

выгод над понесёнными затратами. Положительное значение данного показателя указывает на способность проекта генерировать дополнительную стоимость для компании и обеспечивать стабильный приток денежных средств [3].

Срок окупаемости инвестиций составил приблизительно 0,59 года (7 месяцев), что является относительно коротким периодом возврата вложенных средств для инфраструктурных проектов подобного масштаба. Быстрая окупаемость свидетельствует о высокой эффективности вложений и сниженных инвестиционных рисках. Внутренняя норма доходности (IRR) проекта по расчётам превышает 100 %, что значительно выше установленной ставки дисконтирования на уровне 25 %. Этот показатель подтверждает высокую прибыльность проекта и его устойчивость к возможным изменениям внешних условий [4].

Индекс рентабельности инвестиций (PI) составил 3,33, что существенно превышает нормативное значение 1. Это говорит о том, что на каждый вложенный рубль компания получит 3,33 рубля дисконтированных доходов. Таким образом, проект обладает высоким уровнем инвестиционной привлекательности, что подтверждает его целесообразность как с точки зрения экономической эффективности, так и с позиции стратегического развития компании.

При общей стоимости проекта 150 000 тыс. руб. и использовании ставки дисконтирования 25 %, проект является экономически обоснованным. Расчёты показывают, что ожидаемые денежные потоки в полном объёме компенсируют первоначальные инвестиции и обеспечивают значительный прирост стоимости для компании. Высокие значения показателей NPV, IRR и PI подтверждают целесообразность реализации проекта и его способность генерировать устойчивый финансовый результат в краткосрочной перспективе. Реализация намеченных мероприятий позволит не только повысить операционную эффективность АО «Примавтодор», но и укрепить его позиции на региональном рынке дорожно-строительных услуг.

Проведённый анализ показал, что АО «Примавтодор» обладает значительным потенциалом для развития. Реализация предложенного проекта позволит повысить эффективность деятельности предприятия и укрепить его позиции на рынке дорожного строительства. Основные преимущества проекта заключаются в комплексном подходе к модернизации предприятия и ориентированности на долгосрочное развитие. Полученные результаты могут быть использованы в практической деятельности компании и при разработке стратегий развития аналогичных предприятий дорожной отрасли.

1. Отчет о финансовых результатах АО «Примавтодор» за 2023 год. – URL: <https://bo.nalog.ru/organizations-card/6393562#financialResult>

2. Бухгалтерский баланс АО «Примавтодор» за 2023 год. – URL: <https://bo.nalog.ru/organizations-card/6393562#balance>

3. Финансовый менеджмент: проблемы и решения: учебник для вузов / под редакцией А. З. Бобылевой. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 795 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/568589>

4. Жегров М.А. Обзор основных методов оценки эффективности инвестиционных проектов // 2024. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-osnovnyh-metodov-otsenki-effektivnosti-investitsionnyh-proektov>

УДК 65.3977

ПЛАТФОРМЕННЫЕ РЕШЕНИЯ, КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ООО «САХАЛИНСКАЯ ЭНЕРГИЯ»

С.А. Фатхиева, бакалавр

*Владивостокский государственный университет
Владивосток, Россия*

***Аннотация.** В современных условиях российская экономика сталкивается с вызовами, связанными с нехваткой квалифицированных кадров и необходимостью обновления профессиональных навыков. В*

этом контексте создание инновационной платформы управления персоналом становится неотъемлемой частью стратегии роста и устойчивого развития компаний

Ключевые слова: специалисты, развитие персонала, образовательная платформа, устойчивое развитие компании, профессиональные навыки.

PLATFORM SOLUTIONS AS A TOOL TO IMPROVE PERSONNEL MANAGEMENT ON THE EXAMPLE OF SAKHALIN ENERGY LLC

Abstract. *In modern conditions, the Russian economy faces challenges related to the shortage of qualified personnel and the need to update professional skills. In this context, the creation of an innovative HR management platform becomes an integral part of the growth and sustainable development strategy of companies.*

Keywords: *specialists, personnel development, educational platform, sustainable development of the company, professional skills.*

В условиях динамично развивающейся экономики и возрастающей конкуренции на рынке труда, компании сталкиваются с рядом вызовов, связанных с управлением персоналом. ООО «Сахалинская Энергия», как одна из ведущих энергетических компаний региона, особенно остро ощущает необходимость в эффективных инструментах и методах управления своим кадровым потенциалом. В связи с постоянными изменениями в отрасли, усилением требований к квалификации сотрудников и нехваткой специалистов, создание инновационной платформы управления персоналом становится важным шагом на пути к повышению конкурентоспособности и устойчивости компании.

Ключевыми задачами платформы являются: анализ потребности в кадрах, что будет способствовать прогнозированию кадровых ресурсов, обучение и развитие персонала, мониторинг и оценка эффективности, путем использования инструментов для отслеживания производительности сотрудников, управление корпоративной культурой и управление талантами, путем создания систем, направленных на выявление и развитие сильных сторон сотрудников.

Актуальность темы создания инновационной платформы развития персоналом в российских условиях обусловлена несколькими ключевыми факторами:

1. На российском рынке в последние годы наблюдается явная нехватка специалистов с необходимыми навыками и знаниями. Основными причинами этого являются как демографические изменения, так и устаревание образовательных программ.

2. Технологические изменения. В условиях стремительно развивающегося мира технологий, сотрудники сталкиваются с необходимостью постоянного обновления своих знаний и навыков. Быстрые темпы технологического прогресса не только меняют подходы к выполнению задач, но также создают новые требования к специальностям и профессиям, требуя от работников адаптивности и готовности к обучению.

3. Конкуренция на рынке труда среди работодателей за квалифицированных специалистов. Создание платформы для развития управления персоналом становится ключевым конкурентным преимуществом, позволяя привлекать и удерживать перспективных работников.

4. Инвестирование в развитие молодежи является стратегически важным направлением для любого бизнеса. Обучение и развитие специалистов увеличивает их продуктивность и формирует лояльность к компании, что снижает текучесть кадров и затраты на подбор новых сотрудников.

В условиях демографического дисбаланса и массового оттока населения Дальний Восток сталкивается с катастрофической нехваткой квалифицированных кадров. Компании, которые инвестируют в обучение и удержание специалистов, не только снижают затраты на подбор, но и получают долгосрочное конкурентное преимущество в регионе.

Острая нехватка квалифицированных специалистов на Дальнем Востоке приобрела характер стратегического вызова, требующего комплексных и системных мер реагирования. Анализ текущей ситуации и успешных практик позволяет выделить три ключевых направления, доказавших свою эффективность в снижении кадрового дефицита:

Целевая подготовка специалистов через партнерство с вузами.

Наиболее результативным инструментом, демонстрирующим до 40 % снижения дефицита кадров, стали программы целевой подготовки. Особенностью дальневосточного региона является необходимость адаптации образовательных программ под специфические требования местных отраслей. Успешный пример – программа «Роснефти» в СахГУ, где созданы специализированные учебные лаборатории, а студенты с первого курса вовлекаются в решение реальных производственных задач.

Комплекс социальных гарантий

Пакет социальных льгот, включающий корпоративное жилье или льготную ипотеку, детские образовательные учреждения, медицинское обслуживание, компенсацию переезда. Эти гарантии позволяют повысить привлекательность региона для специалистов на 30 %. Проект «Газпрома» в Приморье, где создана полноценная социальная инфраструктура для сотрудников и их семей, показал, что такие инвестиции окупаются за 3–5 лет за счет снижения текучести кадров.

Гибкие форматы занятости

Особенно востребованные молодыми специалистами: удаленная работа, гибкий график, возможность ротации между проектами, программы стажировок с последующим трудоустройством.

IT-компании Владивостока, внедрившие такие подходы, смогли сократить дефицит кадров на 15 %, а также привлечь специалистов из других регионов. Для масштабирования этих практик необходима координация между бизнесом, образовательными учреждениями и региональными властями и создание межрегиональных программ академической мобильности.

Таблица 1

Эффективность мер

Мера	Снижение дефицита	Пример
Целевое обучение	25–40%	«Роснефть» в СахГУ
Соцпакет (жилье + детсады)	30%	«Газпром» в Приморье
Гибкий график + удаленная работа	15%	IT-компании Владивостока

Современный рынок труда сталкивается с комплексом взаимосвязанных вызовов, требующих системного решения. Как видно из представленной диаграммы, главной проблемой остается дефицит квалифицированных кадров, что обусловлено как демографическими факторами, так и разрывом между образовательными программами и реальными потребностями бизнеса.

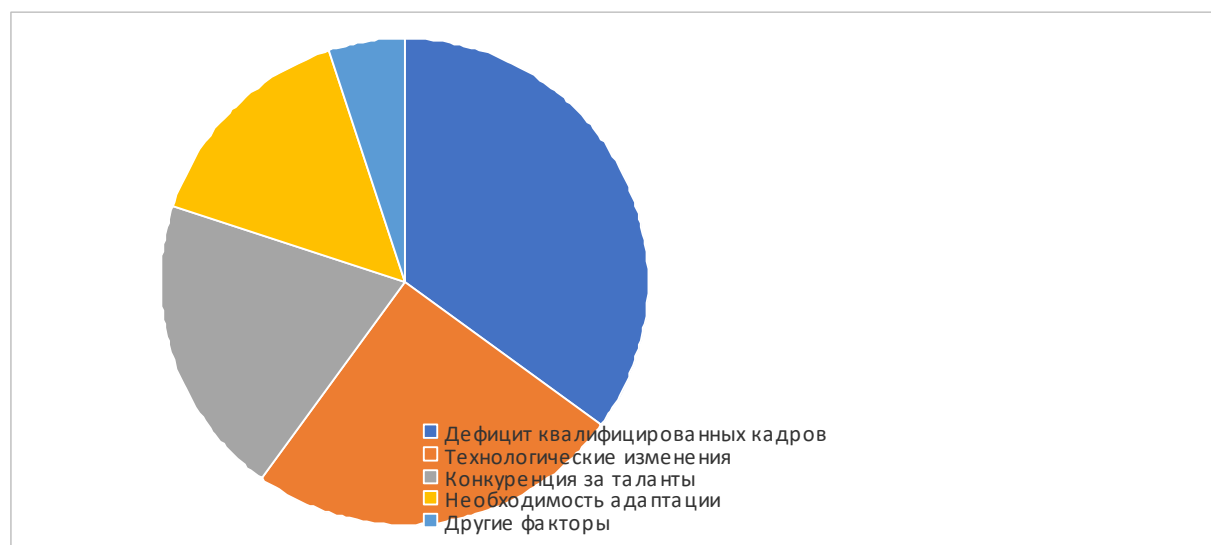


Рис. 1. Распределение ключевых вызовов на рынке труда

Значительную долю занимают технологические изменения, требующие постоянного обновления компетенций сотрудников. Еще 20 % приходится на обострение конкуренции за таланты.

Оставшиеся вызовы – необходимость адаптации к новым условиям работы и прочие факторы – подчеркивают многоаспектность проблемы. Статистика наглядно демонстрирует, почему инвестиции в развитие персонала и создание образовательных платформ становятся стратегическим приоритетом для российских компаний.

Данное распределение подтверждает необходимость комплексного подхода к подготовке кадров, сочетающего профессиональное обучение, адаптационные программы и меры по удержанию перспективных специалистов.

В современных компаниях, где инновации и кадровый потенциал становятся ключевыми факторами успеха, развитие специалистов – это не просто HR-инициатива, а стратегическая необходимость. Однако сегодня их вовлеченность, профессиональный рост и обмен знаниями часто остаются разрозненными процессами, требующими ручного управления и эффективных коммуникаций.

Реализация проекта "Инновационная платформа управления персоналом" позволит существенно улучшить работу специалистов, повысив вовлеченность сотрудников и обеспечив доступ к необходимым ресурсам.

Таблица 2

Экономические эффекты от внедрения платформы

Показатель	До внедрения	После внедрения	Эффект
Текучесть кадров	Высокая	Сниженная	Экономия на подборе
Скорость адаптации	3-6 месяцев	1-2 месяца	Быстрый выход на продуктивность
Затраты на обучение	Разовые	Системные	Оптимизация бюджета
Инновационный потенциал	Низкий	Высокий	Конкурентное преимущество

Проведённый анализ свидетельствует о значительном снижении показателей текучести кадров после внедрения корпоративной платформы. Как показывают исследования, уменьшение ротации персонала обусловлено формированием адаптационной среды, предоставляющей новым сотрудникам доступ к образовательному контенту и возможности для установления профессиональных связей. Данные меры способствуют повышению уровня вовлечённости персонала и оптимизации расходов на рекрутинг и обучение нового персонала.

Наиболее существенные изменения отмечены в показателях скорости адаптации персонала. Согласно статистическим данным, срок полноценного вхождения специалистов в должность сократился с 3–6 месяцев до 1–2 месяцев. Указанная динамика достигнута благодаря внедрению обучающих материалов, а также реализации системы наставничества и профессионального обмена опытом. Подобные решения не только ускоряют процесс освоения профессиональных компетенций, но и способствуют более быстрому достижению сотрудниками полной рабочей эффективности.

Переход от разовых тренингов с привлечением внешних специалистов к онлайн-форматам (образовательные ролики, вебинары, система взаимного обучения) позволит значительно сократить бюджетные затраты при одновременном повышении качества и доступности обучающих программ.

Реализация проекта позволит не только решить операционные задачи по снижению текучести кадров и оптимизации процессов адаптации, но и создать устойчивую систему профессионального развития персонала, что имеет стратегическое значение для инновационного развития компании в долгосрочной перспективе.

Таким образом, создание инновационной платформы для развития и удержания специалистов становится необходимой и актуальной задачей. Это не только способствует формированию высококвалифицированных кадровых резервов для компаний, но и укрепляет их позиции на рынке. В конечном счёте, такая инициатива может благоприятно сказаться на общем состоянии российской экономики, повысив конкурентоспособность в условиях глобализированного мира. В долгосрочной пер-

спективе реализация подобных инициатив способна стать драйвером качественного преобразования рынка труда, обеспечив российской экономике устойчивые конкурентные преимущества в условиях глобальной цифровой трансформации и нарастающей геоэкономической нестабильности.

1. Официальный сайт ООО «Сахалинская Энергия» – URL: Сахалинская Энергия – Главная (sakhalinenergy.ru) (дата обращения 25.03.2025).
2. Блинов А.О., Угрюмова Н.В. Теория менеджмента: учебник для бакалавров. – 2-е изд., стер. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2020. – 298 с.
3. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 191 с.
4. Грибов В.Д. Кисляков Г.В. Основы управленческой деятельности: учебник и практикум для среднего профессионального образования. – Москва: Юрайт, 2024. – 315 с.
5. Егоршин А.П. Основы менеджмента: учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 350 с.
6. Масалова Ю.А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. – Москва: Юрайт. 2023. – 192 с.
7. Нигай Е.А. Процесс цифровизации бизнеса: от точечной оцифровки бизнес-процессов к цифровой трансформации // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2022. – № 2. – С. 134-145. – DOI 10.24412/2071-6435-2022-2-134-145. – EDN EVSWNX.
8. Нигай Е.А. Формирование цифровых экосистем бизнеса в условиях развития информационного общества: управленческий аспект // Ars Administrandi (Искусство управления). – 2023. – Т. 15, № 3. – С. 353-376. – DOI 10.17072/2218-9173-2023-3-353-376. – EDN OFEWBY.
9. Нигай Е.А. Цифровизация или цифровая трансформация: выбор направления развития бизнеса // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2024. – № 1. – С. 91-106. – DOI 10.24412/2071-6435-2024-1-91-106. – EDN HNMWCY.
10. Панфилова А. П., Киселевская Л.С. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами: учебник для вузов / – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 313 с.
11. Семенова В.В., Кошель И.С., Мазур В.В. Управление персоналом: инновационные технологии: практикум. – 4-е изд. – Москва: Дашков и К, 2022. – 82 с.

УДК 330.101

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ И ПУТИ РАЗВИТИЯ АУДИТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Д.Д. Федорчук, бакалавр

*Морской государственный университет имени адмирала Г.И. Невельского
Владивосток. Россия*

Аннотация. В статье рассматриваются проблемные вопросы и пути развития аудиторской деятельности на современном этапе в Российской Федерации. Исследование подчеркивает, что восприятие аудита как формальной процедуры приводит к недооценке его роли и снижению качества услуг. В статье также предлагаются меры по улучшению ситуации, такие как применение аналитических процедур, создание научно-исследовательского института аудита и повышение осведомленности клиентов о ценности качественного аудита.

Ключевые слова: аудит, проблемы, перспективы, развитие, экономика, аудиторские услуги, демпинг.

PROBLEMATIC ISSUES AND WAYS OF DEVELOPMENT OF AUDITING ACTIVITY AT THE PRESENT STAGE IN THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The article discusses problematic issues and ways of developing auditing activities at the present stage in the Russian Federation. The study highlights that the perception of an audit as a formal procedure leads to an underestimation of its role and a decrease in the quality of services. The article also sug-