

ӨНДІРІСТІК ЖҮЙЕЛЕРДІ ЭКОНОМИКАЛЫҚ-МАТЕМАТИКАЛЫҚ МОДЕЛЬДЕУ ЖӘНЕ БОЛЖАУ

ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СИСТЕМ

УДК 331.5(574)

С.Е.Савина¹, Г.К.Мурзатаева², И.Т.Нурумова¹

¹Бишкекский гуманитарный университет им. К.Карасаева;

²Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева, Астана
(E-mail: yessen_baur@inbox.ru)

Региональные аспекты развития рынка труда

В статье исследованы теоретические основы социально-экономического развития региона в целом и его трудовой компонент. Рассмотрена экономическая природа и уточнены особенности устойчивого сбалансированного развития региона. Проанализировано устойчивое сбалансированное развитие региона на примере Кыргызской Республики, а также охарактеризовано современное состояние трудового фактора данного региона. Выявлены основные проблемы использования трудового фактора, препятствующие устойчивому развитию Кыргызстана. Внешняя трудовая миграция стала устойчивым и долгосрочным фактором рынка труда. Определены ключевые направления сбалансированного развития региона в части активизации труда как фактора его экономической динамики. Отмечен рост удельного веса трудовых ресурсов с низким уровнем квалификации в доле экономически активного населения.

Ключевые слова: рынок труда, регион, занятость, трудовые ресурсы, безработица, миграция, трудовой фактор, квалификация, социальная политика, образование.

При переходе к инновационной экономике вопросы формирования сбалансированной и устойчивой рыночной конъюнктуры в отечественных регионах на базе повышения эффективности использования их трудового фактора не утрачивают актуальность, что обусловлено ролью индивида в региональных воспроизводственных процессах.

Успешное функционирование регионального рынка труда как сложного явления, развивающегося в результате происходящих в обществе социально-экономических процессов, возможно только при наличии достаточного количества трудовых ресурсов определенного качественного состава. Обеспеченность региона трудовыми ресурсами, их рациональное использование имеют огромное значение для эффективной деятельности предприятий различных форм собственности. Рынок труда является важнейшим элементом в системе региональных рынков, обеспечивающим реализацию целевой направленности регионального воспроизводства [1; 21].

Региональный рынок труда состоит из местных рынков, соответствующих территориальному делению региона на районы. Он отличается высокой степенью дифференциации, поскольку одновременно сосуществуют и развиваются как открытые, так и закрытые, регулируемые и саморегулируемые, «теневые» рынки труда. С одной стороны, на них отмечается повышение степени свободы труда, а с другой — имеет место монополизация условий занятости.

Согласно классификации И.Е.Заславского, следует выделять три основных типа региональных рынков труда: асимметричные, диверсифицированные и равновесные. Асимметричным рынкам труда присущи существенные перекосы в соотношении закрытого и открытого, регулируемого и «теневых» рынков труда, диспропорции в отраслевой структуре занятости и экономической активности населения. Это обусловлено «утяжеленностью» неадаптированных к рынку и монополизированных от-

раслей (градообразующих, военно-промышленного комплекса, тяжелой промышленности и т.д.) при стагнации рыночного сектора экономики и неэффективной системе регулирования перелива (оттока) рабочей силы, что сопряжено с ростом скрытой и регистрируемой безработицы [2; 84].

Экономическая безопасность на рынке труда является составной частью экономической безопасности страны, причем их взаимодействие как целого и частного является динамичным и не всегда достоверно прогнозируемым, так как довольно сложно учитывать действие множества внутренних и внешних шоков, носящих политический, общеэкономический и социальный характер. В частности, в Кыргызстане наблюдаются латентная безработица, большой дефицит эффективных рабочих мест в сочетании с низкой заработной платой, бедность населения. Все это угрожает экономической безопасности на рынке труда и создает серьезную угрозу стабильности всей социально-экономической системы общества.

Кыргызстан в демографическом отношении достаточно молодое и имеющее трудовой потенциал государство. Почти две трети населения республики в возрасте 15 лет и старше за рассматриваемый период являлись экономически активными. На начало 2012 г. из 5 млн 663,1 тыс. человек 32,3 % составляют дети и подростки в возрасте от 15 лет и старше, общим количеством в 3 млн 439,7 тыс. человек.

Экономически активное население, т.е. население, обеспечивающее в рассматриваемый период предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, по данным Национального статистического комитета Кыргызской Республики на 2012 г. составило 2 496,8 тыс. чел., численность занятого населения — 2 286,4 тыс. человек (табл. 1).

Таблица 1

Динамика роста экономически активного населения за 2005–2012 годы

Годы	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Тыс. чел.	2 260,6	2 285,0	2 343,8	2 379,9	2 420,1	2 456,0	2 472,3	2496,8
Прирост		24,4	58,8	36,1	40,2	35,9	16,3	24,5

Примечание. Составлена авторами по данным [3].

Уровень экономической активности населения в 2012 г. составил 64,2 %. Ежегодный прирост экономически активного населения составляет в среднем 30 тысяч человек, в свою очередь прироста количества создаваемых рабочих мест нет. Наоборот, наблюдается уменьшение их числа, так как за аналогичный период прошлого года было создано более 97 тыс. рабочих мест, в то время как в текущем году всего 84,5 тыс. рабочих мест, что на 12,5 тыс. меньше.

Между тем уровень активного населения в городских поселениях на 9,1 процента выше, чем в сельской местности, где он составляет 17,9 процента. Более активны на рынке труда мужчины: доля и численность экономически активных мужчин значительно выше, чем женщин. В 2012 г. в экономически активном населении доля мужчин составляла 58,6 процента (1463,5 тыс. человек), женщин — 41,4 процента (1033,3 тыс. человек).

Среди многообразия причин, приведших к этой ситуации, проблема занятости населения, возможность обеспечить себе приемлемый уровень качества жизни являются наиважнейшими. Для своего объема экономики Кыргызстан обладает весьма значительным по численности потенциалом трудовых ресурсов. Их удельный вес в общей численности населения составляет около 70 %. При этом существует ряд проблем, нерешенность которых усугубляет социально-экономическую ситуацию и требует проведения консолидированной государственной политики для их устранения.

Во-первых, экономика республики не создает достаточного количества рабочих мест, соответствующих растущим потребностям населения. Рынок труда Кыргызстана является трудоизбыточным. Общий уровень безработицы в последние годы колеблется от 8 до 12 %, однако некоторые эксперты полагают, что уровень безработицы в республике значительно выше и достигает 20 %. Сегодня на одно вакантное место претендуют в среднем по республике более 11 человек, сильно распространены неформальная и неполная занятость. В то же время в стране имеет место структурный дефицит рабочей силы и рабочих мест. Не хватает специалистов высокой квалификации из числа инженерно-технического состава, рабочих технических специальностей. В последние годы имеет место отток врачей, учителей. Молодые люди, получив хорошее образование в зарубежных вузах по узким спе-

циальностям, не имеют возможности трудоустроиться в собственной стране и вынуждены менять специальность, или уезжать в другие страны.

Во-вторых, труд в Кыргызстане не отвечает международно-признанным критериям, объединенным в термине «достойный труд». Повсеместно идет нарушение прав работников, как в части оплаты труда, так и в части его условий. В республике сохраняется высокий уровень травматизма на предприятиях и, как следствие, рост численности инвалидов из-за полученных увечий и травм. Затруднен профессиональный рост работников путем обучения без отрыва от работы. Отсутствие эффективных профессиональных союзов усугубляет незащищенность работников на предприятиях — работодатели зачастую нарушают действующее законодательство или трудовое соглашение. Вопрос о внедрении механизма партнерства работников, работодателей и профсоюза на основе трехстороннего соглашения продвигается с большим трудом.

В-третьих, значительная часть молодого трудоспособного населения находится в трудовой миграции. Их права за рубежом недостаточно защищены. Внешняя трудовая миграция стала устойчивым и долгосрочным фактором рынка труда. Несмотря на предпринимаемые усилия, существует ряд проблем, связанных с защитой прав трудовых мигрантов, их деятельностью за рубежом, а также после возвращения на родину.

В-четвертых, инфраструктура рынка труда функционирует недостаточно эффективно и не может в полной мере решать задачу сокращения времени для работодателей и работников при взаимном поиске, а также задачи улучшения взаимодействия всех участников рынка труда. Кроме того, на отдельных региональных рынках труда республики крайне затруднены возможности получения достоверной информации для обоснованного принятия решения о вступлении в трудовые отношения. Существующие частные агентства занятости и информационно-консультационные центры нуждаются в развитии институциональном, функциональном и техническом.

Уровень занятости населения за период с 2005 по 2012 гг. был достаточно высоким и составлял в среднем от 58 до 60 %. В городской местности уровень занятости несколько ниже, чем в сельской. На селе предприятия чаще всего носят семейный характер, где, как правило, участие в работах принимают все трудоспособные члены семьи. Уровень занятости мужчин в среднем на 20 % выше занятости женщин.

В аграрном секторе наибольшее распространение получила самостоятельная занятость. Как показали результаты обследования, проведенного в 2010 г., доля работающих в крестьянских (фермерских) хозяйствах в общей численности занятого населения составляет более 23 %.

Другую значительную группу среди самостоятельно занятого населения составляли лица, занятые предпринимательской (индивидуальной) деятельностью. Их численность за последние годы выросла почти на 11 %. Индивидуальная трудовая деятельность получила распространение в торговле, ремонте и обслуживании автомобилей, строительстве, предоставлении услуг.

Кроме весьма значительного естественного прироста трудоспособного населения, нельзя не учитывать и трудовую миграцию со стороны Узбекистана, Таджикистана, Китая. Общее давление на рынок труда в ближайшие годы может возрасти до 300–350 тысяч человек. Уже сейчас экономике республики трудно абсорбировать такое количество трудовых ресурсов.

За 2012 г. в республике было создано 84581 рабочее место, из них на действующих предприятиях, в организациях и учреждениях (юридические лица) — 10 214 рабочих мест, что составляет 12 % всех вновь созданных рабочих мест. В неформальном секторе (индивидуальное предпринимательство и крестьянские, фермерские хозяйства) создано 74 367 рабочих мест, что составляет 88 %. Лидирующей отраслью по созданию рабочих мест остаётся сельское хозяйство — 24 739 рабочих мест, однако все они в неформальном секторе. На втором месте находится торговля — 18 180 рабочих мест, 96 % из которых — в неформальном секторе (индивидуальное предпринимательство). Только промышленность и строительство дают рабочие места в формальном секторе, на действующих предприятиях и организациях (около 2,5 тыс. рабочих мест). Образование, здравоохранение, а также сервис для населения в общей сложности дают более 5,8 тыс. новых рабочих мест (табл. 2).

Уровень безработицы на 2012 г.

Регион	Общий уровень безработицы, %	Официальный уровень безработицы, %
Бишкек	10	2,3
Джалал-Абадская область	7,8	2,6
Иссык-Кульская область	10,2	2,2
Нарынская область	10,3	6,9
Баткенская область	10,6	3,2
Таласская область	5,1	2,1
Чуйская область	10,2	1,6
Ошская область	6,6	2,0
Ош	10,7	1,8

Примечание. Составлена авторами по данным [3].

Наибольшее количество рабочих мест создано в Чуйской области — 22024, однако 98 % из них создано именно в неформальном секторе. В формальном секторе, традиционно, наибольшее количество новых рабочих мест создаётся в городе Бишкек, что составляет 28 %, или более 4,5 тыс. всех созданных рабочих мест за этот период в городе. В г. Ош было создано 2,9 тыс. новых рабочих мест, 85 % из которых — на индивидуальной основе. В Джалал-Абадской области было создано 18,5 тыс. новых рабочих мест, опять же в основном в неформальном секторе. В Ошской области — 8 тыс. рабочих мест, при этом наибольший показатель наблюдается в Карасуйском (35,3 %), Араванском и Ноокатском (14,6 %) районах. В Баткенской области создано 7,1 тыс. новых рабочих мест. По области больше всего рабочих мест создано в Кадамжайском (26,3 %) и Лейлекском (23,3 %) районах. В Иссык-Кульской области — 5,3 тыс. единиц, наибольший показатель наблюдается в Ыссык-Кульском районе — 43 % от общего количества созданных рабочих мест и меньше всего в Тюпском районе — 3,8 %. В Таласской области — 2,7 тыс. единиц, наибольшее количество — в Бакай-Атинском (43,3 %) и Таласском (16,4 %) районах. Наименьшее количество созданных новых рабочих мест по республике отмечается в Нарынской области, где создано всего 1,7 тыс. рабочих мест, что на 27,3 % меньше аналогичного периода 2011 г. Больше всего рабочих мест создано в Кочкорском районе — 36,6 % от общего числа.

В то же время по республике было ликвидировано 21146 рабочих мест, что составляет четвертую часть вновь созданных. 74 % ликвидированных рабочих мест традиционно приходится на неформальный сектор, где ликвидировано 15,5 тыс. рабочих мест, из них 5,2 тыс. в крестьянских, фермерских хозяйствах. Количество полностью закрывшихся предприятий по республике составляет за этот период 929. Наибольшее количество полностью ликвидированных предприятий отмечается в г. Бишкеке (507 предприятий) и Чуйской области (151 предприятие). Исходя из этого наибольшее количество ликвидированных рабочих мест — более 18,2 тыс. — приходится на эти регионы, 16 % из которых ликвидированы в формальном секторе.

Итак, конъюнктура рынка труда Кыргызской Республики остаётся под влиянием двух противоречивых тенденций. С одной стороны, все сокращающийся спрос на рабочую силу, а с другой — постоянно растущее число лиц, ищущих работу, что характеризует внутренний рынок труда как весьма трудоизбыточный.

Численность безработных в Кыргызстане, по итогам статистического обследования, в 2012 г. составляла 210,4 тыс. человек, уменьшение по сравнению с прошлым годом составило более 2 тыс. человек. Количество безработных мужчин — 112,5 тыс. чел. (53,5 %), безработных женщин — 97,9 тыс. чел. — (46,5 %).

Уровень официальной безработицы на конец 2012 г. по республике составил 2,5 %. При этом самый высокий уровень официальной безработицы отмечен в Нарынской области (6,9 %), самый низкий — в Чуйской (1,6 %).

Между тем 54,1 % работающего населения страны имеют среднее образование, 16,4 % — высшее, 13,1 % — среднее профессиональное образование.

По уровню образования трудовые ресурсы делятся на: имеющие высшее профессиональное образование — 413 тыс. человек, в т.ч. мужчин — 210 тыс. чел. (51 %), женщин — 203 тыс. чел. (49 %);

незаконченное высшее образование — 70 тыс. человек, из них мужчин 40 тыс. (67 %), женщин 30 тыс. чел (33 %); среднее профессиональное образование (колледжи) — 305 тыс. чел., из них мужчин — 128 тыс. чел (42 %), женщин — 177 тыс. человек (58 %); начальное профессиональное образование (лицей) — 239 тыс. человек, из них мужчин — 173 тыс. (72 %), женщин — 66 тыс. (28 %), т.е. начальное профессиональное образование непопулярно среди женщин, они стремятся получить среднее и высшее профессиональное образование. Грамотность выше у женщин, поскольку неграмотных мужчин в республике 39 тыс. (67 %), женщин — 19 тыс. (33 %).

В условиях переходной экономики, как подчеркивают многие исследователи, закономерным является тот факт, что решение проблем сбалансированности на рынке труда необходимо в стране в целом и в региональном разрезе. Эта проблема весьма актуальна, так как на современном этапе рынок труда по-прежнему трудоизбыточен, значительная часть населения не может трудоустроиться и обеспечить себе нормальные условия жизни и труда. В поисках источников дохода одна пятая населения страны уезжает в другие страны, участвует в формировании международного рынка труда. Современная миграция — это нормальное явление в условиях глобализации, практически все страны участвуют в этом процессе. Весь трагизм заключается в том, что уезжают молодые трудоспособные люди и на чужбине они не имеют никаких прав, гарантий и социальной защищенности. Поэтому, по возможности, необходимо добиваться комплексности в решении социально-трудовых проблем и проведения реформ с учетом основных факторов, влияющих на достижение стратегической цели — реальная независимость страны и устойчивое социально-экономическое развитие общества, высокие занятость и уровень жизни.

С целью достижения большей объективности прогнозов развития рынка труда Кыргызстана был проведен анализ тенденций рынка труда России и Казахстана — основных «импортеров» наших трудовых ресурсов.

В 2011 г. Офис Всемирного Банка в Российской Федерации опубликовал обзор текущей ситуации и прогнозы развития рынка труда этой страны. По мнению экспертов, на сегодняшний день в российской экономике задействовано 12,3 млн иностранных трудовых мигрантов. К 2015 г., т.е. всего через 3–4 года, ожидается дополнительный рост потребности в иностранной трудовой силе еще на 13 млн, из которых только на страны Центрально-Азиатского региона приходится 7 млн человек. В основном дополнительная потребность возникнет, по мнению экспертов, как следствие неблагоприятной демографической ситуации и сокращения численности трудоспособного населения России к 2015 г. на 8 млн человек, на фоне повышения спроса на рабочую силу в экономике страны [4].

В Казахстане складывается аналогичная ситуация. По данным Государственного агентства по статистике Республики Казахстан в 2011 г. в экономике фактически было занято 1,3 млн трудовых мигрантов. Опираясь на прогнозы, к 2015 г. потребность в дополнительной иностранной рабочей силе может увеличиться двукратно, и в абсолютном выражении составит от 0,7 до 1,8 млн человек [5].

Как в России, так и в Казахстане сообщество кыргызских трудовых мигрантов в числе крупнейших. По мнению многих российских экспертов, кыргызские мигранты являются наиболее адаптивными и гибкими из числа представителей Центрально-Азиатских стран. С одной стороны, это конечно, радует — наши соотечественники лучше всего вписываются в рынок труда и социальную среду России, но, с другой стороны, гибкость и мобильность наших соотечественников может сыграть злую шутку с Кыргызстаном. В случае существенного роста потребностей в рабочей силе в РФ и Казахстане, как это прогнозируют многочисленные эксперты, наша страна рискует потерять еще много своих трудоспособных соотечественников.

Таким образом, нынешнее положение дел на рынке труда характеризуется несколькими тенденциями, в том числе:

- трансформацией в структуре трудовых ресурсов, т.е. изменениями их отраслевого распределения, а также перераспределением ресурсов между городами и сельскими местностями;
- сокращением удельного веса людей, имеющих стабильную работу, при одновременном увеличении уровня безработицы и увеличении числа людей, зависящих от получения временных доходов или имеющих частичную занятость;
- постоянным ростом миграционных потоков, как внутренних, так и внешних; дисбалансом между спросом и предложением рабочей силы на отечественном рынке труда, характеризующимся избыточным предложением в одних и недостатком предложения рабочей силы в других секторах экономики;

- снижением качества трудовых ресурсов как среди работников, имеющих высокую квалификацию, так и среди обладателей рабочих профессий, в силу снижения качества системы образования, которая с трудом адаптируется к требованиям рыночной экономики;
- ростом удельного веса трудовых ресурсов с низким уровнем квалификации в доле экономически активного населения, что не в последнюю очередь вызвано недостаточным развитием системы профессионального образования и обучения и ее недостаточной способностью к адаптации к требованиям нынешнего рынка труда.

Список литературы

- 1 Немерюк Е.Е., Аникин Л.С. Формирование регионального рынка труда и факторы, влияющие на его развитие // Изв. Саратов. ун-та. — 2007. — Т. 7. Сер. Социология. Политология. Вып. 1. — С. 21–28.
- 2 Заславский И.Е. К новой парадигме рынка труда // Вопросы экономики. — 1998. — № 2. — С. 83–95.
- 3 Кыргызстан в цифрах: Стат. сб. Национального стат. комитета КР. — Бишкек: Нац. стат. комитет КР, 2013. — 360 с.
- 4 Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной миграционной службы РФ на 2012 год и плановый период 2013 и 2015 годов // [ЭР]. Режим доступа: <http://www.fms.gov.ru/about/statistics/plans/details/59631/full/>
- 5 Самакова А. К 2015 году Казахстану потребуется до 1,8 млн трудовых мигрантов // [ЭР]. Режим доступа: <http://www.migrant-help.org/node/>

С.Е.Савина, Г.Қ.Мырзатаева, И.Т.Нұрымова

Еңбек нарығының аймақтық даму аспектілері

Мақалада аймақтың әлеуметтік-экономикалық дамуының теориялық негіздері және оның еңбекке қатысты бөлшектері зерттелген. Аймақтың экономикалық табиғаты анықталған және бірқалыпты тұрақты дамуының ерекшеліктері ескерілген. Кыргызстан Республикасы мысалында аймақтың бірқалыпты тұрақты дамуы талданған, сонымен қатар осы аймақтың жаңа еңбек нарығының жағдайы сипатталған. Кыргызстанның тұрақты дамуына әсер ететін еңбек факторларының қолдануының негізгі проблемалары ашылған. Сыртқы еңбек миграциясы еңбек нарығының тұрақты және ұзақ мерзімдік факторы болып қалыптасты. Аймақтың бірқалыпты тұрақты дамуының ішіндегі еңбек белсенділігінің экономикалық динамикасының басты бағыттары анықталды. Экономикалық белсенді тұрғындардың ішінде біліктілігі төмен деңгейдегі еңбек ресурстарының үлесінің өскені байқалды.

S.E.Savina, G.K.Murzatayeva, I.T.Nurumova

Regional aspects of labor market

The article examines the theoretical basics of socio-economic development of the region as a whole and its working components. An economic nature was identified and features of balanced sustainable development of the region were refined. Sustainable balanced development of the region on an example of the Kyrgyz Republic has been analyzed, as well as characterizing the current state of the labor factor of this region. The basic problems of the labor factor usage affecting sustainable development of Kyrgyzstan have been revealed. External labor migration has become a stable and long-term factor in the labor market. Key areas for the balanced development of the region in part of revitalization of labor as a factor of its economic dynamics have been identified. There is a growing proportion of the labor force with low qualifications in the proportion of the economically active population.

References

- 1 Nemeryuk E.E., Anikin L.S. *Proceedings of the Saratov University*, 2007, 7. Ser. Sociology. Politics. Ed. 1, p. 21–28.
- 2 Zaslavsky I.E. *Problems of Economics*, 1998, 2, p. 83–95.
- 3 *Kyrgyzstan in figures. Statistical compilation of the National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic*, Bishkek: National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic, 2013, 360 p.

4 Report on the results and main activities of the Federal Migration Service of the Russian Federation for 2012 and the planning period of 2013 and 2015 // [ER]. Access mode: <http://www.fms.gov.ru/about/statistics/plans/details/59631/full/>

5 Samakova A. By 2015 Kazakhstan will need to 1.8 million migrant workers // [ER]. Access mode: <http://www.migrant-help.org/node/3>

УДК 330.131.7 (574)

Н.А.Сагинов, Е.В.Гарцуева

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова (E-mail: evg0283@mail.ru)

Оценка факторов, характеризующих возможность риска обесценения активов, при определении приемлемой величины аудиторского риска

В статье исследованы вопросы определения величины приемлемого уровня аудиторского риска в ходе планирования аудиторской проверки операций с оценочными резервами. Описаны события, обуславливающие создание оценочных резервов. Рассмотрено влияние внешних и внутренних факторов обесценения активов на приемлемую величину аудиторского риска. Также в статье раскрывается механизм определения общего влияния факторов на риск обесценения активов посредством определения интегрального значения коэффициента влияния факторов.

Ключевые слова: аудит, планирование аудита, аудиторский риск, оценочные резервы, обесценение активов, чистая цена продажи, события, факторы.

В международной практике бухгалтерского учета и аудита широко используется понятие оценочных значений, которые представляют собой приблизительно определенные или рассчитанные значения некоторых показателей. В соответствии с международными стандартами аудита к таким значениям можно отнести оценочные резервы, резервы на распределение стоимости основных активов на предполагаемый срок их полезной службы, резерв на покрытие убытков, понесенных в результате судебного процесса, резерв на покрытие претензий по гарантиям, убытки от договоров подряда (при незавершенном строительстве) [1]. Оценочные значения рассчитываются работниками субъекта на основе своего профессионального суждения и в условиях неопределенности исхода событий, которые имели место в прошлом или с некоторой вероятностью произойдут в будущем.

Отсутствие информации об оценочных резервах в финансовой отчетности приводит к завышению стоимости активов и валюты баланса, а также искажению некоторых ключевых характеристик финансового положения организации. В связи с этим необходимо отметить значимость контроля достоверности показателей финансовой отчетности в целом и активов с учетом оценочных резервов в частности.

В ходе проверки операций с оценочными резервами при определении приемлемого уровня аудиторского риска, в частности, такой его составляющей, как неотъемлемый риск, необходимо учитывать влияние внешних и внутренних факторов обесценения активов посредством определения интегрального значения коэффициента влияния факторов. Это позволит выявить как положительные, так и отрицательные тенденции влияния факторов на проявления риска потерь от обесценения активов, что может привести к изменению приемлемой величины аудиторского риска и, следовательно, к изменению количества процедур в ходе аудиторской проверки.

В соответствии с международными стандартами финансовой отчетности при ведении бухгалтерского учета и формировании итоговых показателей необходимо придерживаться требования осмотрительности, согласно которому активы должны быть отражены в отчетности в оценке, актуальной на дату составления отчетности. В целях обеспечения данного требования формируются оценочные резервы (резерв по сомнительным требованиям, резерв под обесценение запасов).

Формирование оценочных резервов является одним из приемов бухгалтерского учета, позволяющих уточнять оценку отдельных статей активов. Их создают в соответствии с правилами бухгалтерского учета, вне зависимости от финансового результата деятельности организации. Величина и