

REFERENCES

1. Dettmer W. Goldratt's Theory of Constraints: Systems Approach to Continuous Improvement; translation from English. 2nd edition. M.: Alpine Business Books, 2008. 444 p.
2. Sankova L. V. The precarization of employment in the modern economy: a systemic risk or a «special» form of flexibilization // Standard of living of the population of the Russia's regions. 2014. № 4 (194). P. 44—53.
3. Ostavnova L. A., Yakhvarova Ye. V. The competitive ability of human resources in the system of relations «man — production» // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 2 (27). P. 145—151.
4. Kuzmina N. A. The quality of working life as an environment of the management of labor efficiency at an enterprise // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2013. № 3 (24). P. 100—102.
5. Yudina L. N. The research of labor potential as a component of the sociotechnical system of an enterprise // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. № 2 (31). P. 174—178.
6. The Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 № 197-FZ (revision as of July 13, 2015) [Electronic resource]. URL: <http://www.consultant.ru> (date of viewing: 28.08.2015).
7. Ilyuk V. V. Raising employees' competitive ability: internal control and stimulation // Entrepreneur's guide. 2012. Issue XIII. P. 130—137.
8. Bolshakov S. N., Oganezova N. A. The formation of labor potential as the main tool ensuring favorable investment climate of the industrial enterprises of timber industry (based on the example of the Komi Republic) // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. № 2 (31). P. 31—37.
9. Nossov V. I., Nossov V. V. An economic mechanism of management: a study guide. Saratov: Saratov State Agrarian University named after N. I. Vavilov, 2000. 80 p.
10. Sotnikova S. I. Management of the staff career in the management system of modern organization // Bulletin of Omsk University. Series «Economics». 2014. № 3. P. 60—67.
11. Buraleva E. P «Learn, learn and learn», or Learning the basics of the company [Electronic resource]. URL: <http://ataka.ru/node/116> (date of viewing: 02.09.2015).
12. Nikitina T. A., Shatalina M. A. Coaching as a modern technology of increasing motivation of the staff in an organization // Bulletin of Samara Academy for the Humanities. Series «Psychology». 2007. № 2. P. 115—121.
13. Lazarev V. N., Pirogov Ye. V. Management of employees' competitive ability at higher educational institution. Ulyanovsk: Ulyanovsk State Technical University, 2010. 204 p.

Как цитировать статью: Емелина Т. А., Горнастаева Н. В. Управление конкурентоспособностью работников на внутрифирменном рынке труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 77—81.

For citation: Yemelina T. A., Gornastaeva N. V. Management of employees' competitiveness at the in-company labor market // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. № 4 (33). P. 77—81.

УДК 331.107.1

ББК 65.242

Kipervar Elena Anatolievna,

candidate of economics, assistant professor
of the department of economics and labor arrangement
of Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: kipervar@list.ru

Trunkina Lydia Valentinovna,

candidate of economics, assistant professor
of the department of economics and labor arrangement
of Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: tmb3101@mail.ru

Кипервар Елена Анатольевна,

канд. экон. наук, доцент кафедры
экономики и организации труда
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: kipervar@list.ru

Трункина Лидия Валентиновна,

канд. экон. наук, доцент кафедры
экономики и организации труда
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: tmb3101@mail.ru

РАЗВИТИЕ ДЕЛОВОЙ И ТВОРЧЕСКОЙ ИНИЦИАТИВЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

DEVELOPMENT OF BUSINESS AND CREATIVE INITIATIVE AS THE FACTOR OF INCREASING EFFICIENCY OF LABOR OF EMPLOYEES OF ENTERPRISES

В статье рассматриваются проблемы развития трудового потенциала работников путем стимулирования их деловой и творческой активности. Проанализированы статистические данные, характеризующие динамику числен-

ности населения, а также состояние рынка труда Омской области. Рассмотрены основные направления развития трудовой и творческой инициативы работников, такие как организационное, научное, технологическое творчество,

участие работников в самоуправлении на предприятии. Сделаны выводы, что развитие трудовой и творческой активности является важным элементом экономического роста предприятия и региона, а также одним из ключевых условий повышения эффективности труда отдельных работников.

The article examines to the problems of development of the labor potential by stimulation of workers' business and creative activity. The paper analyzes the statistical data characterizing the dynamics of the population, the labor market in the Omsk region. The main ways of development of the workers' business and creative activity are listed, such as development of workers' organizational, scientific and technological creativity and their participation in the self-government of the enterprise. It is concluded that development of labor and creative activity is an important element of economic growth at the enterprise and in the region, as well as one of the key conditions for increasing efficiency of the work of individual employees.

Ключевые слова: Омская область, формирование трудового потенциала, развитие трудового потенциала, инновационное развитие региона, инновационное развитие предприятия, эффективность труда, трудовая и творческая активность, творческая инициатива, организационное творчество, техническое творчество, технологическое творчество.

Keywords: Omsk region, formation of labor potential, development of labor potential, innovative development of the region, development of innovative businesses, labor efficiency, labor and creative activity, creative initiative, organizational creativity, technical creativity, technological creativity.

В современных условиях развития региона особое внимание необходимо уделять вопросам формирования и развития трудового потенциала, поскольку это является немаловажной составляющей эффективности труда работников и выступает условием инновационного развития экономики. Одним из способов развития трудового потенциала является стимулирование деловой и творческой активности работников. Трудовая и творческая активность работников, с одной стороны, способствует реализации индивидуальных способностей граждан, их самоактуализации, личностному и карьерному росту, а с другой стороны, повышает эффективность труда работников, что благотворно сказывается на экономических показателях предприятия и региона в целом [1; 2; 3].

На настоящем этапе развития экономика Омской области сталкивается с рядом проблем, преодоление которых будет способствовать экономическому росту, улучшению условий жизни населения в регионе на основе сохранения и развития, эффективного использования демографических, трудовых, природных, географических, научно-технических, материальных, финансовых и других ресурсов. Основой развития региона могут выступать высокопроизводительные и высокотехнологические производства, которые станут точками роста современной экономики, что сопряжено с наличием адекватного трудового потенциала, способного обеспечить развитие экономики. Стратегия социально-экономического развития Омской области до 2025 года определила в качестве стратегической перспективы развития региона формирование и развитие его трудового потенциала с ориентацией на инновационную направленность экономики [4].

Инновационное развитие региона основывается на совокупности научного, трудового, технического, финансово-экономического и информационно-коммуникационного потенциалов, обеспечивающих инновационную деятельность региона, определяющих уровень развития экономики, качество жизни. Перспективы инновационного развития зависят от эффективности взаимодействия вышеперечисленных составляющих, которые находятся в тесной взаимосвязи, однако формирование и развитие трудового потенциала является во многом определяющим элементом.

Вопросы формирования и развития трудового потенциала в регионе стоят особенно остро, поскольку наблюдается численное его сокращение. Так, в Омской области численность населения на начало 2015 года составила 1978,2 тыс. человек, показав рост на 0,21% в сравнении с 2014-м (1973,9 тыс. человек), впервые с 2010 года наметился незначительный рост. Так, численность населения составила в 2013 году 1974,0 тыс. человек, в 2012-м — 1974,8 тыс. человек [5]. Наметившийся среднегодовой прирост населения является нестабильным, количественные параметры его ежегодно меняются.

По данным, опубликованным Омскстатом, за пять месяцев 2015 года количество родившихся и умерших жителей региона фактически равное. Так, родилось 11323 человека, умерло 11313 граждан. В 2014 году по области число родившихся превысило число умерших на 3,6 тыс. человек, так как зарегистрировано 29,8 тыс. человек родившихся и 26,2 тыс. человек умерших [Там же].

Негативной тенденцией в регионе является сокращение населения в трудоспособном возрасте. Так, если в 2010 году этот показатель составлял 1252,3 тыс. человек на начало года, то к 2015-му он сократился до 1159,8 тыс. человек на фоне роста численности населения старше трудоспособного возраста. Если в 2010 году это показатель составлял 409,1 тыс. человек, то на начало 2015-го — 458,6 тыс. человек. Во многом благодаря государственной политике по увеличению рождаемости наблюдается увеличение населения в возрасте моложе трудоспособного. Так, если в 2010 году этот показатель составлял 322,6 тыс. человек, то в начале 2015-го — 359,8 [Там же]. Однако такие цифры свидетельствуют о возрастании демографической нагрузки на трудоспособное население. Использование трудового потенциала лиц старше трудоспособного возраста и молодежи, не достигшей трудоспособного возраста, может способствовать развитию региона.

Сформировавшиеся демографические тенденции по формированию трудовых ресурсов региона показывают, что их воспроизводство в настоящее время проходит на фоне выбытия населения трудоспособного возраста в категорию нетрудоспособного в большем объеме и не компенсируется вхождением в эту возрастную группу молодежи. Поэтому актуальным является развитие трудовых ресурсов и повышение эффективности использования трудового потенциала Омской области.

Процессы миграции оказывают влияние на динамику численности трудовых ресурсов Омской области, привлечение в регион граждан из других регионов и проживающих за рубежом является значимым для восполнения численности населения, формирования и развития трудового потенциала региона.

С начала 2000-х годов в области наблюдался миграционный отток населения, однако в 2014 году, по данным территориального органа Федеральной службы государственной

статистики, по Омской области впервые за последние годы зарегистрирован миграционный прирост населения. Число прибывших в регион составило больше на 702 человека. Миграционный прирост в регионе сложился за счет притока населения из стран СНГ, при этом в сравнении с 2013 годом он увеличился на 36%: из Казахстана рост на 15%, Киргизии — на 45%, Армении — в 1,9 раза, Таджикистана — в 2,7 раза, Украины — в 8,8 раза. Всего из стран СНГ в 2014 году в Омскую область прибыло 8,7 тыс. человек [Там же].

Приезжают в Омскую область мигранты из Восточной Сибири и Дальнего Востока. Стоит отметить, что по межрегиональному направлению в 2014 году сложилась миграционная убыль на 6,2 тыс. человек. Также отмечается изменение места жительства в границах Омской области в пределах 32 тыс. человек. Активное перемещение населения наблюдалось в 2014 году из муниципальных районов в областной центр: по данным статистики, более 12 тыс. человек [Там же].

Больше 70% мигрантов являются лицами трудоспособного возраста, каждый десятый был пенсионером, каждый шестой моложе 16 лет. Поэтому в 2014 году в Омской области численность людей старше трудоспособного возраста увеличилась за счет мигрантов на 0,6 тыс. человек, а численность населения моложе трудоспособного возраста сократилась на 0,7 тыс. человек.

В 2014 году территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области отметил, что 60% мигрантов в качестве обстоятельства перемени места жительства называют причины личного и семейного характера. В Омскую область по-прежнему приезжают учиться, а на работу выезжают в другие регионы. В сравнении с 2013 годом миграционный прирост за счет лиц, приехавших на учебу, увеличился в 1,6 раза, а миграционная убыль в связи с работой уменьшилась в 6,1 раза.

Важным показателем формирования и развития трудового потенциала региона выступает уровень безработицы. По данным Федеральной службы государственной статистики, численность безработных граждан сокращается с 2010 года. В 2010 году этот показатель составлял 85,5 тыс. человек, в 2012-м — 72,0 тыс. человек, в 2014-м — 70,1 тыс. человек, общий уровень безработицы сократился с 8,1% в 2010 году до 6,7% в 2014-м (по материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости, в среднем за год) [6].

Данные Федеральной службы государственной статистики о результатах обследования населения по проблемам занятости (в среднем за февраль — апрель 2015 года) по сравнению с результатами обследования за аналогичный период 2014 года в Омской области показывают увеличение уровня экономически активного населения за исследуемый период, сократилась с 69,1 до 69,4%, что превышает среднее значение по Российской Федерации (68,6%) и по Сибирском федеральному округу (66,8%). Однако численность экономически активного населения в Омской области уменьшилась с 1042,2 до 1038,5 тыс. человек, по данным выборочного обследования 2014—2015 годов, что также показывает необходимость развития трудового потенциала и повышения эффективности труда [Там же].

Среднесписочная численность работников организаций Омской области по видам экономической деятельности в 2014 году составляет 599103 человека, по данным статистики, в сельском хозяйстве занято 4,8% численности работников в 2014 году (сокращение в сравнении с предыду-

щим годом на 0,3%), в обрабатывающих производствах — 16,9% в 2014 году (численность не изменилась в сравнении с 2013 годом). Численность занятых в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды в 2014 году составляла 23477 человек, или 3,9%, и сократилась в сравнении с 2013-м (23693 человек) [Там же].

В строительстве занято 40185 человек в 2014 году, или 6,7%, в оптовой и розничной торговле — 62387 человек, что составляет 10,4% среднесписочной численности занятых в экономике, в финансовой деятельности работает 14036 человек, или 2,3%, в операциях с недвижимостью занято в 2014 году 64236 человек, или 10,7%, в образовании — 68360 человек, или 11,4% среднесписочной численности занятых в экономике, в здравоохранении — 69052 человека, или 11,5%, в государственном управлении и обеспечении военной безопасности — 7,7% в 2014 году. В 2014 году сформировалась структура распределения работников по сферам экономической деятельности, показывающая, что большую часть составляют занятые в обрабатывающем производстве, образовании, государственном управлении [5].

Инновационное развитие региона сопряжено с наличием адекватного трудового потенциала, способного обеспечить это направление. Особое внимание к формированию и развитию трудового потенциала обусловлено нестабильностью тенденции роста населения, сокращением численности населения в трудоспособном возрасте, отрицательной миграцией на фоне низкого уровня безработицы, высоким уровнем экономически активного населения и многими другими тенденциями.

Становление и развитие инновационной экономики предъявляет требования не только к количеству и качеству трудового потенциала, но и к возможностям и способностям, которые могут быть использованы в соответствующих сферах экономики.

На этом пути особенно остро стоит вопрос повышения эффективности формирования и использования трудового потенциала в условиях нарастания негативных тенденций, связанных с демографическими и социально-экономическими процессами. Меры должны предприниматься как на региональном уровне, так и на уровне предприятия, что будет давать синергетический эффект. На региональном уровне мероприятия должны быть ориентированы на повышение качества жизни в регионе и качества трудовой жизни, что делает регион более привлекательным, конкурентоспособным.

Инновационная деятельность предприятий должна основываться на высокотехнологическом производстве, применении достижений научно-технического прогресса, использовании современного оборудования, привлечении высококвалифицированных кадров. На уровне предприятий необходимо повышать эффективность труда работников через широкий круг мер в области организации и нормирования труда, оплаты труда, развития персонала и др.

Развитие трудовой и творческой инициативы работников на уровне предприятия дает возможность людям как социально активным личностям реализовать свои индивидуальные способности, которые могут проявиться в деловой, творческой активности и инициативе, что особенно актуально в сфере инновационной деятельности. Деловая и творческая инициатива работников в постановке и решении задач организации и развития базируется на развитии организационного творчества на инновационных предприятиях, что позволит находить оригинальные предпринимательские, управленческие, организационные решения, направленные

на совершенствование организационных структур, системы взаимодействия структур предприятия и работников для повышения эффективности и конкурентоспособности предприятия. Участие работников в организационном творчестве обусловлено участием в управлении предприятием, что способствует развитию трудовой демократии.

Повышение причастности работников к деятельности предприятия реализуется через рабочий контроль в экономических и социальных вопросах. Развитие организационного творчества неразрывно связано с экономическим творчеством, направленным на использование экономических методов для повышения конкурентоспособности предприятий; с социальным творчеством, связанным с совершенствованием системы социальной защиты работников; с использованием индивидуального и коллективного творческого потенциала работников; с правовым творчеством, связанным с законодательной деятельностью на федеральном, региональном уровне, а также с формированием правовых основ внутренней деятельности предприятий.

Сферой трудовой инициативы и активности выступает также научное творчество, которое определяется как процесс изучения и открытия новых законов и закономерностей развития общества, природы для создания и совершенствования теоретических основ осуществления той или иной деятельности.

Технологическое творчество направлено на создание и применение новых, прогрессивных производственных и функциональных технологий, которые являются более производительными, ресурсосберегающими, экологически чистыми и опираются на достижения современной науки. Инженерное и архитектурное творчество связано с конструированием изделий, приданием эргономических и эстетических качеств, созданием систем, машин. Это все, что относится к конструкторской деятельности.

Обращение к вопросам деловой и творческой активности работников предприятий обусловлено необходимостью развития трудового потенциала в условиях сокращения численности трудового потенциала в регионе.

Развитие деловой активности работников предприятия имеет экономические и социальные основания и связано с объективной необходимостью привлечения к участию в управлении предприятием, что будет способствовать раз-

витию трудовой демократии, самоуправления и усилению роли работников в повышении эффективности труда.

Самоуправление на современных предприятиях становится условием, обеспечивающим нормальное функционирование экономики. Самоуправление можно рассматривать на индивидуальном, коллективном уровне и уровне предприятия. Функциями самоуправления являются самозанятость, самоорганизация, самообеспечение и их органическое соединение. Формами участия работников в выполнении этих функций являются непосредственное участие в выполнении управленческих работ в организационно-технологическом аспекте, участие в обсуждении и принятии решений, участие в прибыли (как экономический аспект).

В аспекте развития трудового потенциала работников можно говорить о совмещении работающими их основных функций с управленческими и обслуживающими, когда имеется реальная возможность совместно с работниками или им самим самостоятельно решать часть задач, связанных с реализацией самозанятости, самоорганизации и самообеспечения, что позволит поддерживать и лучше использовать трудовой потенциал работников. Условиями повышения эффективности работы предприятий и их инновационного развития являются использование принципов демократии в интересах предприятия и работников и их творческое участие в поиске решений актуальных проблем организации.

Результатами творческой активности являются инновации, новые решения, оригинальное исполнение, новые технологии и материалы, изделия, продукты, системы автоматизации, прогрессивные решения, содержащиеся в принятых проектах, разработках, рационализаторских предложениях, вопросах технического, организационного, экономического, социального, правового характера. Создание и использование инноваций отражается на конкурентоспособности продукции на рынках, повышении производительности и эффективности труда, снижении себестоимости продукции и др. Развитие трудового потенциала на основе развития творческой активности предполагает интеграцию всех творческих сил в рамках единого инновационного процесса, ориентированного на конечный результат деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Потуданская В. Ф., Трункина Л. В. Оценка трудового потенциала персонала предприятия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 4 (17). С. 96—100.
2. Цыганков В. А. Экономическая природа и теоретические основы возникновения категории «эффективность труда» // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 4 (25). С. 70—74.
3. Морозова Н. И. Анализ качества трудовой жизни населения России: региональный аспект // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 3 (16). С. 108—113.
4. Стратегия социально-экономического развития Омской области до 2025 года: Приложение к Указу Губернатора Омской области от 24 июня 2013 года № 93.
5. Официальная статистика. Население // Сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Омской области [Электронный ресурс]. URL: http://omsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/omsk/ru/statistics/population/ (дата обращения: 29.09.2015).
6. Официальная статистика. Рынок труда и занятость населения // Сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Омской области [Электронный ресурс]. URL: http://omsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/omsk/ru/statistics/employment/ (дата обращения: 29.09.2015).

REFERENCES

1. Potudanskaya V. F., Trunkina L. V. Evaluation of labor potential of the enterprise personnel // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. № 4 (17). P. 96—100.
2. Tsygankov V. A. Economic nature and theoretical bases of occurrence of the category «labor efficiency» // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2013. № 4 (25). P. 70—74.

3. Morozova N. I. Analysis of the quality of working life in Russia // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. № 3 (16). P. 108—113.

4. The strategy of socio-economic development of the Omsk region until 2025: Annex to the Decree of the Governor of the Omsk region dated June 24, 2013 № 93.

5. Official statistics. Population // Web-site of the territorial body of the Federal State Statistics Service of the Omsk region [Electronic resource]. URL: http://omsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/omsk/ru/statistics/population/ (date of viewing: 29.09.2015).

6. Official statistics. Labor market and population employment // Web-site of the territorial body of the Federal State Statistics Service of the Omsk region [Electronic resource]. URL: http://omsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/omsk/ru/statistics/employment/ (date of viewing: 29.09.2015).

Как цитировать статью: Кипервар Е. А., Трункина Л. В. Развитие деловой и творческой инициативы как фактор повышения эффективности труда работников предприятий // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 81—85.

For citation: Kipervar E. A., Trunkina L. V. Development of business and creative initiative as the factor of increasing efficiency of labor of employees of enterprises // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. № 4 (33). P. 81—85.

УДК 657.6
ББК 65.052.201.2

Koltsova Anna Alexandrovna,
candidate of economics, associate professor of the department of economic theory and economic education of the State Pedagogical University of Russia named after A. I. Gertsen, Saint-Petersburg,
e-mail: 3a77@mail.ru

Кольцова Анна Александровна,
канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории и экономического образования Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, г. Санкт-Петербург,
e-mail: 3a77@mail.ru

Yakovleva Tamara Vladimirovna,
candidate of economics, associate professor of industrial economics and finance department of the State Pedagogical University of Russia named after A. I. Gertsen, Saint-Petersburg,
e-mail: tamara80@yandex.ru

Яковлева Тамара Владимировна,
канд. экон. наук, доцент кафедры отраслевой экономики и финансов Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, г. Санкт-Петербург,
e-mail: tamara80@yandex.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА

THEORETICAL ASPECTS OF THE MANAGEMENT ACCOUNTING INDICATORS SYSTEM FORMATION

В статье исследуется проблематика формирования эффективной системы показателей предприятия на основе концепции BSC, интеграции данной модели с системой управленческого учета. Рассмотрен опыт практического применения концепции BSC на предприятиях, выявлена одна из основных проблем в данном направлении — необходимость формирования полноценной «учетной базы», определены минимальные требования к системе управленческого учета, выступающей в этой роли. Представлены предложения по формированию стратегических проекций BSC. Анализируются подходы к классификации показателей, определению их состава, функций и содержания с точки зрения управленческих целей и задач разного уровня и направленности. Уточнены функции различных групп показателей в системе управленческого учета, даны рекомендации по определению их пороговых значений.

The article investigates the problems of efficient enterprise indicators system formation based on the BSC concept, integration of this model with management accounting system. The experience of practical application of the BSC concept at the enterprises is examined; one of the main problems in this area — the need to generate a complete

«accounting database» is identified; minimum requirements for the system of management accounting playing this role is defined. The proposals for formation of the strategic BSC projections are made. Approaches to classification of indicators, defining their composition, functions and content from the perspective of managerial goals and objectives of different level and directions are analyzed. Functions of the different groups of indicators in the management accounting system are updated, and recommendations for definition of their threshold values are made.

Ключевые слова: система показателей, управленческий учет, центр ответственности, система сбалансированных показателей, показатели результативности, показатели эффективности, функции показателей, стратегическая карта, стратегические проекции, «ключевые показатели деятельности», пороговое значение показателя.

Keywords: system of indicators, management accounting, responsibility center, balanced scorecard system, indicators of performance, indicators of efficiency, functions of indicators, strategic map, strategic projections, key performance indicators, threshold indicator value.