показатель	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение 2021/2019	
				(+/-)	%
Доходы	715 086	1 262 940	1 380 608	665 522	93,07
Расходы	769 949	1 254 319	1 399 288	629 339	81,7
Дефицит (-); Профицит (+)	-54 863	8 621	-18 680	36 183	-65,6

На основании представленных данных можно сделать вывод, что за исследуемый период 2019-2021 гг. происходит увеличение как доходов, так и

расходов г.о. Жигулевск (увеличение доходов составило 93,1%, расходов – 81,7%). Дефицит бюджета в 2021 году, по сравнению с 2019 годом уменьшился на 36 183 тыс. руб.

2.2 Количественная и качественная характеристика персонала экономических субъектов

В данном разделе представим характеристику персонала экономических субъектов: количественную и качественную.

Для количественной оценки проведем анализ динамики количества персонала исследуемых объектов за 2019-2021 гг., а для качественной – проведем анализ персонала по полу, возрасту, уровню образования на 01.01.2023 г.

Первый объект исследования - Контрольно-счетная палата Сызранского района Самарской области.

Сотрудники КСП Сызранского района – председатель КСП, аппарат КСП, инспекторы. Исследуем их функционал.

Председатель КСП Сызранского района Самарской области выполняет следующие функции:

- осуществление контроля за исполнением доходных и расходных статей бюджета района;
- контроль за эффективностью и целесообразностью расходования финансовых ресурсов;
- оценка обоснованности доходных и расходных статей проектов бюджета района и целевых бюджетных фондов;
- финансовая экспертиза проектов нормативных правовых актов органов местного самоуправления;
- анализ выявленных отклонений;
- внешняя проверка отчета об исполнении бюджета района.

Аппарат КСП Сызранского района Самарской области в своей деятельности выполняет следующие функции:

- участвует в разработке планов работы контрольно-счетного органа;
- непосредственно проводит контрольные мероприятия в соответствии с Планом работы контрольно-счетного органа;
- участвует в экспертно-аналитических мероприятиях по заданию председателя контрольно-счетного органа;
- составляет отчеты о результатах контрольных мероприятий контрольно-счетного органа.

Инспектор Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области осуществляет следующие функции:

- организует и непосредственно проводит контрольные и экспертно-аналитические мероприятия;
- осуществляет подготовку отчетов о результатах контрольных мероприятий, проектов заключений о результатах экспертно-аналитических мероприятий и представляет их на согласование аудитору Контрольно-счетной палаты;
- осуществляет контроль за исполнением представлений и предписаний по результатам проведенных контрольных и экспертно-аналитических мероприятий.

Динамика количества сотрудников КСП Сызранского района Самарской области за 2019 -2021 гг. представлена в таблице 4.

Таблица 4 - Динамика количества сотрудников КСП Сызранского района Самарской области за 2019 -2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2021/2019	
				(+/-)	%
Количество сотрудников	3	3	3	0	0,00%

Таким образом, в КСП Сызранского района Самарской области за исследуемый период 2019-2021 гг. численность сотрудников не менялась.

Далее проведем качественный анализ персонала КСП Сызранского района Самарской области.

Численность персонала на 01.01.2023 - 3 человека.

Структура сотрудников КСП Сызранского района Самарской области по полу за 2019 -2021 гг. представлена в таблице 5 и на рисунке 9.

Таблица 5 – Структура сотрудников КСП Сызранского района Самарской области по полу за 2019 – 2021 гг.

Пол	2019 г.		2020 г.		2021 г.		Отклонение 2021 г. /2019г.	
	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	(+/-)	%
мужчины	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
женщины	3	100%	3	100%	3	100%	0	0%
всего	3	100%	3	100%	3	100%	0	0%

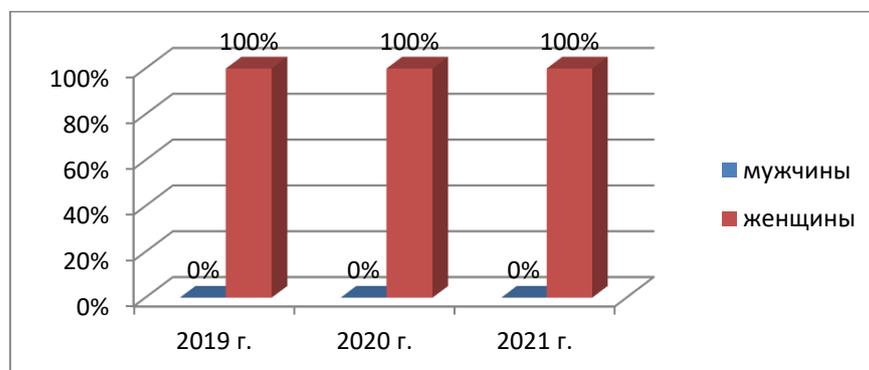


Рисунок 9 - Структура сотрудников КСП Сызранского района Самарской области за 2019-2021 гг. по полу

Структура сотрудников КСП Сызранского района Самарской области по возрасту представлена в таблице 6 и на рисунке 10.

Таблица 6 – Структура сотрудников КСП Сызранского района Самарской области по возрасту за 2019-2021 гг.

Возраст	2019 г.		2020 г.		2021 г.		Отклонение 2021/2019	
	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	(+/-)	%
до 30 лет	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
31-45 лет	2	67%	2	67%	2	67%	0	100%
46-55 лет	1	33%	1	33%	1	33%	0	100%
старше 55 лет	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
всего	3	100%	3	100%	3	100%	0	100%

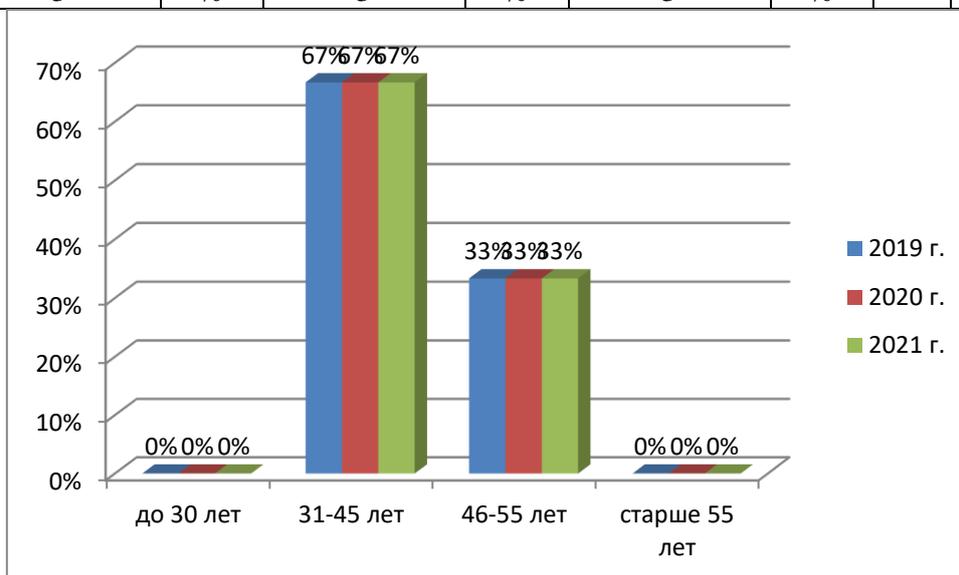


Рисунок 10 - Структура сотрудников КСП Сызранского района Самарской области по возрасту за 2019-2021 гг.

Структура сотрудников КСП Сызранского района Самарской области по уровню образования представлена в таблице 7 и на рисунке 11.

Таблица 7 – Структура сотрудников КСП Сызранского района Самарской области по уровню образования за 2019-2021 гг.

Уровень образования	2019 г.		2020 г.		2021 г.		Отклонение 2021/2019	
	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	(+/-)	%
высшее	3	100%	3	100%	3	100%	0	100%
среднее специальное	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
профессионально-техническое	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
общее среднее	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
всего	3	100%	3	100%	3	100%	0	100%

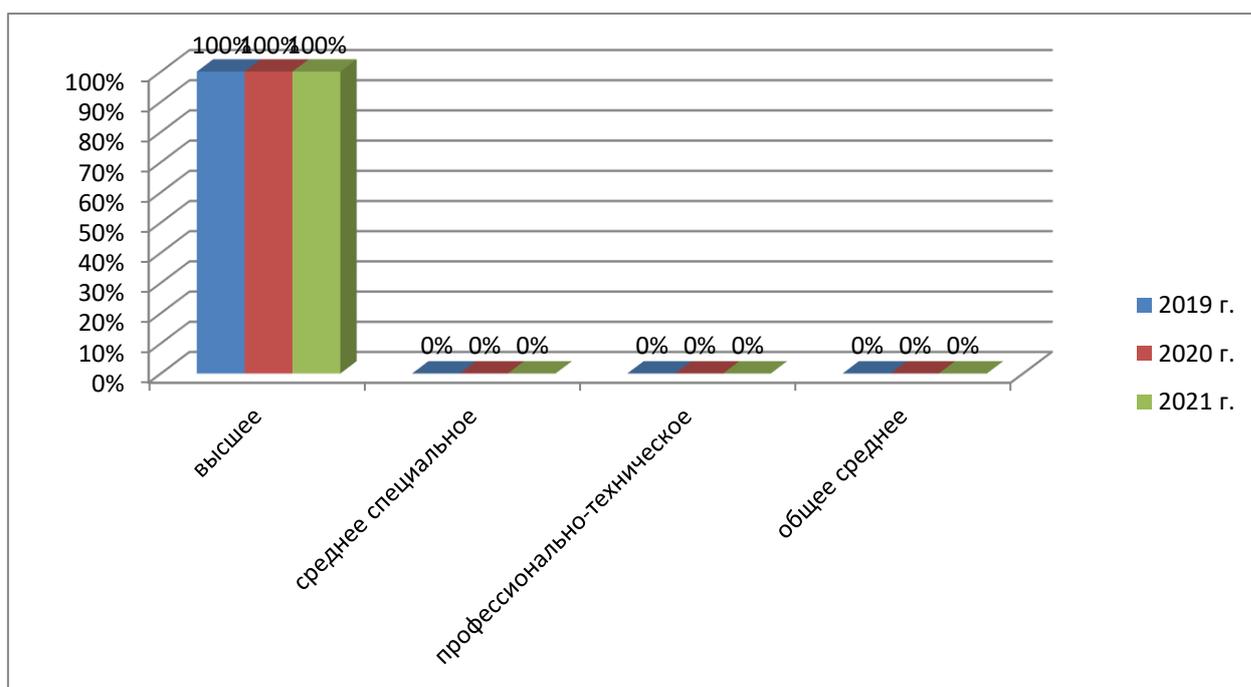


Рисунок 11- Структура сотрудников КСП Сызранского района Самарской области по уровню образования за 2019-2021 гг.

На основании представленных данных можно сделать вывод, что все сотрудники КСП Сызранского района Самарской области – женщины. Большинство из них (67%) в возрасте 31-45 лет, и одна сотрудница (33%) старше - в возрасте 46-55 лет. Образование у всех сотрудников высшее.

Второй объект исследования - Контрольно - счетная палата городского округа Жигулевск Самарской области.

Сотрудники КСП г.о. Жигулевск – председатель КСП, аппарат КСП, инспекторы. Исследуем их функционал.

Председатель контрольно-счётной палаты г.о. Жигулевск выполняет следующие функции:

- осуществляет общее руководство деятельностью контрольно-счётной палаты и организует ее работу в соответствии с Положением о контрольно-счётной палате;
- утверждает планы работы контрольно-счётной палаты и изменения к ним;
- утверждает годовой отчёт о деятельности контрольно-счётной палаты;
- непосредственно осуществляет внешний муниципальный финансовый контроль (аудит), контрольные и экспертно-аналитические мероприятия;
- утверждает результаты (отчёты) контрольных и экспертно-аналитических мероприятий контрольно-счётной палаты;
- представляет городской Думе и главе города ежегодный отчёт о деятельности контрольно-счётной палаты, информацию о результатах проведенных контрольных и экспертно-аналитических мероприятий;
- вносит в городскую Думу и главе города предложения контрольно-счётной палаты по совершенствованию бюджетного процесса в городе и управления муниципальной собственностью.

Аппарат КСП г.о. Жигулевск выполняет следующие функции:

- организационное, методическое обеспечение деятельности КСП;
- подготовка стандартов, правил и методик проведения контрольных и экспертно-аналитических мероприятий;

- координация контрольно-ревизионной, экспертно-аналитической работы в КСП в пределах полномочий, а также в соответствии с поручениями председателя КСП;
- проведение внешней проверки годового отчета об исполнении бюджета;
- самостоятельное решение всех вопросов по организации деятельности возглавляемых ими направлений и ответственность за ее результаты;
- проведение контрольных мероприятий в соответствии с планом, заданием председателя КСП;

Функционал инспекторов КСП г.о. Жигулевск:

- осуществление контроля за исполнением доходных и расходных статей бюджета;
- контроль за эффективностью и целесообразностью расходования финансовых ресурсов и использования муниципальной собственности;
- финансовая экспертиза проектов нормативных правовых актов;
- анализ выявленных отклонений;
- внешняя проверка отчета об исполнении бюджета;
- конкретные функции определяются председателем КСП.

Динамика количества сотрудников КСП г.о. Жигулевск Самарской области за 2019 -2021 гг. представлена в таблице 8.

Таблица 8 - Динамика количества сотрудников КСП г.о. Жигулевск за 2019 - 2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2021/2019	
				(+/-)	%
Количество сотрудников	3	4	4	1	33,33%

Таким образом, в КСП г.о. Жигулевск Самарской области за исследуемый период 2019-2021 гг. произошло увеличение численности персонала на 1 человека, прирост составил 33,33%.

Далее проведем качественный анализ персонала КСП Ст.о. Жигулевск Самарской области за 2019-2021 гг.

Численность персонала на 01.01.23 г. - 4 человека.

Структура сотрудников КСП г.о. Жигулевск за 2019 -2021 гг. по полу представлена в таблице 9 и на рисунке 12.

Таблица 9 – Структура сотрудников КСП г.о. Жигулевск по полу за 2019-2021 гг.

Пол	2019 г.		2020 г.		2021 г.		Отклонение 2021/2019	
	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	(+/-)	%
мужчины	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
женщины	4	100%	4	100%	4	100%	0	0%
всего	4	100%	4	100%	4	100%	0	0%

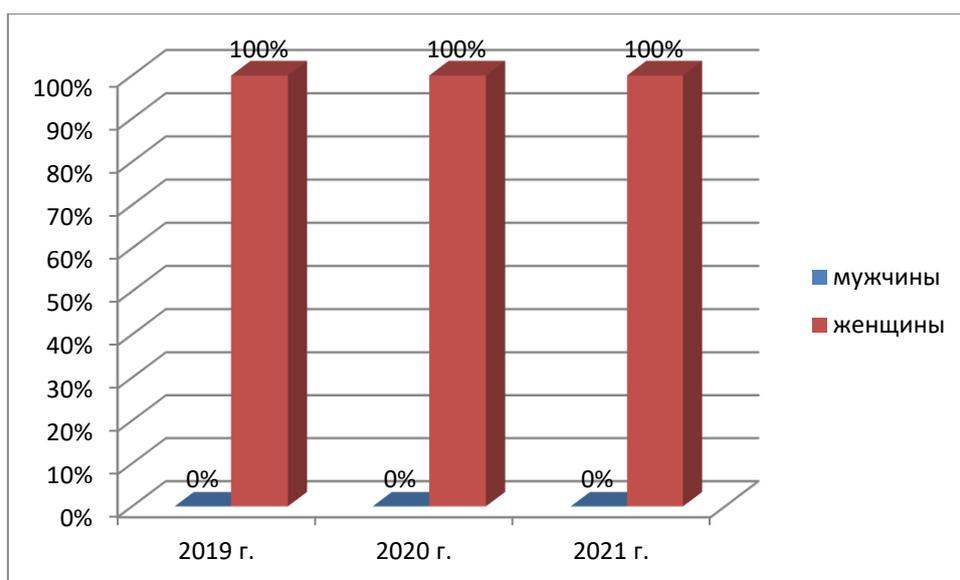


Рисунок 12 - Структура сотрудников КСП г.о. Жигулевск по полу за 2019-2021 гг.

Структура сотрудников КСП г.о. Жигулевск за 2019-2021 гг. по возрасту представлена в таблице 10 и на рисунке 13.

Таблица 10 – Структура сотрудников КСП г.о. Жигулевск по возрасту за 2019-2021 гг.

Возраст	2019 г.		2020 г.		2021 г.		Отклонение 2021/2019	
	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	(+/-)	%
до 30 лет	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
31-45 лет	1	25%	1	25%	0	0%	-1	0%
46-55 лет	3	75%	3	75%	4	100%	1	133%
старше 55 лет	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
всего	4	100%	4	100%	4	100%	0	100%

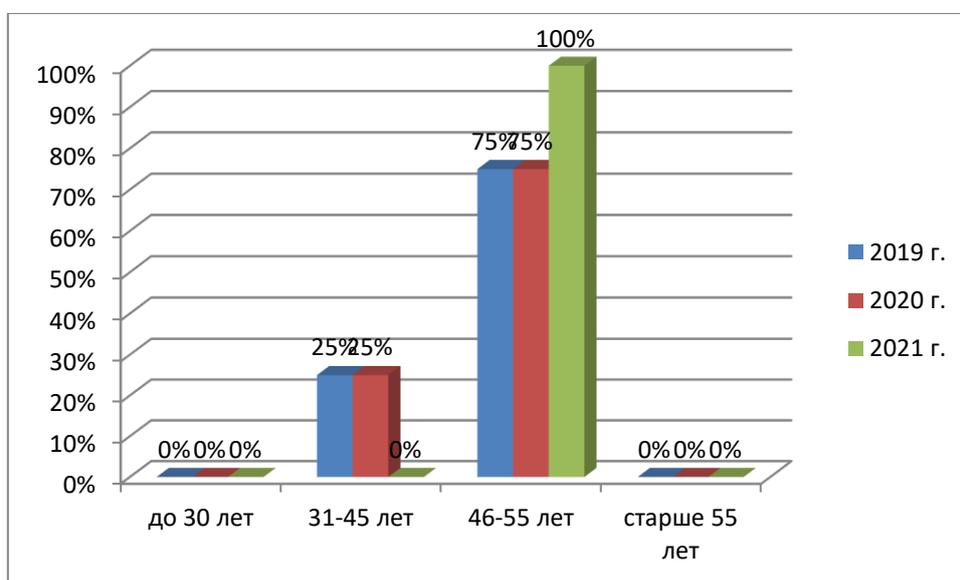


Рисунок 13- Структура сотрудников КСП г.о. Жигулевск по возрасту за 2019-2021 гг.

Структура сотрудников КСП г.о. Жигулевск по уровню образования за 2019-2021 гг. представлена на в таблице 11 и рисунке 14.

Таблица 11 – Структура сотрудников КСП г.о. Жигулевск по уровню образования за 2019-2021 гг.

Уровень образования	2019 г.		2020 г.		2021 г.		Отклонение 2021/2019	
	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	(+/-)	%
высшее	4	100%	4	100%	4	100%	0	100%
среднее специальное	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
профессионально-техническое	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
общее среднее	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
всего	4	100%	4	100%	4	100%	0	100%

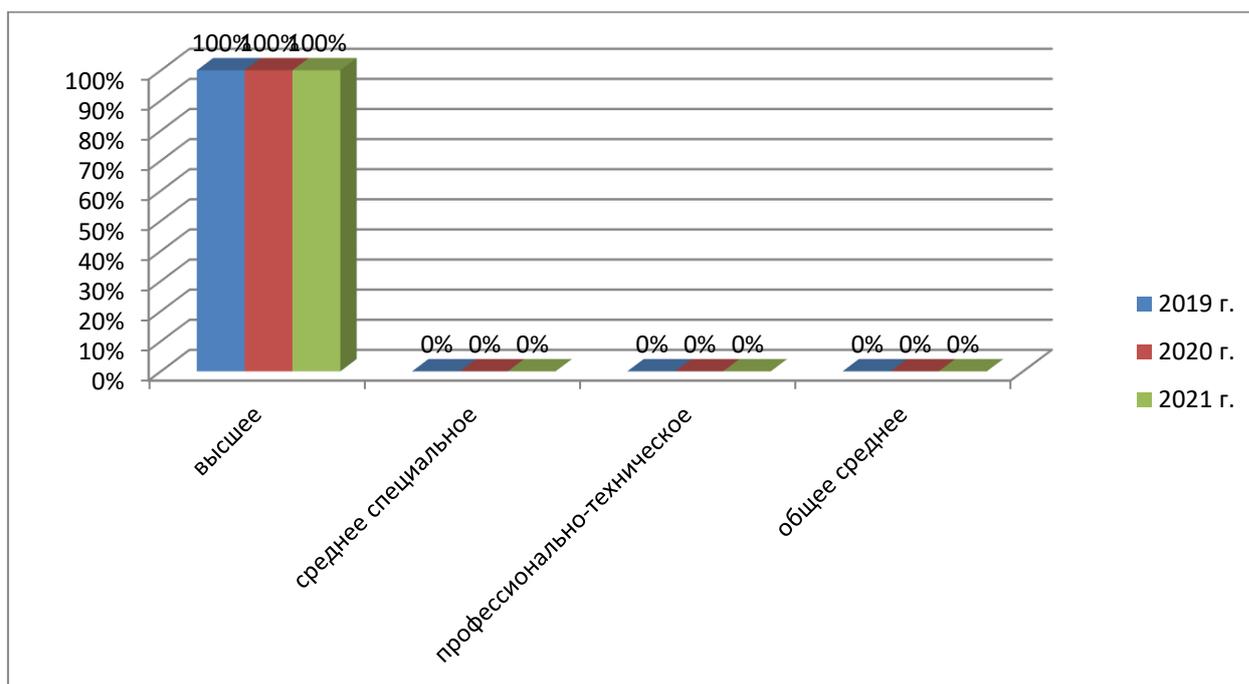


Рисунок 14 - Структура сотрудников КСП г.о. Жигулевск по уровню образования за 2019-2021 гг.

На основании представленных данных можно сделать вывод, что все сотрудники КСП г.о. Жигулевск – женщины. Основная часть из них (75%) –

в возрасте 46-55 лет, одна сотрудница (25%) в возрасте 31-45 лет, и все сотрудники имеют высшее образование.

Третий объект исследования - Контрольно-Счетная Палата Городского Округа Тольятти.

Сотрудники КСП г.о. Тольятти – председатель КСП, заместитель председателя КСП, аудиторы, аппарат КСП. Исследуем их функционал.

Председатель контрольно-счётной палаты г.о. Тольятти выполняет следующие функции:

- осуществляет общее руководство деятельностью контрольно-счётной палаты;
- утверждает планы работы контрольно-счётной палаты и изменения к ним;
- утверждает годовой отчёт о деятельности контрольно-счётной палаты;
- утверждает стандарты внешнего муниципального финансового контроля;
- утверждает программы контрольных мероприятий, подписывает и выдает удостоверения на проведение контрольных мероприятий;
- утверждает результаты (отчёты) контрольных и экспертно-аналитических мероприятий контрольно-счётной палаты;
- направляет в городскую Думу и главе городского округа утвержденные отчёты и заключения по результатам контрольных и экспертно-аналитических мероприятий;
- составляет протоколы об административных правонарушениях;
- представляет городской Думе и главе города ежегодный отчёт о деятельности контрольно-счётной палаты, информацию о результатах проведенных контрольных и экспертно-аналитических мероприятий.

Заместитель Председателя Контрольно-счетной палаты г.о. Тольятти осуществляет следующие должностные обязанности:

- организует работу по анализу итогов проводимых контрольных мероприятий;
- осуществляет контроль за исполнением предписаний и представлений Контрольно-счетной палаты и обобщает практику их исполнения;
- организует и непосредственно проводит экспертно-аналитические и контрольные мероприятия в соответствии с планом работы Контрольно-счетной палаты или решением Председателя Контрольно-счетной палаты о проведении внеплановых мероприятий;
- осуществляет подготовку отчетов о результатах контрольных мероприятий;
- докладывает Председателю Контрольно-счетной палаты информацию о ходе проведения контрольных и экспертно-аналитических мероприятий в установленные им сроки;
- организует работу с письмами, предложениями, жалобами и заявлениями физических и юридических лиц.

Аудиторы Контрольно-счетной палаты в пределах своей компетенции осуществляет следующие должностные обязанности:

- подготавливает информацию по результатам контрольных и экспертно-аналитических;
- представляет Председателю Контрольно-счетной палаты предложения по формированию плана работы, предложения о внесении изменений и дополнений в план работы по закрепленным за ним направлениям деятельности;
- осуществляет контрольную, экспертно-аналитическую, информационную и иную деятельность;

- организует и принимает участие в разработке проектов методических документов по проведению контрольных и экспертно-аналитических мероприятий с учетом специфики деятельности Контрольно-счетной палаты;

Аппарат КСП г.о. Тольятти выполняет следующие функции:

- осуществляет подготовку программ (планов) проведения контрольных и экспертно-аналитических мероприятий;
- организует и непосредственно осуществляет проведение внешнего муниципального финансового контроля и аудита;
- осуществляет подготовку информации председателю о ходе проведения проверок;
- квалифицирует и систематизирует выявленные в результате контрольного мероприятия нарушения бюджетного законодательства, факты неэффективного и незаконного расходования средств;
- оформляет результаты проводимых им контрольных мероприятий в соответствии с требованиями методических и нормативных документов; классифицирует выявленные нарушения, готовит предложения, направленные на их устранение;
- осуществляет подготовку проектов отчетов, заключений, а также иных документов и материалов по результатам контрольных и экспертно-аналитических мероприятий;
- проводит внешнюю проверку годовой бюджетной отчетности;
- проводит экспертизы проектов решений Собраний депутатов о бюджете, проектов решений о внесении изменений в решения о бюджете, проектов решений об исполнении бюджета;
- осуществляет ежеквартальную экспертизу муниципального правового акта об исполнении бюджета муниципального района и подготовку соответствующей информации;

- участвует в подготовке оперативной информации и аналитических материалов по деятельности Контрольно-счётной палаты;
- участвуют в подготовке годового отчета о работе Контрольно-счётной палат, подготовке слайдовой презентации;
- осуществляет выполнение полномочий контрольно-счётных органов поселений по осуществлению внешнего муниципального финансового контроля в соответствии с заключёнными Соглашениями о передаче Контрольно-счётной палате Комсомольского района указанных полномочий;
- вносит предложения по улучшению форм и методов работы Контрольно-счётной палаты;
- ведет протоколы рабочих совещаний.

Динамика количества сотрудников КСП г.о. Тольятти 2019 -2021 гг. представлена в таблице 12.

Таблица 12 - Динамика количества сотрудников КСП г.о. Тольятти за 2019 - 2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2021/2019	
				(+/-)	%
Количество сотрудников	15	17	17	2	13,33%

Таким образом, в КСП г.о. Тольятти за исследуемый период 2019-2021 гг. произошло увеличение численности персонала на 2х человек, прирост составил 13,33%.

Далее проведем качественный анализ персонала КСП г.о. Тольятти за 2019-2021 гг.

Численность персонала на 01.01.23 г. -17 человек.

Структура сотрудников КСП г.о. Тольятти за 2019-2021 гг. по полу представлена в таблице 13 и на рисунке 15.

Таблица 13 – Структура сотрудников КСП г.о. Тольятти по полу за 2019-2021 гг.

Пол	2019 г.		2020 г.		2021 г.		Отклонение 2021/2019	
	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	(+/-)	%
мужчины	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
женщины	17	100%	17	100%	17	100%	0	0%
всего	17	100%	17	100%	17	100%	0	0%

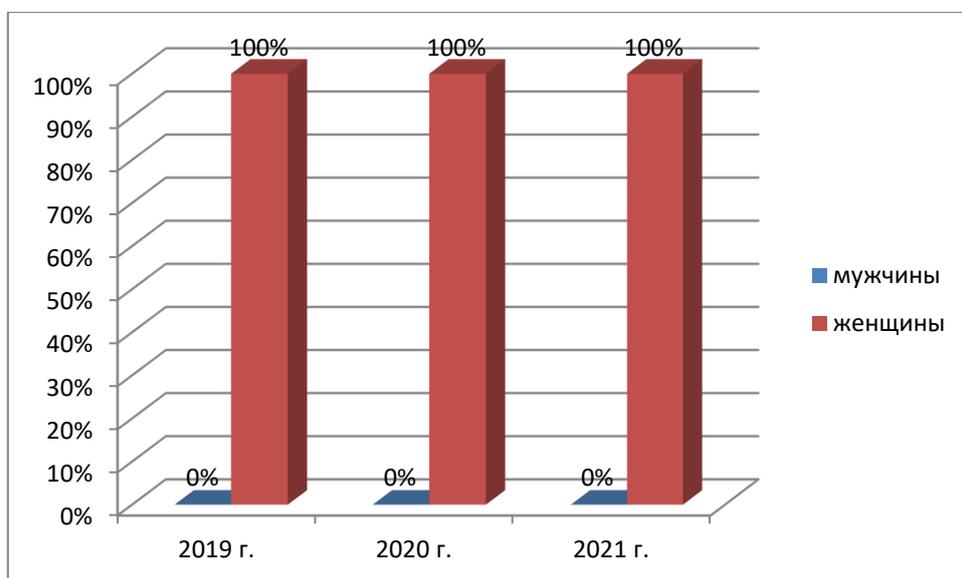


Рисунок 15 - Структура сотрудников КСП г.о. Тольятти по полу за 2019-2021 гг.

Структура сотрудников КСП г.о. Тольятти по возрасту за 2019-2021 гг. представлена в таблице 14 и на рисунке 16.

Таблица 14 – Структура сотрудников КСП г.о. Тольятти по возрасту за 2019-2021 гг.

Возраст г	2019 г.		2020 г.		2021 г.		Отклонение 2021/2019	
	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	(+/-)	%
до 30 лет	1	6%	1	6%	1	6%	0	100%
31-45 лет	12	71%	12	71%	12	71%	0	100%
46-55 лет	4	24%	4	24%	4	24%	0	100%
старше 55 лет	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
всего	17	100%	17	100%	17	100%	0	100%

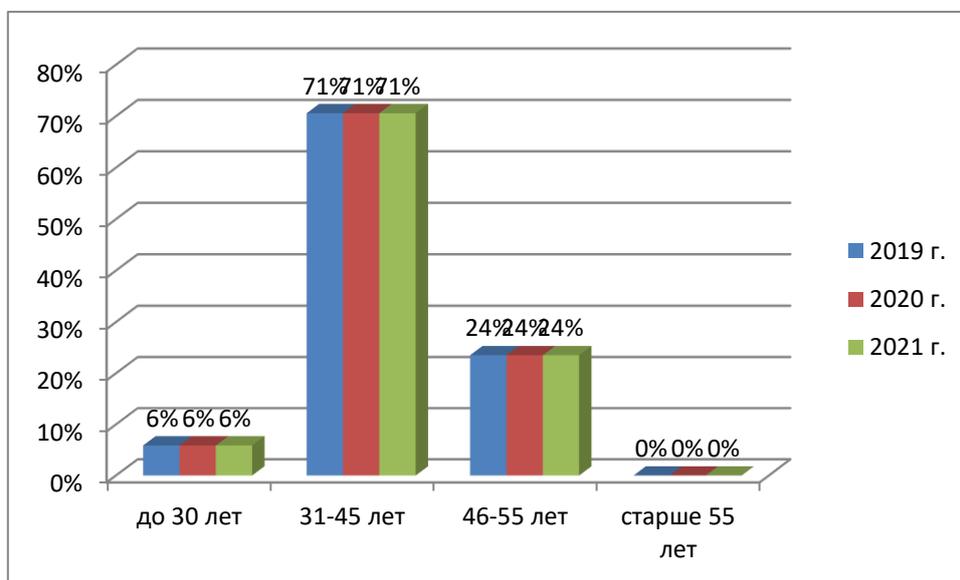


Рисунок 16 - Структура сотрудников КСП г.о. Тольятти по возрасту за 2019-2021 гг.

Структура сотрудников КСП г.о. Тольятти по уровню образования представлена в таблице 15 и на рисунке 17.

Таблица 15 – Структура сотрудников КСП г.о. Тольятти по уровню образования за 2019-2021 гг.

Уровень образования	2019 г.		2020 г.		2021 г.		Отклонение 2021/2019	
	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	Количество сотрудников	%	(+/-)	%
высшее	17	100%	17	100%	17	100%	0	100%
среднее специальное	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
профессионально-техническое	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
общее среднее	0	0%	0	0%	0	0%	0	-
всего	17	100%	17	100%	17	100%	0	100%

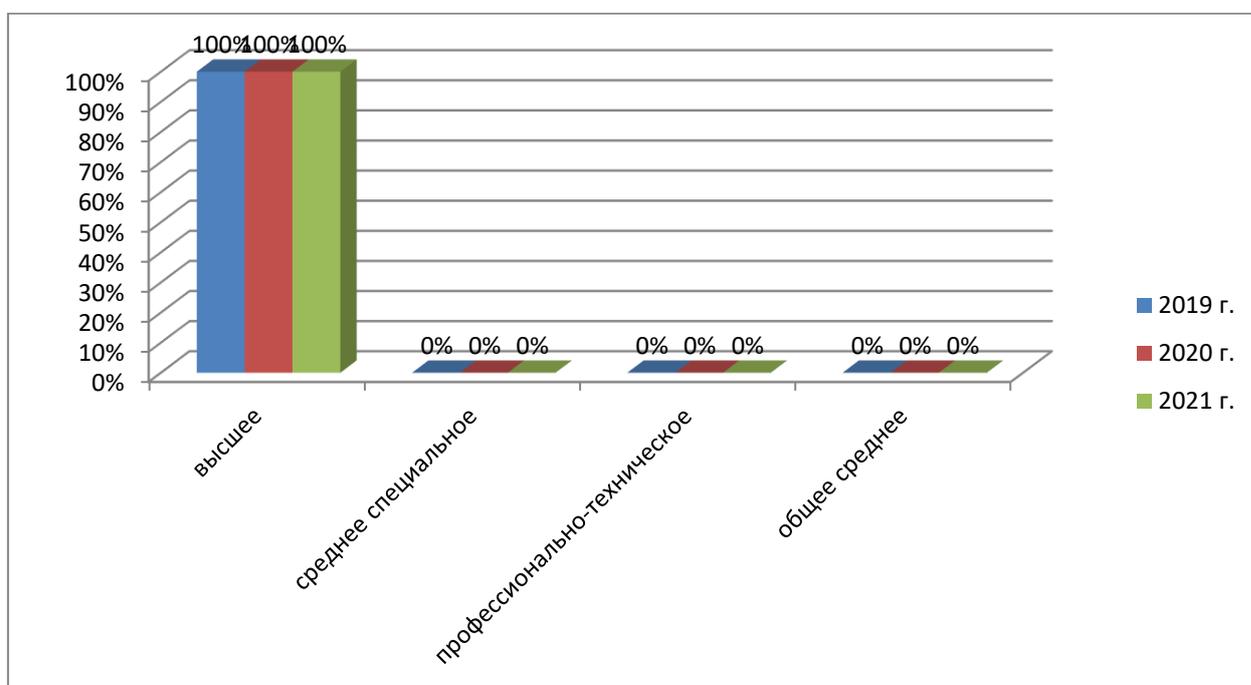


Рисунок 17 - Структура сотрудников КСП г.о. Тольятти по уровню образования за 2019-2021 гг.

На основании представленных данных можно сделать вывод, что все сотрудники КСП г.о. Тольятти – женщины с высшим образованием. Большинство из них (71%) в возрасте 31-45 лет, 24% - в возрасте 46-55 лет.

2.3 Анализ эффективности использования человеческого потенциала экономических субъектов и его влияния на экономическую безопасность

В данном разделе проведем анализ эффективности использования человеческого потенциала экономических субъектов.

Как было указано в первой главе диссертации, для оценки эффективности человеческого потенциала используются следующие показатели: текучесть персонала, стабильность персонала, уровень дисциплины, соответствие квалификации степени сложности выполняемых работ, соотношение численности категорий работников.

Все объекты исследования проводят оценку потенциала персонала по методике, представленной на рисунке 18.



Рисунок 18– Методика оценки человеческого потенциала, применяемая в КСП

Далее по данной методике проведем оценку человеческого потенциала.

Первый объект исследования - Контрольно-счетная палата Сызранского района Самарской области.

Для расчета показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП Сызранского района Самарской области за 2019-2021 гг. составим вспомогательную таблицу 16.

Таблица 16- Исходные данные для расчета показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП Сызранского района Самарской области за 2019-2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2021/2019	
				(+/-)	%
принято	0	3	0	0	-
уволено	0	3	0	0	-
всего	3	3	3	0	0,00%
стаж более 5 лет	0	0	0	0	-
кол-во нарушений	2	2	3	1	50,00%

На основании представленных данных можно сделать вывод, что за исследуемый период 2019 – 2021 гг. в КСП Сызранского района Самарской области численность сотрудников КСП Сызранского района Самарской области и количество сотрудников со стажем работы более 5 лет не менялось. Из негативных тенденций можно отметить увеличение количества нарушений.

На основании представленных данных произведем расчет эффективности использования человеческого потенциала КСП Сызранского района Самарской области за 2019-2021 гг. (текучесть персонала, стабильность персонала, уровень дисциплины, соответствие квалификации степени сложности выполняемых работ, соотношение численности категорий работников) в таблице 17.

Таблица 17 – Расчет показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП Сызранского района Самарской области за 2019-2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2021/2019	
				(+/-)	%
Текучесть персонала	0%	100%	0%	0%	-
Стабильность персонала	0%	0%	0%	0%	-
Уровень дисциплины	67%	67%	100%	33%	50%
Соответствие квалификации степени сложности выполняемых работ	100%	100%	100%	0%	0%
Соотношение численности категорий работников	100%	100%	100%	0%	0%

На основании рассчитанных показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП Сызранского района Самарской области за 2019-2021 гг. можно сделать вывод, что за исследуемый период в организации произошли следующие положительные изменения:

- увеличился на 50% уровень дисциплины.

По итогам проведенного анализа составим таблицу, характеризующую влияние человеческого потенциала КСП Сызранского района Самарской области на экономическую безопасность организации (таблица 18).

Таблица 18 – Влияние человеческого потенциала на экономическую безопасность КСП Сызранского района Самарской области за 2019-2021 гг.

Положительное влияние на экономическую безопасность	Отрицательное влияние на экономическую безопасность
<ol style="list-style-type: none"> 1. Стабильность численности сотрудников. 2. Увеличение уровня дисциплины. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рост количества нарушений.

Далее проведем оценку человеческого потенциала с учетом специфики деятельности организаций- объектов исследования (на основании количества

проведенных экспертно-аналитических и контрольных мероприятий) в таблице 19.

Таблица 19 - Расчет показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП Сызранского района Самарской области за 2019-2021 гг.с

Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонения 2021/2019	
				(+/-)	%
Объем работы (всего мероприятий)	97	106	131	34,00	35,05%
Рабочее время, часов	1970	1 979	1 972	2,00	0,10%
Численность сотрудников, чел.	3	3	3	0,00	0,00%
Фонд оплаты труда со страховыми взносами , тыс.руб.	1860,40	2 174	2 064	204,00	10,97%
Производительность труда	32	35	44	11,33	35,05%
Трудоемкость труда	7	6	5	-1,75	-25,88%

Таким образом, за исследуемый период в КСП Сызранского района Самарской области наблюдается увеличение производительности труда, сокращение трудоемкости труда.

Второй объект исследования - Контрольно - счетная палата городского округа Жигулевск Самарской области.

Для расчета показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП г.о. Жигулевск за 2019-2021 гг. составим вспомогательную таблицу 20.

Таблица 20- Исходные данные для расчета показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП г.о. Жигулевск за 2019-2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2021/2019	
				(+/-)	%
принято	0	1	1	1	-
уволено	1	1	0	-1	-100,00%
всего	3	3	4	1	33,33%
стаж более 5 лет	2	3	4	2	100,00%
кол-во нарушений	1	2	2	1	100,00%

На основании представленных данных можно сделать вывод, что за исследуемый период 2019 – 2021 гг. в КСП г.о. Жигулевск численность сотрудников КСП увеличилась на 1 сотрудника (33,33%), количество сотрудников со стажем работы более 5 лет увеличилось вдвое (100%). Из негативных тенденций можно отметить увеличение в два раза количества нарушений.

На основании представленных данных произведем расчет эффективности использования человеческого потенциала КСП г.о. Жигулевск за 2019-2021 гг. (текучесть персонала, стабильность персонала, уровень дисциплины, соответствие квалификации степени сложности выполняемых работ, соотношение численности категорий работников) в таблице 21.

Таблица 21 – Расчет показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП г.о. Жигулевск за 2019-2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2021/2019	
				(+/-)	%
Текучесть персонала	33%	33%	0%	-33%	0%
Стабильность персонала	67%	100%	100%	33%	50%
Уровень дисциплины	33%	67%	50%	17%	50%
Соответствие квалификации степени сложности выполняемых работ	100%	100%	100%	0%	0%
Соотношение численности категорий работников	100%	100%	100%	0%	0%

На основании рассчитанных показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП г.о. Жигулевск за 2019-2021 гг. можно сделать вывод, что за исследуемый период в организации произошли следующие положительные изменения:

- сократилась на 33% текучесть персонала;
- увеличилась на 33% стабильность персонала;
- увеличился на 17% уровень дисциплины.

По итогам проведенного анализа составим таблицу, характеризующую влияние человеческого потенциала КСП г.о. Жигулевск на экономическую безопасность организации (таблица 22).

Таблица 22 – Влияние человеческого потенциала на экономическую безопасность КСП г.о. Жигулевск за 2019-2021 гг.

Положительное влияние на экономическую безопасность	Отрицательное влияние на экономическую безопасность
1. Увеличение численности сотрудников. 2. Сокращение численности уволенных. 3. Увеличение численности сотрудников со стажем работы в организации свыше 5 лет. 4. Сокращение текучести персонала. 5. Увеличение стабильности персонала. 6. Увеличение уровня дисциплины.	1. Рост количества нарушений.

Далее проведем оценку человеческого потенциала с учетом специфики деятельности организаций- объектов исследования (на основании специфики деятельности организаций (количества проведенных экспертиз, проверок, контрольных мероприятий) в таблице 23.

Таблица 23 - Расчет показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП г.о. Жигулевск за 2019-2021 гг.

Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонения 2021/2019	
				(+/-)	%
Объем работы (всего мероприятий)	31	32	31	0,00	0,00%
Рабочее время, часов	1970	1 979	1 972	2,00	0,10%
Численность сотрудников	3	4	4	1,00	33,33%
Производительность труда	10	8	8	-2,58	-25,00%
Трудоемкость труда	21	15	16	-5,28	-24,92%

Таким образом, за исследуемый период в КСП г.о. Жигулевск Самарской области наблюдается уменьшение производительности труда, сокращение трудоемкости труда.

Третий объект исследования - Контрольно-Счетная Палата Городского округа Тольятти.

Для расчета показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП г.о. Тольятти за 2019-2021 гг. составим вспомогательную таблицу 24.

Таблица 24 - Исходные данные для расчета показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП г.о. Тольятти за 2019-2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2021/2019	
				(+/-)	%
принято	2	1	2	0	0,00%
уволено	1	0	0	-1	-
всего	14	15	17	3	21,43%
стаж более 5 лет	8	10	13	5	62,50%
кол-во нарушений	6	6	5	-1	-16,67%

На основании представленных данных можно сделать вывод, что за исследуемый период 2019 – 2021 гг. в КСП г.о.Тольятти численность сотрудников КСП увеличилась на 3 сотрудников (21,43%), количество сотрудников со стажем работы более 5 лет увеличилось на 62,50%, количество нарушений сократилось на 16,67%.

На основании представленных данных произведем расчет эффективности использования человеческого потенциала КСП г.о. Тольятти за 2019-2021 гг. (текучесть персонала, стабильность персонала, уровень дисциплины, соответствие квалификации степени сложности выполняемых работ, соотношение численности категорий работников) в таблице 25.

Таблица 25 – Расчет показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП г.о. Тольятти за 2019-2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2021/2019	
				(+/-)	%
Текучесть персонала	7%	0%	0%	-7%	0%
Стабильность персонала	57%	67%	76%	19%	34%
Уровень дисциплины	43%	40%	29%	-13%	-31%
Соответствие квалификации степени сложности выполняемых работ	100%	100%	100%	0%	0%
Соотношение численности категорий работников	100%	100%	100%	0%	0%

На основании рассчитанных показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП г.о. Тольятти за 2019-2021 гг. можно сделать вывод, что за исследуемый период в организации произошли следующие положительные изменения:

- сократилась на 7% текучесть персонала;
- увеличилась на 34% стабильность персонала;
- сократился на 13% уровень дисциплины.

По итогам проведенного анализа составим таблицу, характеризующую влияние человеческого потенциала КСП г.о. Тольятти на экономическую безопасность организации (таблица 26).

Таблица 26 – Влияние человеческого потенциала на экономическую безопасность КСП г.о. Тольятти за 2019-2021 гг.

Положительное влияние на экономическую безопасность	Отрицательное влияние на экономическую безопасность
1. Увеличение численности сотрудников. 2. Сокращение численности уволенных. 3. Увеличение численности сотрудников со стажем работы в организации свыше 5 лет. 4. Сокращение количества нарушений. 5. Сокращение текучести персонала. 6. Увеличение стабильности персонала. 7. Увеличение уровня дисциплины.	1. Снижение уровня дисциплины.

Далее проведем оценку человеческого потенциала с учетом специфики деятельности организаций- объектов исследования (на основании специфики деятельности организаций (контрольных и экспертно-аналитических мероприятий) в таблице 27.

Таблица 27 - Расчет показателей эффективности использования человеческого потенциала КСП г.о. Тольятти за 2019-2021 гг.

Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонения 2021/2019	
				(+/-)	%
Объем работы (всего мероприятий)	160	165	210	50,00	31,25%
Рабочее время, часов	1970	1 979	1 972	2,00	0,10%
Численность сотрудников	15	17	17	2,00	13,33%
Производительность труда	11	10	12	1,69	15,81%
Трудоемкость труда	0,8	0,7	0,6	-0,2	-32,70%

Таким образом, за исследуемый период в КСП г.о. Тольятти Самарской области наблюдается увеличение производительности труда, сокращение трудоемкости труда.

На основании проведенного анализа можно сделать вывод, что за исследуемый период 2019-2021 гг. года человеческий потенциал исследуемых объектов оказывает как положительное, так и отрицательное влияние на экономическую безопасность анализируемых объектов (КСП Сызранского района Самарской области, КСП г.о. Жигулевск, КСП г.о. Тольятти).

Именно поэтому исследуемые объекты должны проводить мероприятия по сокращению отрицательного влияния человеческого потенциала на экономическую безопасность предприятий и уделять больше внимания развитию человеческого потенциала как условию обеспечения экономической безопасности предприятия.

В рамках исследования было проанализировано развитие и оценка человеческого потенциала как условие обеспечения экономической безопасности предприятий (представлена количественная и качественная характеристика персонала экономических субъектов и проведен анализ эффективности использования человеческого потенциала экономических субъектов и его влияния на экономическую безопасность).

3 Совершенствование системы развития и оценки человеческого потенциала как условие обеспечения экономической безопасности Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области

3.1 Совершенствование системы оценки персонала

В ходе анализа было выявлено, что в настоящее время оценка персонала в Контрольно-счетной палате Сызранского района Самарской области представлена только аттестацией персонала, которая проводится один раз в три года в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы, а также расчетом показателей, позволяющих дать количественную и качественную оценку персонала. Такие как текучесть персонала, стабильность персонала, уровень дисциплины и другие.

Кроме того, проведенный анализ существующей методики оценки человеческого потенциала в Контрольно-счетной палате Сызранского района Самарской области позволяет сделать вывод, что в настоящее время в организации нет четкой модели оценки потенциала сотрудников с точки зрения обеспечения экономической безопасности предприятия.

Однако, для повышения эффективности управления предприятием важное внимание следует уделять оценке и контролю показателей трудовой деятельности и рациональному использованию рабочего времени сотрудников.

Поэтому в методику оценки человеческого потенциала Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области рекомендуется добавить показатели, характеризующие трудовую деятельность и рациональность использования рабочего времени.

Система учета рабочего времени будет способствовать повышению дисциплинированности сотрудников и устранению слабых мест в управленческой организации. Данные методы позволят комплексно

оптимизировать рабочие процессы и и исключить опоздания, простои и нецелевое использование рабочего времени.

Результатом будет не только повышение производительности каждого сотрудника, но и компании в целом.

В настоящее время существует несколько видов учета рабочего времени, самый распространенный — системы контроля и управления доступом (СКУД), суть которого состоит в том, что сотрудник отмечается на электронной пропускной приходя на работу и уходя с нее.

Однако, данный метод не позволяет оценить эффективность рабочего времени.

Поэтому для оценки персонала Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области и повышения эффективности его деятельности рекомендуется внедрение следующих мероприятий:

- установка камеры видеонаблюдения, которая позволит контролировать перемещения сотрудников, позволяют исключить несанкционированные «перекуры» и разговоры;
- установка системы учета рабочего времени, которая позволит мониторить всё, что сотрудник делает за рабочим местом.

Все современные программные решения по контролю рабочего времени автоматизированы. Это значит, что руководителем проводится первичная настройка, задаются параметры для отчетности, системы оповещения, а дальше система всё делает самостоятельно, что позволять решить одновременно ряд проблем:

- проблема опозданий;
- проблема нецелевого использования рабочего времени;
- проблема приоритетов. Системы контроля включают кейлоггеры и позволяют фиксировать все взаимодействия сотрудника с клавиатурой и мышью. Это не нарушает неприкосновенность личных данных, потому что в рабочий день за рабочим ПК у сотрудника нет личного времени, оно корпоративное.

Кроме того, электронная система учета рабочего времени позволяет предоставлять отчетность в режиме онлайн, то есть руководитель в форме сводной таблицы сможет видеть, чем занимается каждый из его сотрудников в определенный момент. Это позволит эффективно координировать работу сотрудников и оперативно реагировать на все решения специалистов.

Электронная система учета позволит не только оценить рациональность использования рабочего времени сотрудников, но и повысить уровень экономической безопасности контрольно-счетной палаты по следующим направлениям:

- повысить уровень дисциплины и продуктивность сотрудников;
- защитить деятельность КСП от инсайдерских угроз;
- выявить слабые места менеджмента;
- разгрузить руководство.

Таким образом, предлагаемая усовершенствованная методика оценки человеческого потенциала КСП Сызранского района Самарской области будет в себя включать не только расчет показателей, позволяющих дать количественную и качественную оценку персонала (такие как текучесть персонала, стабильность персонала, уровень дисциплины и другие), но и ряд новых показателей, таких как показатели трудовой деятельности и рациональности использования рабочего времени сотрудников.

Разработка методики оценки человеческого потенциала КСП Сызранского района Самарской области подразумевает выделение основных компонентов системы оценки персонала (рисунок 19).



Рисунок 19 - Основные компоненты системы оценки человеческого потенциала КСП Сызранского района Самарской области

Алгоритм внедрения методики оценки человеческого потенциала КСП Сызранского района Самарской области представлен на рисунке 20.

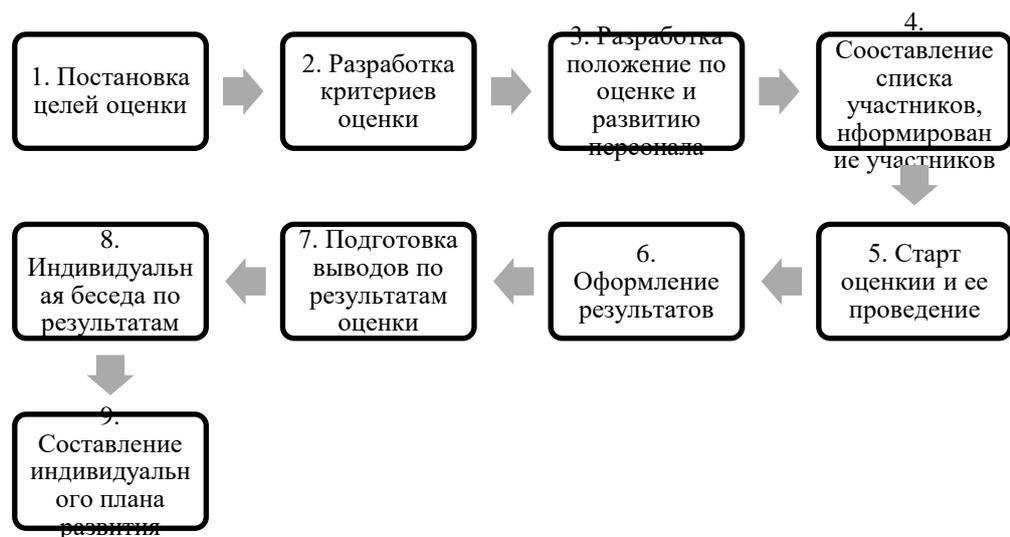


Рисунок 20 - Алгоритм внедрения методики оценки человеческого потенциала КСП Сызранского района Самарской области

Критериями оценки человеческого потенциала КСП Сызранского района Самарской области, помимо уже существующих, будут такие критерии как показатели трудовой деятельности (производительности труда с учетом специфики деятельности организации) и показатели эффективности использования рабочего времени – величина фактически отработанного времени на основании данных, предоставляемых автоматизированной системой по учету рабочего времени).

Помимо критериев для эффективной оценки персонала КСП следует создать оценочный бланк (таблица 28).

Таблица 28 – Бланк для оценки персонала КСП

Показатель оценки	Значение показателя
Количество проведенных контрольных мероприятий, единиц	Не менее 1
Количество проведенных экспертно-аналитических мероприятий, единиц	Не менее 1
Количество проведенных проверок, единиц	Не менее 1
Количество выявленных нарушений и недостатков, единиц	Не менее 1
Количество выявленных нарушений и недостатков, тыс.руб.	Не менее 1
Количество устраненных нарушений и недостатков, единиц	Не менее 1
Количество устраненных нарушений и недостатков, тыс.руб.	Не менее 1
Количество фактически отработанного времени (по данным электронной системы учета)	Не менее 1
Коэффициент рациональности использования рабочего времени (по данным электронной системы учета)	Не менее 1

План-график внедрения методики оценки человеческого потенциала Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области представлены в таблице 29 и на рисунке 21.

Таблица 29 - План-график внедрения методики оценки человеческого потенциала Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области

Этапы	Начало	Длительность	Окончание
Определение целей оценки	01.04.2023	14	15.04.2023
Разработка Положения по оценке и развитию персонала	16.04.2023	30	16.05.2023
Подготовка списка участников	17.05.2023	5	22.05.2023
Проведение оценки	23.05.2023	10	02.06.2023
Оформление и оценка результатов	03.06.2023	30	03.07.2023
Оценка эффективности проекта	04.07.2023	3	07.07.2023

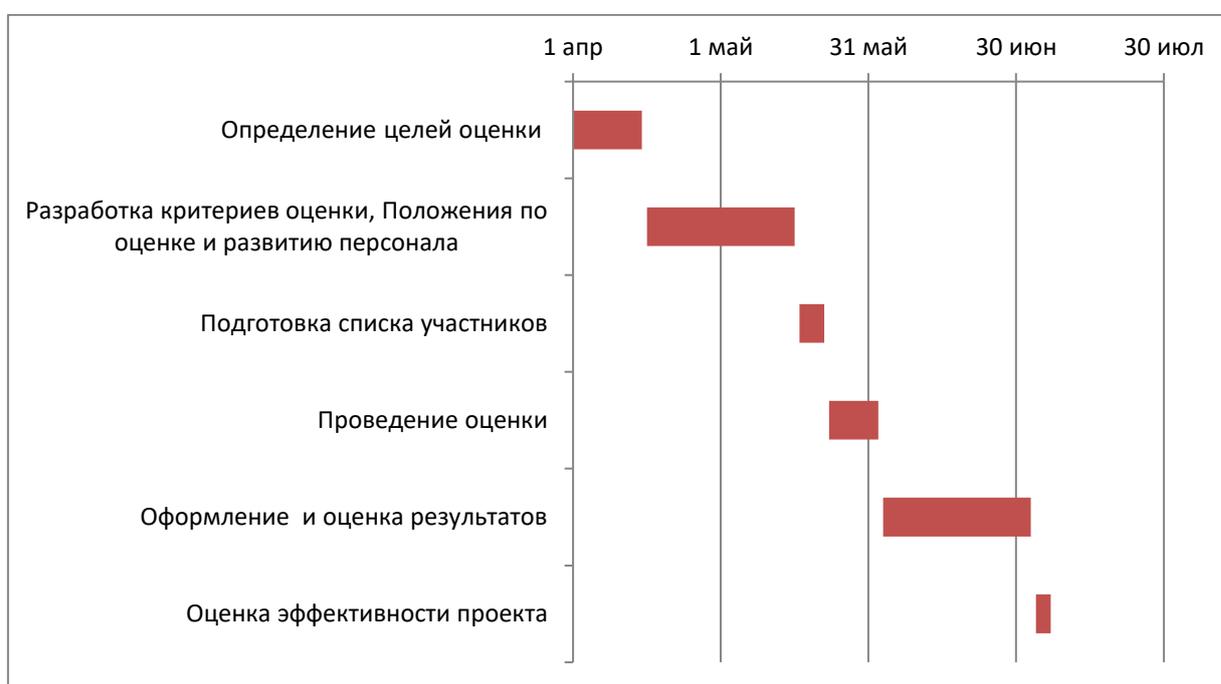


Рисунок 21 - План-график внедрения методики оценки человеческого потенциала для Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области

Разработанная методика оценки человеческого потенциала в Контрольно-счетной палате Сызранского района Самарской области позволит создать комплексную систему оценки персонала и проводить оценку персонала по дополнительным критериям - показатели эффективности использования рабочего времени – величина фактически

отработанного времени на основании данных, предоставляемых автоматизированной системой по учету рабочего времени.

Применение данных дополнительных критериев оценки позволит увеличить эффективность использования рабочего времени.

3.2 Разработка мероприятий по развитию человеческого потенциала

Мероприятия по развитию человеческого потенциала в Контрольно-счетной палате Сызранского района Самарской области будут заключаться в подборе и обосновании курсов, изучение которых позволит сформировать у сотрудников необходимые в современных кризисных условиях компетенции, поскольку от правильного понимания ситуации, выбора и применения управленческих технологий зависит конечный результат и эффективность деятельности всей организации.

Анализ представленных на рынке образовательных услуг по курсу «Экономическая безопасность» представлен в таблице 30.

Таблица 30 - Анализ представленных на рынке образовательных услуг по курсу «Экономическая безопасность»

Образовательная организация	Российский экономический университет им.Плеханова	Новый Бизнес Университет	Академия информационных систем
Название курса	Экономическая безопасность бизнеса	Экономическая безопасность	Экономическая безопасность предприятия
Город	Москва	Москва	Москва
Форма обучения	Вечерняя	Дистанционная	Очная/дистанционная
Диплом гос.образца	да	да	да
Стоимость обучения за 1 человека, руб.	97 500	7 600	22 400

Анализ представленных на рынке курсов проводился по таким параметрам, как город обучения, форма обучения (предпочтение отдавалось

дистанционному обучению, так как курсы предлагались учебными заведениями Москвы), стоимость обучения. Обязательным условием была возможность получения диплома государственного образца и наличие у образовательной организации лицензии на осуществление образовательной деятельности.

После анализа представленных на рынке образовательных услуг для сотрудников Контрольно-счетной палате Сызранского района Самарской области был выбран курс «Экономическая безопасность» от Новый бизнес-Университет.

Данный курс позволит освоить основы методологии экономической безопасности.

Будут рассмотрены: теоретические основы экономической безопасности предприятия, построение комплексной системы обеспечения экономической безопасности предприятия, человеческий фактор как основная угроза экономической безопасности предприятия, обеспечение экономической безопасности предприятия при работе с контрагентами, создание и обеспечение режима коммерческой тайны на предприятии.

Объем курса – 267 часов.

План-график внедрения мероприятий по обучению для сотрудников Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области представлены в таблице 31 и на рисунке 22.

Таблица 31 - План-график внедрения мероприятий по обучению для сотрудников Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области

Этапы	Начало	Длительность	Окончание
Выбор обучающего курса	01.04.2023	15	16.04.2023
Анализ рынка образовательных услуг	17.04.2023	30	17.05.2023
Выбор обучающей организации, заключение договора, оплата	18.05.2023	10	28.05.2023
Подготовка документов	29.05.2023	5	03.06.2023
Обучение сотрудников	04.06.2023	130	12.10.2023
Оценка эффективности проекта	13.10.2023	3	16.10.2023

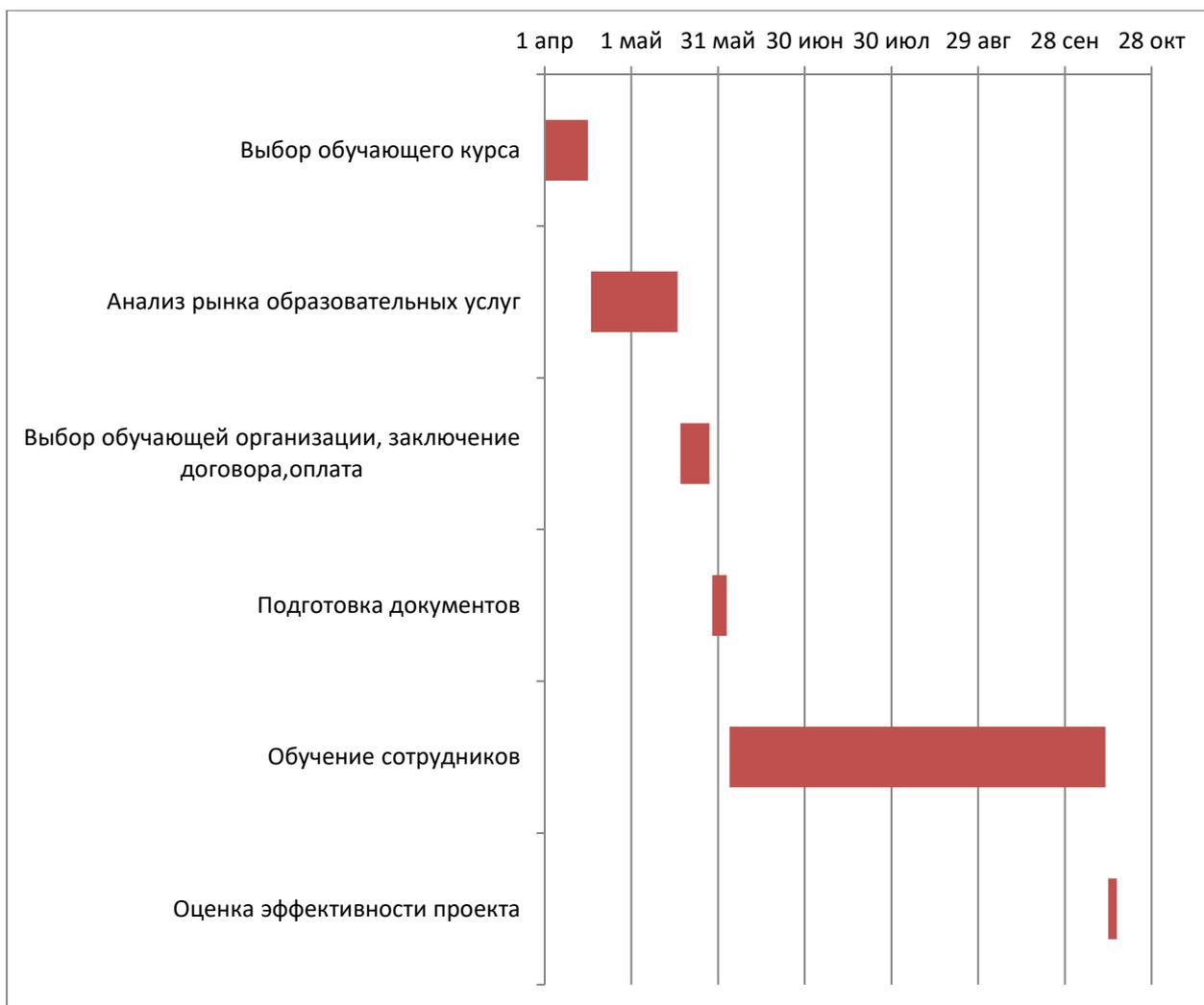


Рисунок 22 - План-график внедрения мероприятий по обучению для сотрудников Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области

Таким образом, в результате организации и проведения обучения сотрудники Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области повысят свой потенциал в необходимом направлении для обеспечения экономической безопасности предприятия.

3.3 Экономическая эффективность предложенных мероприятий

Далее произведем расчет экономической эффективности предложенных мероприятий.

Первое мероприятие – совершенствование системы оценки персонала Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области.

Для оценки экономической эффективности разработанных мероприятий рассчитаем возможные доходы и расходы по предложенным мероприятиям.

В таблице 32 охарактеризуем затраты по мероприятию.

Таблица 32 - Затраты по совершенствованию системы оценки персонала

Описание мероприятия	Описание затрат	Цена, руб.	Кол-во	Сумма затрат, руб.
1. приобретение автоматизированной системы учета рабочего времени	приобретение программы для учета рабочего времени (Система Vitcop)	150 000	1	150 000
	обучение сотрудника работе программой	50 000	1	50 000
Итого	-	-	-	200 000

Таким образом, затраты по совершенствованию системы оценки персонала Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области составят 200 000 руб.

Доходы за 2021 год составили 281 637,00 тыс.руб.

Тогда производительность труда будет равна:

$$ПТ_{2021} = В/Чсс = 281\ 637,00 / 3 = 9387,9 \text{ тыс.руб./чел. в год}$$

Предположим, что производительность труда сотрудников, прошедших оценку по новой методике возрастет на 4% и составит:

$$ПТ_{обуч} = 9387,9 \times 1,04\% = 9763,416 \text{ тыс. руб.}$$

Выручка составит:

$$В_{обуч} = 3 \times 9763,416 \times 1,04\% = 292\ 902,48 \text{ тыс.руб.}$$

Доход, таким образом, составит:

$$B_{\text{обуч}} - B_{2021} = 281\,637,00 - 292\,902,48 = 11\,265,48 \text{ тыс.руб.}$$

Эффект от внедрения новой системы оценки составит разницу между выручкой итоговой после введения системы оценки сотрудников и размером инвестиций в их обучение:

$$11\,265,48 - 200 = 11\,065,48 \text{ тыс. руб.}$$

Далее рассчитаем ROI (return on investment).

$$\text{ROI} = (\text{Доходы} - \text{Затраты}) / \text{Затраты} \times 100\% \quad (4)$$

Где ROI - коэффициент окупаемости инвестиций.

$$\text{ROI} = (11\,265,48 - 200) / 200 * 100 = 5533$$

Это значит, что каждый рубль, который был вложен на внедрение новой оценки сотрудников, принесет предприятию 55 рублей чистых денег.

Второе мероприятие – обучение персонала Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области.

Для оценки экономической эффективности разработанных мероприятий рассчитаем возможные доходы и расходы по предложенным мероприятиям.

В таблице 33 охарактеризуем затраты по мероприятию.

Таблица 33 - Затраты по обучению персонала

Описание мероприятия	Описание затрат	Цена, руб.	Кол-во	Сумма затрат, руб.
1. Обучение персонала	Обучение персонала на курсах	7 600	3	22 800
Итого	-	-	-	22 800

Таким образом, затраты по обучению персонала Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области составят 22 800 руб.

Доходы за 2021 год составили 281 637,00 тыс.руб.

Тогда производительность труда будет равна:

$$ПТ_{2021} = В/Чсс = 281\ 637,00 / 3 = 9387,9 \text{ тыс.руб./чел. в год}$$

Предположим, что производительность труда сотрудников, прошедших обучение, возрастет на 4% и составит:

$$ПТ_{\text{обуч}} = 9387,9 \times 1,04\% = 9763,416 \text{ тыс. руб.}$$

Выручка составит:

$$В_{\text{обуч}} = 3 * 9763,416 * 1,04\% = 292\ 902,48 \text{ тыс.руб.}$$

Доход, таким образом, составит:

$$В_{\text{обуч}} - В_{2021} = 281\ 637,00 - 292\ 902,48 = 11265,48 \text{ тыс.руб.}$$

Эффект от обучения составит разницу между выручкой итоговой после обучения сотрудников и размером инвестиций в их обучение:

$$11265,48 - 22,8 = 11\ 242,68 \text{ тыс. руб.}$$

Далее рассчитаем ROI (return on investment) - коэффициент окупаемости инвестиций.

$$ROI = (11265,48 - 22,8) / 22,8 * 100 = 4931$$

Это значит, что каждый рубль, который был вложен на обучение сотрудников, принесет предприятию 49 рублей чистых денег.

Социальный эффект от внедрения предложенных мероприятий будет проявляться в следующем:

- введение новой оценки человеческого потенциала и его обучения позволит сформировать у сотрудников дополнительные компетенции, необходимые для функционирования в новых меняющихся экономических условиях;
- сотрудники, прошедшие дополнительную оценку по новой системе и обучение позволят консультировать сотрудников смежных отделов и похожих хозяйствующих объектов, что может поднять не только уровень своей значимости и самооценки, но и удовлетворить потребности в уважении, самовыражении;

– новые компетенции позволят сотрудникам более детально вникать в трудовые процессы и решать проблемы, угрожающие экономической безопасности предприятия.

По результатам проведенного исследования и учитывая выявленные проблемы, в работе были предложены мероприятия по совершенствовании системы развития и оценки человеческого потенциала как условие обеспечения экономической безопасности Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области: введение новой системы оценки человеческого потенциала и обучение сотрудников.

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что в результате организации оценки персонала по новой методике и проведения обучения сотрудники Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области повысят свой потенциал в необходимом направлении для обеспечения экономической безопасности предприятия.

Заключение

Таким образом, экономическая безопасность предприятия - это состояние его защищенности от негативного влияния внешних и внутренних угроз, дестабилизирующих факторов, при котором обеспечивается устойчивая реализация уставной деятельности.

В настоящее время одним из основных инструментов, способным преодолеть большинство угроз экономической безопасности предприятия является усовершенствование и укрепление человеческого потенциала.

Человеческий капитал, «содержащий в себе знания, навыки, способность и умения, как и любой другой продукт, со временем может не только преумножаться и накапливаться, но и изнашиваться, как морально, так и материально. Вклад в человеческий потенциал со временем только набирает популярность, ведь человеческие идеи, инновации в трудовой деятельности приносят свои плоды как отдельной организации, так и всему государству. При правильно выбранной стратегии не стоит ожидать закона убывающей отдачи, вклад в человеческий потенциал является ярким примером исключения из этого правила» [13].

Для повышения эффективности управления предприятием важное внимание следует уделять оценке и контролю показателей трудовой деятельности и рациональному использованию рабочего времени сотрудников.

На основании проведенного анализа можно сделать вывод, что за исследуемый период 2019-2021 гг. года человеческий потенциал исследуемых объектов оказывает как положительное, так и отрицательное влияние на экономическую безопасность анализируемых объектов (КСП Сызранского района Самарской области, КСП г.о. Жигулевск, КСП г.о. Тольятти).

Именно поэтому исследуемые объекты должны проводить мероприятия по сокращению отрицательного влияния человеческого

потенциала на экономическую безопасность предприятий и уделять больше внимания развитию человеческого потенциала как условию обеспечения экономической безопасности предприятия.

В ходе анализа было выявлено, что в настоящее время оценка персонала в Контрольно-счетной палате Сызранского района Самарской области представлена только аттестацией персонала, которая проводится один раз в три года в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы, а также расчетом показателей, позволяющих дать количественную и качественную оценку персонала. Такие как текучесть персонала, стабильность персонала, уровень дисциплины и другие.

Кроме того, проведенный анализ существующей методики оценки персонала в Контрольно-счетной палате Сызранского района Самарской области позволяет сделать вывод, что в настоящее время в организации нет четкой модели оценки потенциала сотрудников с точки зрения обеспечения экономической безопасности предприятия.

Однако, для повышения эффективности управления предприятием важное внимание следует уделять оценке и контролю показателей трудовой деятельности и рациональному использованию рабочего времени сотрудников.

Поэтому в методику оценки персонала Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области рекомендуется добавить показатели, характеризующие трудовую деятельность и рациональность использования рабочего времени.

Таким образом, предлагаемая усовершенствованная методика оценки персонала КСП Сызранского района Самарской области будет в себя включать не только расчет показателей, позволяющих дать количественную и качественную оценку персонала (такие как текучесть персонала, стабильность персонала, уровень дисциплины и другие), но и ряд новых

показателей, таких как показатели трудовой деятельности и рациональности использования рабочего времени сотрудников.

Таким образом, в работе были предложены мероприятия по совершенствованию системы развития и оценки человеческого потенциала как условие обеспечения экономической безопасности Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области: введение новой системы оценки человеческого потенциала и обучение сотрудников.

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что в результате организации оценки персонала по новой методике и проведения обучения сотрудники Контрольно-счетной палаты Сызранского района Самарской области повысят свой потенциал в необходимом направлении для обеспечения экономической безопасности предприятия.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Антонов И.В. Антикризисное управление как способ повышения эффективности управления предприятием // В сборнике: Теоретические исследования и экспериментальные разработки студентов и аспирантов. Сборник научных трудов. Тверь, 2018. С. 3-8.
2. Барт А.А. Сущность и структура механизма экономической безопасности // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2015. С. 98.
3. Белик И.С., Бурмакина Л.А., Выварец К.А., Стародубец Н.В. Эколого-экономическая безопасность / под науч. ред. проф. И.С. Белик. Екатеринбург: УрФУ, 2015. 152 с.
4. Бланк И. А. Управление финансовой безопасностью предприятия. М. : SmartBook, 2013. 776 с.
5. Богомолов В.А. Экономическая безопасность: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления. М., 2004. С 54.
6. Бодак А.В. Человеческий потенциал как базовая модель развития общества // Материалы XX окружных научных социальных чтений, г. Сургут, 29–30 октября 2015 года. Режим доступа: socioprofi.com/sites/default/files/publishings/15_0.pdf (дата обращения: 25.03.2022).
7. Глотова И.И. Угрозы экономической безопасности и направления их нейтрализации в системе экономической безопасности предприятия. // Глотова И.И., Томилина Е.П. / Экономическая безопасность: правовые, экономические, экологические аспекты. 2016. С. 29-33.
8. Демин В.П. Служба безопасности предприятия (организационно-управленческие и правовые аспекты деятельности). М, 2015. 90 с..
9. Демчук О.Н. Антикризисное управление. М.: Флинта, 2019. 268 с.

10. Евстратова Е.А. Антикризисное управление в системе управления предприятием // В сборнике: Экономико- правовые аспекты антикризисного управления предприятием в условиях новой России. Материалы очной всероссийской научно-практической конференции. Под общей редакцией В.В. Московцева. 2018. С. 39-41.
11. Егорова М.В. Финансовая безопасность предприятия и ее угрозы и влияние на экономическую безопасность предприятия // Социально-экономические проблемы в современной России. Сборник научных трудов преподавателей и магистрантов. М., 2017. С. 62-65.
12. Заграноевская А.В. Системное исследование организации: Методические рекомендации по написанию проекта системного исследования организации. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2015. 77 с.
13. Заславская Т. Н. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность.– 2015. № 3. С. 5–16.
14. Иванов О.И. Теоретико-методологические основы формирования человеческого потенциала // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2010. № 1. С. 3–7.
15. Иванов О.И. Человеческий потенциал (Формирование, развитие, использование): монография. СПб.: Скифия-принт, 2013. 336 с.
16. Иванова Л. К. Экономическая безопасность предприятия // Экономическая безопасность: концепция, стандарты. 2013. № 7 (60). С. 30–33.
17. Исаева В.М. Содержание основных этапов политики антикризисного управления // Вестник Оренбургского государственного университета. 2018. №13. С. 167-170.
18. Кадровое обеспечение экономической безопасности : методические указания / Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет, Кафедра

"Экономическая безопасность" ; [составитель Л. М. Михалина]. Челябинск : Изд. центр ЮУрГУ, 2017. 169 с.

19. Казарьян М.М. Основы системы антикризисного управления персоналом предприятия // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2017 г.). М.: Буки-Веди, 2017. С. 96-99.

20. Козаченко А. В. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизм обеспечения. К. : Либра, 2013. 87 с.

21. Комплексная система обеспечения экономической безопасности предприятия : учеб. пособие / И. А. Сергеева, А. Ю. Сергеев. Пенза : Изд-во ПГУ, 2017. 124 с.

22. Круглов В.Н., Доценко Д.В. Экономическая безопасность: Аудит и финансовый анализ, 2013. №4. С. 415-426.

23. Кузнецова О.Б. Оценка информационных рисков в обеспечении экономической безопасности предприятия // Труды Института системного анализа Российской академии наук. 2015. - Т. 31. - С. 77-98.

24. Механизмы управления экономической безопасностью / Ю. Г. Лысенко, С. Г. Мищенко, Р. А. Руденский, А. А. Спиридонов ; под ред. Ю. Г. Лысенко. Донецк : ДонНУ, 2014. 178 с.

25. Оценка интеллектуальной собственности : методические указания / Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет, Кафедра "Экономическая безопасность" ; сост. О. В. Рязанцева. - Челябинск : Изд. центр ЮУрГУ, 2018. 265 с.

26. Решение Собрания представителей Сызранского района Самарской области от 28.05.2015 г. № 27 «Об утверждении Положения о контрольно-счётной палате Сызранского района Самарской области» - Электрон.дан.//Официальный сайт муниципального района Сызранский по адресу: <http://syzrayon.ru/kontrolno-schetnaya-palata.html>.

27. Сигов В.И., Круглов Д.В. Регулирование трудовых миграционных процессов в регионе // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2017. № 4. С.90–93.

28. Снитко Л.Т. Экономическая безопасность промышленного предприятия: методические аспекты оценки и управления // Экономика и предпринимательство. 2015. №3-2. С. 586-591.

29. Стандарты государственного и муниципального контроля и аудита [Текст] : методические указания / Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет, Кафедра "Экономическая безопасность" ; [составитель Е. Н. Гладковская]. - Челябинск : Изд. центр ЮУрГУ, 2018. 113с.

30. Стратегические аспекты экономической безопасности : методические указания / Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет, Кафедра "Экономическая безопасность" ; сост. В. В. Лихолетов. - Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2018. 230 с.

31. Стратегическое планирование экономической безопасности бизнеса : методические указания / Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет, Кафедра "Экономическая безопасность" ; составитель Н. Н. Котова. - Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2018. 80 с.

32. Теория государственного и муниципального контроля и аудита: методические указания / Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет, Кафедра "Экономическая безопасность" ; [составитель Е. Н. Гладковская]. - Челябинск : Изд. центр ЮУрГУ, 2018. 162 с.

33. Указ Президента РФ от 13 мая 2017 г. № 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

34. Управление интеллектуальным капиталом : методические указания / Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет, Кафедра "Экономическая безопасность" ; [составитель Рязанцева Ольга Владимировна]. - Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2018. 53 с.

35. Федеральный закон от 07.02.2011 N 6-ФЗ (ред. от 01.07.2021) "Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований" – Электрон.дан.//КонсультантПлюс: справ. правовая система.

36. Черняк В.З. Управление предпринимательскими рисками в системе экономической безопасности. Теоретический аспект // ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2015. 78 с.

37. Шлыков В.В. Комплексное обеспечение экономической безопасности предприятия. СПб.: Алетейя, 2011. С. 67.

38. Эйснер Ю.Н., Заграноеская А.В. Теоретические основы системного подхода и инструментальные средства системного анализа в социально-экономических исследованиях. СПб: Изд-во СПбГЭУ, 2017. С. 120.

39. Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности предприятия (организации) / Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет, Кафедра "Экономическая безопасность" ; [составитель Харламова А. Ю.]. - Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2018. 24 с.

40. Экономическая безопасность : методические указания / Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет, Кафедра "Экономическая безопасность" ; сост. Т. С. Хомякова. Челябинск : Изд. центр ЮУрГУ, 2018. 80 с.

41. Экономическая безопасность : методические указания / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Южно-

Уральский государственный университет, Кафедра "Экономическая безопасность" ; [составитель Карпушкина Анжелика Викторовна]. - Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2020. 61 с.

42. Экономическая безопасность : учебное пособие / А. В. Карпушкина ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет, Кафедра "Экономическая безопасность". - Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2019. 219 с.

43. Яхонтова М.В. Человеческий потенциал в системе экономической безопасности: теория, проблемы, государственная политика // Управление инвестициями и инновациями. 2016. № 3. С. 116–120.

44. Adeosun Oluyemi & Adegbite, Waliu. (2022). Human resource professionals and readiness for the future of work. EUREKA Social and Humanities. 10.21303/2504-5571.2022.002486.

45. Blader S. L., Patil S., Packer D. J. (2017). Organizational identification and workplace behavior: more than meets the eye. *Organizational Behavior Research*, 37, 19-34.

46. Demircioglu M. A. (2018). The impact of empowerment practices on perceived barriers to innovation: data from public organizations. *International Journal of Public Administration*, 41(15), 1302-1313.

47. Fernandes S., Moldogaziev T. (2011). Empowering public sector workers to increase productivity: Does it work? *American Review of Public Administration*, 41(1), 23-47.

48. Kim S. Y., Fernandez S. (2017). Employee empowerment and employee turnover reduction in the U.S. federal bureaucracy. *American Review of Public Administration*, 47(1), 4-22.

Приложение А

Отчет о финансовых результатах КСП Сызранского района Самарской области за 2019 год

Таблица А.1 - Отчет о финансовых результатах КСП Сызранского района Самарской области за 2019 год

Наименование показателя	Код строки	Код по КОСГУ	Бюджетная деятельность	Средства во временном распоряжении	Итого
1	2	3	4	5	6
Доходы (стр. 020 + стр. 030 + стр. 040 + стр. 050 + стр. 060 + стр. 070 + стр. 090 + стр. 100 + стр. 110)	010	100	312 330,22	0,00	312 330,22
Налоговые доходы	020	110	0,00	X	0,00
Безвозмездные денежные поступления текущего характера	060	150	312 330,22	X	312 330,22
в том числе: Поступления от других бюджетов бюджетной системы Российской Федерации		151	312 330,22	X	312 330,22
Расходы (стр. 160 + стр. 170 + стр. 190 + стр. 210 + стр. 230 + стр. 240 + стр. 250 + стр. 260 + стр. 270)	150	200	2 061 570,95	0,00	2 061 570,95
Чистый операционный результат (стр. 301 - стр. 302); (стр. 310 + стр. 410)	300		-1 749 240,73	0,00	-1 749 240,73
Операционный результат до налогообложения (стр.010 - стр.150)	301		-1 749 240,73	0,00	-1 749 240,73
Налог на прибыль	302		0,00	X	0,00
Операции с нефинансовыми активами (стр. 320 + стр. 330 + стр. 350 + стр. 360 + стр. 370 + стр. 380 + стр. 390 + стр. 400)	310		-14 807,49	0,00	-14 807,49
Операции с финансовыми активами и обязательствами (стр. 420 - стр. 510)	410		-1 734 433,24	0,00	-1 734 433,24
Операции с финансовыми активами (стр. 430 + стр. 440 + стр. 450 + стр. 460 + стр. 470 + стр. 480)	420		-1 327 594,13	0,00	-1 327 594,13
Операции с обязательствами (стр. 520 + стр. 530 + стр. 540 + стр. 550 + стр.560)	510		406 839,11	0,00	406 839,11
Доходы будущих периодов	550	X	338 797,00	X	338 797,00
Резервы предстоящих расходов	560	X	68 042,11	0,00	68 042,11

Приложение Б

Отчет о финансовых результатах КСП Сызранского района Самарской области за 2020 год

Таблица Б.1 - Отчет о финансовых результатах КСП Сызранского района Самарской области за 2020 год

Наименование показателя	Код строки	Код по КОСГУ	Бюджетная деятельность	Средства во временном распоряжении	Итого
1	2	3	4	5	6
Доходы (стр. 020 + стр. 030 + стр. 040 + стр. 050 + стр. 060 + стр. 070 + стр. 090 + стр. 100 + стр. 110)	010	100	338 797,00	0,00	338 797,00
Налоговые доходы	020	110	0,00	X	0,00
Безвозмездные денежные поступления текущего характера	060	150	338 797,00	X	338 797,00
в том числе: Поступления текущего характера от других бюджетов бюджетной системы Российской Федерации		151	338 797,00	X	338 797,00
Расходы (стр. 160 + стр. 170 + стр. 190 + стр. 210 + стр. 230 + стр. 240 + стр. 250 + стр. 260 + стр. 270)	150	200	2 101 871,74	0,00	2 101 871,74
Чистый операционный результат (стр. 301 - стр. 302); (стр. 310 + стр. 410)	300		-1 763 074,74	0,00	-1 763 074,74
Операции с нефинансовыми активами (стр. 320 + стр. 330 + стр. 350 + стр. 360 + стр. 370 + стр. 380 + стр. 390 + стр. 400)	310		-13 912,00	0,00	-13 912,00
Операции с финансовыми активами и обязательствами (стр. 420 - стр. 510)	410		-1 749 162,74	0,00	-1 749 162,74
Операции с финансовыми активами (стр. 430 + стр. 440 + стр. 450 + стр. 460 + стр. 470 + стр. 480)	420		-1 869 365,94	0,00	-1 869 365,94
Операции с обязательствами (стр. 520 + стр. 530 + стр. 540 + стр. 550 + стр. 560)	510		-120 203,20	0,00	-120 203,20
Доходы будущих периодов	550	X	-4 035,00	X	-4 035,00
Резервы предстоящих расходов	560	X	-116 168,19	0,00	-116 168,19

Приложение В

Отчет о финансовых результатах КСП Сызранского района Самарской области за 2021 год

Таблица В.1 - Отчет о финансовых результатах КСП Сызранского района Самарской области за 2021 год

Наименование показателя	Код строки	Код по КОСГУ	Бюджетная деятельность	Средства во временном распоряжении	Итого
1	2	3	4	5	6
Доходы (стр. 020 + стр. 030 + стр. 040 + стр. 050 + стр. 060 + стр. 070 + стр. 090 + стр. 100 + стр. 110)	010	100	281 637,00	0,00	281 637,00
Налоговые доходы	020	110	0,00	X	0,00
Безвозмездные денежные поступления текущего характера	060	150	281 637,00	X	281 637,00
в том числе: Поступления текущего характера от других бюджетов бюджетной системы Российской Федерации		151	281 637,00	X	281 637,00
Расходы (стр. 160 + стр. 170 + стр. 190 + стр. 210 + стр. 230 + стр. 240 + стр. 250 + стр. 260 + стр. 270)	150	200	2 263 574,69	0,00	2 263 574,69
Чистый операционный результат (стр. 301 - стр. 302); (стр. 310 + стр. 410)	300		-1 981 937,69	0,00	-1 981 937,69
Операции с нефинансовыми активами (стр. 320 + стр. 330 + стр. 350 + стр. 360 + стр. 370 + стр. 380 + стр. 390 + стр. 400)	310		0,00	0,00	0,00
Операции с финансовыми активами и обязательствами (стр. 420 - стр. 510)	410		-1 981 937,69	0,00	-1 981 937,69
Операции с финансовыми активами (стр. 430 + стр. 440 + стр. 450 + стр. 460 + стр. 470 + стр. 480)	420		-1 904 796,71	0,00	-1 904 796,71
Доходы будущих периодов	550	X	14 127,00	X	14 127,00
Резервы предстоящих расходов	560	X	63 013,98	0,00	63 013,98