

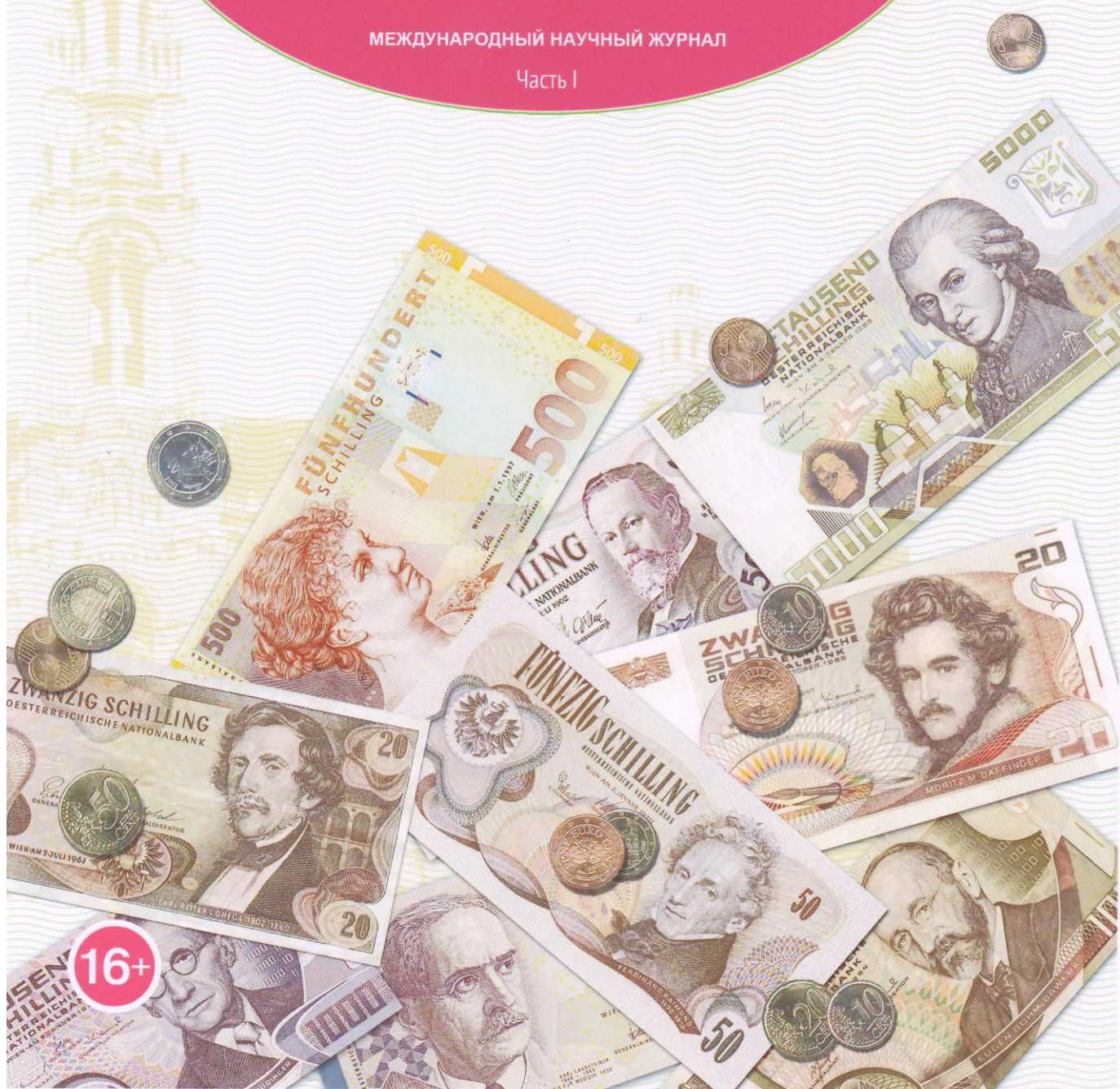
ISSN 2412-3773

1
2017

ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

Часть I



16+

ISSN 2412-3773

ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Международный научный журнал

№ 1 (08) / 2017

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Главный редактор: Ахметова Мария Николаевна, *доктор педагогических наук*

Члены редакционной коллегии:

Ахметова Галия Дуфаровна, *доктор филологических наук*

Иванова Юлия Валентиновна, *доктор философских наук*

Сараева Надежда Михайловна, *доктор психологических наук*

Авдеюк Оксана Алексеевна, *кандидат технических наук*

Данилов Олег Евгеньевич, *кандидат педагогических наук*

Жуйкова Тамара Павловна, *кандидат педагогических наук*

Игнатова Мария Александровна, *кандидат искусствоведения*

Кузьмина Виолетта Михайловна, *кандидат исторических наук, кандидат психологических наук*

Макеева Ирина Александровна, *кандидат педагогических наук*

Руководитель редакционного отдела:

Кайнова Галина Анатольевна

Ответственные редакторы:

Осянина Екатерина Игоревна, Вейса Людмила Николаевна

Художник: Шишков Евгений Анатольевич

Верстка: Майер Ольга Вячеславовна

Почтовый адрес редакции: 420126, г. Казань, ул. Амирхана, 10а, а/я 231.

Фактический адрес редакции: 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

E-mail: info@moluch.ru; <http://www.moluch.ru/>.

Учредитель и издатель: ООО «Издательство Молодой ученый».

Тираж 500 экз. Дата выхода в свет: 10.03.2017. Цена свободная.

Материалы публикуются в авторской редакции. Все права защищены.

Отпечатано в типографии издательства «Молодой ученый», 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

Журнал входит в систему РИНЦ (Российский индекс научного цитирования) на платформе elibrary.ru.
Журнал включен в международный каталог периодических изданий «Ulrich's Periodicals Directory».

Международный редакционный совет:

Айрян Заруи Геворковна, кандидат филологических наук, доцент (Армения)
Арошидзе Паата Леонидович, доктор экономических наук, ассоциированный профессор (Грузия)
Атаев Загир Вагитович, кандидат географических наук, профессор (Россия)
Бидова Бэла Бертовна, доктор юридических наук, доцент (Россия)
Борисов Вячеслав Викторович, доктор педагогических наук, профессор (Украина)
Велковска Гена Цветкова, доктор экономических наук, доцент (Болгария)
Гайич Тамара, доктор экономических наук (Сербия)
Данатаров Агахан, кандидат технических наук (Туркменистан)
Данилов Александр Максимович, доктор технических наук, профессор (Россия)
Демидов Алексей Александрович, доктор медицинских наук, профессор (Россия)
Досманбетова Зейнегуль Рамазановна, доктор философии (PhD) по филологическим наукам (Казахстан)
Ешиев Абдыракман Молдоалиевич, доктор медицинских наук, доцент, зав. отделением (Кыргызстан)
Жолдошев Сапарбай Тезекбаевич, доктор медицинских наук, профессор (Кыргызстан)
Игисинов Нурбек Сагинбекович, доктор медицинских наук, профессор (Казахстан)
Кадыров Кутлуг-Бек Бекмурадович, кандидат педагогических наук, заместитель директора (Узбекистан)
Кайгородов Иван Борисович, кандидат физико-математических наук (Бразилия)
Каленский Александр Васильевич, доктор физико-математических наук, профессор (Россия)
Козырева Ольга Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент (Россия)
Колпак Евгений Петрович, доктор физико-математических наук, профессор (Россия)
Курпаяниди Константин Иванович, доктор философии (PhD) по экономическим наукам (Узбекистан)
Куташов Вячеслав Анатольевич, доктор медицинских наук, профессор (Россия)
Лю Цзюань, доктор филологических наук, профессор (Китай)
Малес Людмила Владимировна, доктор социологических наук, доцент (Украина)
Нагервадзе Марина Алиевна, доктор биологических наук, профессор (Грузия)
Нурмамедли Фазиль Алигусейн оглы, кандидат геолого-минералогических наук (Азербайджан)
Прокопьев Николай Яковлевич, доктор медицинских наук, профессор (Россия)
Прокофьева Марина Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент (Казахстан)
Рахматуллин Рафаэль Юсупович, доктор философских наук, профессор (Россия)
Ребезов Максим Борисович, доктор сельскохозяйственных наук, профессор (Россия)
Сорока Юлия Георгиевна, доктор социологических наук, доцент (Украина)
Узаков Гулом Норбоевич, кандидат технических наук, доцент (Узбекистан)
Хоналиев Назарали Хоналиевич, доктор экономических наук, старший научный сотрудник (Таджикистан)
Хоссейни Амир, доктор филологических наук (Иран)
Шарипов Аскар Калиевич, доктор экономических наук, доцент (Казахстан)

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются.

За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы.

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов.

При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

- Сайбель Н.Ю., Косарев А.С.
Развитие теории инноваций на современной стадии развития капитализма 1

ИСТОРИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МЫСЛИ

- Кулькова Е.С.
Социально-этический ответ на вызовы промышленного капитализма 5

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И РОСТ

- Звягин Л.С.
Применение методов математического и системного анализа в прогнозировании тенденций современной экономики 10

ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ХОЗЯЙСТВОМ СТРАНЫ

- Наумов В.В., Щепотьев А.В.
К вопросу об уголовной ответственности по ст. 285 УК РФ 17

ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА

- Казьмин К.Н.
Формирование и развитие аптечных сетей на фармацевтическом рынке Российской Федерации 20
- Приветкина А.М.
Риски при реализации инновационно-инвестиционных проектов в строительстве 22

МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА

- Бондарев И.И.
МЕРКОСУР и ЕАЭС 25

ФИНАНСЫ, ДЕНЬГИ И КРЕДИТ

- Голик Д.В.
Финансовый омбудсмен как институт повышения доверия населения к кредитной системе 30
- Литвин Ю.В.
Камеральная налоговая проверка как элемент современной политики государства 33
- Лухуташвили Г.Г.
Особенности ценообразования в условиях рыночной конкуренции 36

УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ

Афенкина Е.М. Процедуры контроля, осуществляемые должностными лицами (специалистами) на рабочих местах	39
Райимбердиева О.Р. Основные направления совершенствования учета, анализа и аудита оплаты труда	42
Райимбердиева О.Р. Необходимость становления независимого аудита — одно из основных требований рыночной экономики	44
Шайхиева Л.Р. Актуальность бухгалтерского учета и анализа доходов организации	45

МАРКЕТИНГ, РЕКЛАМА И КОММУНИКАЦИИ

Болиева И.А., Тургиев З.О., Арутюнян С.А., Иноземцева В.В. Международный маркетинг как основа глобализационных процессов	48
Крутая Ю.Б. Методы и инструменты продвижения книжной продукции	50
Петренко А.В. Брендинг территории (на примере Республики Крым)	52
Сарсенова Э.А. Стратегии современного маркетинга в сфере образовательных услуг	54
Харламова И.Ю. Формирование и развитие имиджа организации	57
Хлопунова О.В., Будников А.Д. Рынок электронных книг России: современное состояние, проблемы и перспективы развития	60
Хлопунова О.В., Герасин М.А. Особенности творческой деятельности редакторов спортивных периодических изданий	63

Литература:

1. Пояснительная записка Минфина № 11/2013 «Организация и осуществление экономическим субъектом внутреннего контроля совершаемых фактов хозяйственной жизни, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности».
2. Т. А. Фролова «Методика проведения аудита имущества и обязательств», Таганрог, ТТИ ЮФУ, 2009. С. 1–5.
3. Сайт Министерства Финансов РФ- <http://minfin.ru/ru/>

Основные направления совершенствования учета, анализа и аудита оплаты труда

Райимбердиева Ойниса Рахманкуловна, кандидат экономических наук, доцент
Гулистанский государственный университет (Узбекистан)

Заработная плата является основным источником дохода работников, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и мерой потребления. Она должна стимулировать работника к труду, способствовать повышению его качества и производительности. Вследствие ряда негативных процессов заработная плата перестала выполнять стимулирующую функцию. Назрела необходимость принятия оперативных мер по внесению коррективов в политику в области оплаты труда. [1]

Учитывая все недостатки организации оплаты труда необходимо определить пути выхода из кризиса заработной платы. Необходимо восстановление заработной платы как реальной эффективно действующей экономической категории рыночной экономики, восстановление ее основных функций: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей. Первая задача состоит в повышении реальной заработной платы до стоимости рабочей силы. Заработная плата — категория не только экономическая, но и социальная, призванная обеспечить человеку определенный социальный статус. Затраты на возмещение стоимости (цены) рабочей силы не могут не предусматривать, кроме затрат покрытие расходов на питание, одежду, также затрат на содержание жилища, медицинское обслуживание, образование, социальные нужды работника. Отсюда вывод: решение вопросов уровня минимальной и средней заработной платы необходимо ориентировать на минимальный потребительский бюджет, исчисленный дифференцированно применительно к категории работников, видов производств. Социальная политика государства должна иметь ориентир: минимум заработной платы постепенно сближать со стоимостью потребительской корзины прожиточного минимума.

С точки зрения защиты интересов наемных работников заслуживает внимания переход на гарантированный часовой размер минимума оплаты труда. Даже если в основу его установления будет положен значительно более высокий, чем сегодня действующий, месячный размер государственного тарифа, это отнюдь не будет означать аналогичного увеличения заработной платы работника. Когда занятость в течение полного

рабочего дня и рабочего месяца не гарантирована, работники труда могут оказаться менее защищенными перед произволом работодателей. Работодатель при переходе на часовой гарантированный размер оплаты будет обязан оплатить лишь фактические часы работы. Оторвать же размеры гарантированных государством льгот и компенсаций от установленного месячного минимума оплаты труда возможно и другим путем: установив их в определенном соотношении с прожиточным минимумом, рассчитанным для соответствующей категории населения — получателей пенсий, стипендий, пособий и т. д. [1]

Чтобы рабочая сила как товар оплачивалась по своей реальной стоимости, необходимо приблизить минимальную заработную плату с прожиточным минимумом, а затем с потребительским бюджетом. Это должно быть зафиксировано в коллективно-договорных решениях и неукоснительно выполняться всеми сторонами, подписавшими соглашение. Решать такую задачу можно только на основе выхода и социально-экономического кризиса и повышения эффективности производства.

В настоящее время в научных дискуссиях по проблемам заработной платы поднимается вопрос о соотношении и взаимодействии роста заработной платы и инфляции. И на утверждение о необходимости реального роста заработной платы часто приводится, что это может привести к дальнейшему росту инфляции, но инфляция порождается не столько массой денег в обращении, сколько повсеместным падением производства. Реальная борьба с инфляцией может быть только на основе подъема экономики, общественного производства. Устранение большой дифференциации в области труда по категориям работников, предприятиям — второй шаг на пути преодоления кризиса заработной платы и восстановления второй ее важнейшей функции — стимулирования (эффективности использования) рабочей силы. [3]

Необходимо преодолеть усиливающуюся дифференциацию в оплате труда путем установления и поддержания рациональных пропорций в соответствии оплаты простого и сложного труда, труда требующего уровня квалификации. И в этой связи возникает вопрос о роли и месте тарифной системы в оплате наемного труда.

В рыночной экономике система соотношений в ставках и окладах в зависимости от сложности, условий и значимости сфер приложения труда является неотъемлемой частью всей системы организации заработной платы. Чтобы заинтересовать работников в улучшении трудовых показателей, нужно выплачивать им достойную заработную плату. А для того чтобы работники были довольны своей заработной платой и могли влиять на ее повышение, добиваясь лучших результатов, необходимо правильно выбрать систему оплаты труда.

Как следует из статьи Трудового кодекса, оплата труда — это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд. Система оплаты труда работников организаций, не финансируемых из бюджета (как коммерческих, так и некоммерческих), фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах организаций и в трудовых договорах. Такой порядок установлен статьей ТК РУз. Выбор системы оплаты труда — важный шаг для любой организации. Эта система должна быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством своего труда и получаемой заработной платой.

Систему оплаты труда можно выбирать как для всего коллектива, так и для каждого работника в отдельности. Однако обычно система оплаты труда устанавливается для определенных категорий работников. Каждая организация выбирает систему оплаты труда исходя из своих потребностей. Однако есть несколько правил, которые пригодятся любой фирме. Обычно систему оплаты труда выбирают, пока не началась деятельность. Если фирма уже работает, а ранее установленная система оплаты труда неэффективна, ее можно изменить. Итак, выбор системы оплаты труда можно разбить на следующие этапы. [2]

1. Создается рабочая группа, которая будет оценивать эффективность различных систем оплаты труда для разных категорий работников. Это позволяет избежать субъективных мнений в отличие от ситуации, когда оценку производит единственный специалист.

2. Персонал организации распределяется по группам, для которых устанавливается система оплаты труда. Нужно сделать выбор: либо в организации будет применяться единая система оплаты труда, либо для различных категорий работников будут установлены разные системы. Если выбран второй вариант, всех работников организации нужно разделить на группы. Принцип деления такой: в одну группу попадают работники, которые

оказывают одинаковое влияние на результаты организации или на успехи других специалистов. Можно пойти по более простому пути и рассматривать персонал не по специальным группам, а по отделам и подразделениям, если это возможно.

3. Определяется сфера ответственности каждой группы персонала.

На этом этапе руководству организации нужно решить такой вопрос: за какие показатели — расходы, выручку, прибыль и т. д. — может отвечать каждая группа персонала. Другими словами, нужно понять, может ли работа персонала изменить величину расходов, доходов или прибыли организации. Если персонал напрямую не отвечает за финансовые результаты организации, то для этой группы можно ввести специальные показатели ответственности. Например, финансовый отдел может отвечать за снижение дебиторской задолженности, юридический отдел — за улучшение сальдо полученных и уплаченных штрафов и т. д.

4. В зависимости от сферы ответственности организация выбирает несколько приемлемых систем оплаты труда для каждой группы. Например, если персонал может отвечать за объем выручки или доходов, оценивается возможность применения системы оплаты труда на комиссионной основе либо бонусной системы и т. д. Для групп, которым установлены специальные показатели, можно предложить системы оплаты труда с премией за достижение определенного уровня этих показателей.

5. Оцениваются качественные показатели каждой из выбранных систем оплаты труда. Например, как удобнее будет бухгалтеру начислять заработную плату или при какой системе оплаты труда работникам будет понятнее, от чего зависит сумма выплат.

6. По пятибалльной шкале оцениваются выбранные для каждой группы работников системы оплаты труда. Каждая система оплаты труда анализируется с точки зрения соответствия специфике работы, сфере влияния и качественным показателям.

7. Выбираются системы оплаты труда с максимальными оценками. Если какая-либо система оплаты труда предусматривает одинаковые оценки, то руководитель отдела или подразделения должен принять решение: при какой системе управление персоналом будет наиболее эффективным.

8. Выбранные системы оплаты труда для каждой группы персонала фиксируются в специальных документах: положениях, трудовых или коллективных договорах. Заметим, что каждого работника необходимо ознакомить с выбранной для него системой оплаты труда. [2]

Литература:

1. Тулаходжаева М. М., Сотиволдиев А. С. Бухгалтерский учет в Узбекистане: современный аспект. — Т.: Информационный центр Ассоциации аудиторов и бухгалтеров Узбекистана, 2004.
2. Хашимов Б. А. Теория бухгалтерского учета. — Т.: Молия, 2004.
3. Эргашева Ш. Бухгалтерский учет. — Т.: «Иқтисод-молия», 2010.

Необходимость становления независимого аудита — одно из основных требований рыночной экономики

Райимбердиева Ойниса Рахманкуловна, кандидат экономических наук, доцент
Гулистанский государственный университет (Узбекистан)

Независимый аудит — это новый для Узбекистана вид финансового контроля, которого в условиях административно-командной системы не было, так как не было необходимости в его функционировании. [4]

Необходимость в становлении и развитии независимого аудита появляется тогда, когда каждый гражданин государства стремится стать собственником акций как своего, так и других предприятий, когда акционерные общества закрытого типа преобразуются в акционерные общества открытого типа, создаются биржи торговли недвижимостью и фондовые биржи.

Собственник, владеющий акциями предприятия, но не имеющий возможности непосредственно управлять этим предприятием, бразды правления передаёт менеджеру или совету директоров. В то же время, он хочет быть уверенным, что управление предприятием осуществляется наиболее эффективно и та прибыль, от которой каждый собственник получит свою долю в виде дивидендов, достоверна. Для того чтобы убедиться в достоверности финансовых показателей деятельности предприятия, собственники приглашают независимых аудиторов.

Однако, деятельность аудиторов не ограничивается только подтверждением достоверности финансовой отчётности.

Первое упоминание о привлечении к работе «специализированных консультационных (аудиторских) организаций» появилось в наших официальных документах уже 26 июня 1991 года, когда Кабинет Министров утвердил «Положение об оценке стоимости имущества государственных предприятий и организаций». В то время у нас не было ни одного отечественного независимого сертифицированного аудитора и не было базы для подготовки аудиторов.

По этой причине для определения достоверности оценки имущества приватизируемых предприятий, в то время, были приглашены к нам в Узбекистан эксперты международной аудиторско-консультационной фирмы «Прайс Уотерхаус».

Дальновидность мудрой экономической политики правительства нашего государства проявилась в том, что ещё до принятия законов «Об акционерных обществах и защите прав акционеров», «О ценных бумагах и фондовых биржах», оно уже знало, что эти законы не будут действовать, если не будет создана сеть собственных отечественных независимых аудиторских фирм. [3]

В конце 1991 года была организована специальная комиссия Верховного Совета, которая привлекла к работе видных учёных и опытных практиков-бухгалтеров, ревизоров, экономистов с целью разработки проекта закона «Об аудиторской деятельности».

Верховный Совет Республики Узбекистан 9 декабря 1992 года принял Закон «Об аудиторской деятельности»,

и Узбекистан в числе первых стран СНГ начал создавать все условия для становления и развития отечественного аудита. Сейчас мы имеем следующие результаты:

В Республике было организовано 6 Центра подготовки аудиторов, подготовлено около 5000 аудиторов, зарегистрировано около 520 независимых аудиторских фирм. Причём они были организованы не только в столице. Ни в одном регионе не возникало проблем в вопросе привлечения аудиторов на договорной основе к проверке достоверности финансовой отчётности, к оказанию консультационных услуг, услуг по составлению бухгалтерской и налоговой отчётности, ликвидационного баланса при приватизации или банкротстве предприятий, по восстановлению бухгалтерского учёта производственных предприятий.

Но, кроме производственных предприятий, в экономике республики имеются такие структуры, как коммерческие банки, страховые и лизинговые компании, совместные предприятия, которые приглашают специалистов из международных аудиторских фирм. К примеру, в коммерческих банках аудит осуществляют филиалы «Большой четверки». Что примечательно, в филиалах международных аудиторских компаний работают в основном наши же специалисты. [2]

Почему отдаётся предпочтение международным аудиторским компаниям, в то время как мы имеем свои отечественные? Оказывается, очень важно, чтобы достоверность финансовой отчётности была подтверждена аудиторской фирмой, но не менее важно то, какая это фирма, каков её рейтинг. «Большая четверка», как известно, занимает в международном рейтинге первые четыре места и, если наши предприятия стремятся к международному сотрудничеству, то в настоящее время они становятся клиентами общепризнанных аудиторских фирм.

На наш взгляд, по этому вопросу необходимо перенять опыт аудиторских фирм развитых стран, где наряду с маленькими аудиторскими фирмами, существуют более развитые и оснащенные, которые в своё время образовались путём объединения маленьких фирм в качестве партнёров.

Закон «Об аудиторской деятельности» в первой редакции и нормативные акты, регулирующие аудиторскую деятельность, были разработаны, когда в республике только закладывались основы рыночной экономики. К тому времени уже сложилась потребность в регулировании аудиторской деятельности, а опыт развитых стран в наших условиях ещё нельзя было использовать. Поэтому вполне закономерно, что Закон «Об аудиторской деятельности» был принят исходя из понятий и возможностей того времени. Он стал основой становления и развития отечественного аудита. [1]

С 1993 года вошел в действие новый План счетов, кардинально изменивший принципы бухгалтерского

учета и положивший начало переходу на международные стандарты. Узбекистан стал первым государством на пространстве СНГ, отказавшимся от действовавшей советской системы бухгалтерского учета. В 1995 году было принято Положение о составе затрат, с которого у нас начала формироваться своя узбекская система бухгалтерского учета. Причем в разработке этого Положения приняли участие такие видные российские ученые, как Палий В. Ф. и Шеремет А. Д. В 1996 году вступил в действие Закон «О бухгалтерском учете». С 1998 года, с принятием Налогового кодекса, у нас основным методом определения дохода от реализации продукции (работ, услуг) стал метод начисления. На сегодня разработаны и утверждены 24 стандарта бухгалтерского учета. Постепенно будет принят весь комплект международных стандартов бухучета с учетом национальных особенностей нашей экономики. В чем-то мы даже опережаем принятые международные требования. Так, например,

в 1999 году разработан и принят стандарт по упрощенному ведению бухучета на малых предприятиях, разработка которого еще только ведется Международным комитетом бухгалтерского учета. В 1999 году были приняты десять стандартов аудиторской деятельности. Работа над новыми стандартами аудиторской деятельности продолжается, и в настоящее время мы имеем 20 стандартов.

Основополагающими принципами стали расширение рынка аудиторских услуг, достижение высокого профессионального уровня аудиторов, регулирование отношений, связанных с осуществлением аудиторской деятельности. Мировой опыт аудиторской деятельности свидетельствует, что она должна опираться на полноценную законодательную базу. [4]

Все это стало предпосылками к разработке и принятию Закона «Об аудиторской деятельности» в новой редакции.

Литература:

1. Закон Республики Узбекистан «Об аудиторской деятельности». 2000 г.
2. Каримов И. А. Мировой финансово-экономический кризис, пути и меры по его преодолению в условиях Узбекистана. — Т.: Узбекистан, 2009. 56 с.
3. Национальные стандарты бухгалтерского учета Республики Узбекистан. № 1–24.
4. Аудит. Под ред. М. М. Тулаходжаевой, Т. И. Джураевой, Ф. Г. Гулямовой. — Ташкент: ТГЭУ, 2010.

Актуальность бухгалтерского учета и анализа доходов организации

Шайхиева Лилия Рафкатовна, студент

Казанский национальный исследовательский технологический университет

Бухгалтерский учет — древняя наука. Она уходит корнями еще в те времена, когда люди только начали создавать свое общество. Начав заниматься собирательством и охотой, они стали использовать орудия труда, появилась необходимость вести учет добытого. По прошествии некоторого времени для учета стали использоваться различные подручные средства (камешки, палочки и др.). В самом начале было достаточно памяти человека для того, чтобы запомнить все основное. Но по мере усложнения жизни люди уже не могли запомнить необходимые цифры и поэтому появляются записи подсчитанного. Самые первые учетные документы, которые были обнаружены, относятся к 30 тысячелетию до нашей эры. То есть уже в то время для упрощения своей жизни люди пользовались методами учета и первыми материальными носителями информации.

Сейчас трудно преувеличить значение бухгалтерского учета, так как эффективность управленческого процесса, экономического и хозяйственного функционирования во многом зависит именно от правильной организации учета на предприятии. Даже на самом маленьком предприятии должен быть организован, пусть и в упрощенном виде, бухгалтерский учет.

Эффективное управление деятельностью предприятия возможно, когда присутствует информация о качестве и количестве всех происходящих хозяйственных процессов в организации. Именно в бухгалтерском учете отражаются первичные данные о произошедших фактах деятельности предприятия. Это позволяет систематизировать перечень разрозненных данных в обобщенную систему характеристик определенных явлений хозяйственной деятельности организации и формированию экономических показателей.

Бухгалтерский учет, в отличие от других видов, — системный. То есть в нем должна найти отражение каждая операция хозяйственной жизни организации. Экономические процессы обобщаются в бухгалтерском учете как движение стоимости. Это позволяет получить информацию о вновь созданной стоимости, о распределениях и перераспределениях. Он является отражением всех производственных процессов, которые реально идут на предприятии, и служит, таким образом, базой для планирования бизнеса. Корректно организованный учет помогает постоянно отслеживать движение средств и ресурсов по источникам возникновения и видам, благодаря ему видны все операции, которые