

торов со стороны внутреннего аудита должно быть основано на позиции максимального содействия независимому аудитору, со стороны внешнего аудитора – на концепции беспристрастного подхода к оценке степени доверия, оказываемой внутреннему аудитору.

Подводя итог, следует отметить, что совместное проведение внутреннего и внешнего аудита плодотворно сказывается на эффективности деятельности организации. Так внутренние аудиторы помогают внешним сократить трудовые и временные затраты на проведение проверки, обеспечивают быстрое погружение в специфику работы предприятия, способствуют снижению повторных тестовых процедур, внешние же аудиторы вносят положительный вклад в работу службы внутреннего контроля, определяя приоритетные направления и наиболее рискованные участки деятельности предприятия.

Список литературы

1. Международный стандарт аудита 610 «Использование работы внутренних аудиторов» (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 24.10.2016 № 192н) // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

2. Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

3. *Фомина Л.П.* Система внутреннего контроля организации и внутренний аудит: разделение компетенции, роли и задачи // Экономическая наука. 2016. № 5. С. 73-76.

4. *Шеремет А.Д., Суйц В.П.* Аудит: Учебник. 7-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2017. 375 с.

Д.С. Гордилковская, научный руководитель *А.В. Ефанов*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

Кадровое обеспечение процесса модернизации предприятий электроэнергетики

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы кадрового обеспечения модернизационных процессов на предприятиях электроэнергетической отрасли в России.

Ключевые слова: электроэнергетика, модернизация производства, молодые специалисты, обновление кадров, кадровая политика предприятия, кадровый резерв.

Сегодня многие предприятия энергетической отрасли все чаще сталкиваются с проблемой нехватки квалифицированных специалистов для кадровой перезагрузки. Вопрос о качестве профессиональной подготовки молодых кадров техническими вузами России для дальнейшего включения в рабочий процесс, актуален и обсуждается широким кругом российских экономистов и руководителей предприятий электроэнергетики.

Современное производство требует от специалистов наличия высокого уровня квалификации и широкого спектра компетенций и профессиональных умений, однако, анализ кадрового состава энергетических предприятий в современной России свидетельствует о дефиците работников, обладающих достаточным количеством навыков. Стремительное развитие мировой экономики и возрастание влияния интеграционных процессов в области электроэнергетики в РФ, актуализирует вопрос формирования кадрового резерва для успешной модернизации предприятий данной отрасли [1].

В процессе трансформации организаций обновление кадров является естественным процессом, вызванным изменениями форм трудовой деятельности, внедрением новых технологий и закономерным устареванием традиционных форм производства. В таких условиях процесс набора и обучения персонала, в частности управленческого, определяет скорость осуществления модернизации, а также напрямую определяет количество издержек предприятия как в человеческих, так и в производственных и экономических ресурсах [2].

Наиболее актуальным вопросом в процессе обновления кадрового состава в рамках модернизации на предприятии является уровень квалификации заменяющих кадров. Это касается и молодых специалистов – выпускников ВУЗов, и работников, перешедших в коллектив из других организаций. Уровень компетенций выпускников, устраивающиеся на производство, может значительно отличаться от уровня опытных сотрудников. Это, в первую очередь, связано с проблемой несоответствия знаний, полученных в университете, и специфики должностей, на которые претендуют молодые кадры. Помимо этого, в процессе модернизации производства, количество необходимых компетенций и навыков, необходимых специалисту, стремительно увеличивается, а изменения в области профессионального образования происходят с некоторым запозданием [3]. Поэтому выпускникам предлагают низкие должности, из которых они должны «дорасти» до высоких.

Что касается специалистов из других организаций, существует аналогичная проблема наличия у них соответствующих навыков. Недостаточный уровень компетенций может служить причиной отказа при приеме на работу, что существенно замедляет процесс модернизации производства и вызывает «кадровый голод».

Решению данной проблемы могут способствовать следующие меры:

1. Введение инновационных образовательных программ и федеральных образовательных стандартов, направленных на повышение качества подготовки специалистов энергетического профиля [4];

2. Создание программ обучения и повышения квалификации молодых специалистов на базе предприятия [5];

3. Поддержка государством проектов, нацеленных на создание университетами систем интеграции выпускников на производство, путем увеличения объема формализованных и неформализованных связей [6].

Модернизация предприятий электроэнергетической отрасли в современной России поднимает вопрос о необходимости модернизации системы обучения и переподготовки профессиональных кадров. Динамика развития учреждений отраслевой системы соответствующего образования отражает стремление последних оперативной реакции и удовлетворения требований рынка.

Список литературы

1. *Каштанова Е.* Положение о деловой карьере // Кадровик. Кадровое дело-производство. 2010. №7. С.20.

2. *Бабанова Ю.В.* Стратегический менеджмент: учеб. пособие. Челябинск: Челяб. Гос. Ун-т, 2007. 207 с. С 15-28.

3. *Шихатов П.И.* Некоторые аспекты проблем кадрового обеспечения производственной отрасли // Вестник Международного института экономики и права. 2014. №2 (15). С. 91-93.

4. *Серебрянников С.В.* Подготовка кадров для энергетики – больше вопросов, чем ответов [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.sigma08.ru/jur3-3.htm>

5. Реформа РАО «ЕЭС России»: проблема кадрового обеспечения развития энергетики [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.gerset.ru/article/137/51>

6. Образование в сфере энергетики, подготовка специалистов в России [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://protown.ru/information/hidden/7931.html>

К.Н. Еспаева, научный руководитель *А.А. Маукенова*
Каспийский общественный университет, Алматы, Казахстан

Возможности проведения маркетинговых исследований для начинающего предпринимателя в малом бизнесе в условиях дефицита бюджета

Аннотация. В научной статье рассматриваются различные методики проведения маркетинговых исследований. Из предложенных исследований автором выбраны и адаптированы методики для применения начинающему индивидуальному предпринимателю, учитывая имеющийся дефицит бюджета средств предпринимателя, с целью достижения успеха в бизнесе.