

и.ф.н., доцент Илёс Абдурахмонов
Ўзбекистон Республикаси Банк-молия академияси

СУҒУРТА СОҲАСИ РИВОЖЛАНИШИДА МАНФААТДОР ТОМОНЛАРНИНГ ТАЪСИРИ

Аннотация. Мақолада суғурта компанияларининг барқарор ривожланиши муаммолари кўриб чиқилган. Компаниянинг иқтисодий кўрсаткичларига энг муҳим таъсир кўрсатадиган асосий манфаатдор томонлар гуруҳлари аниқланди, чунки компаниянинг барқарорлиги унинг ички ва ташқи омиллариининг таъсири, ҳамда ўзгаришларга жавоб бериш қobiliятига боғлиқдир. Мақолада манфаатдор томонларнинг умумий тизими ва уларнинг қизиқиш соҳалари келтирилган. Асосий эътибор биз томонимиздан компағнияга ички манфаатдор томонлар гуруҳлари (акциядорлар, ходимлар ва жамоа) манфаатларининг асосий йўналишларини белгилашга қаратилган. Уларнинг асосий талаблари ва қизиқишлари кўрсаткичлари, шунингдек манфаатдор томонлар дуч келадиган асосий мауммолар аниқланган.

Калит сўзлар: суғурта компанияси, молиявий барқарорлик, манфаатдорлар томонлар, стейкхолдерлар, акциядорлар, ходимлар, жамият, давлат.

INFLUENCE OF INTERESTED PARTIES IN THE DEVELOPMENT OF THE INSURANCE SECTOR

Abstract. The article deals with the problems of stable development of an insurance company. The main stakeholder groups that have the most significant impact on the company's economic performance are identified, since the company's sustainability depends on its exposure and ability to respond to changes in internal and external factors. The article presents the general system of stakeholders and their areas of interest. The main attention is paid by the author to the definition of the main directions of interests of the stakeholder groups (shareholders, personnel and society) internal to the company. Their main requirements and indicators of interest, as well as the main problems faced by stakeholders are identified.

Keywords: insurance company, financial stability, stakeholders, stakeholders, shareholders, personnel, society, state.

Кириш

Манфаатдор томонлар ёндашувининг моҳияти шундан иборатки, бизнес фаолияти билан шуғулланувчи субъект фаолиятига таъсир кўрсатиши мумкин бўлган манфаатдор томонларнинг манфаатлари ва талаблари кузатилган тақдирдагина барқарор бизнес ривожланишига эришиш мумкин. Бу назария шуни кўрсатадики, компаниялар манфаатдор томонлар билан ўзаро муносабатлар натижасида қурилган барқарор муносабатлар, улар билан мулоқот қилиш ва бошқарув қарорларини қабул қилишда уларнинг талабларини ҳиобгаолиш орқали узоқ муддатда янада даромадли ва муваффақиятли бўлиши мумкин. Шу муносабат билан замонавий муваффақиятли компаниялар нафақат даромад олишлари, балки ходимларнинг фаровонлик даражасини таъминлаши, атроф-муҳитни муҳофаза қилиш, бюджет ва ижтимоий соҳада солиқ тушумларини таъминлаш, бозорларда талаб қиладиган товар ёки хизматлар билан адолатли нархлар асосида тўлдириш билан ҳам боғлиқликда изоҳланади.

Шу билан бирга, шуни таъкидлаш керакки, бизнес-таҳлил коцепцияси тез ўзгарувчан муҳит шароитларига қаратилган бўлиб, унда манфаатдор томонлар доирасида кенгайиши ва уларнинг манфаатлари ва талаблари турлича бўлиши мумкин. Айнан атроф-муҳитдаги ўзгаришлар барча манфаатдор томонларнинг манфаатлари мувозанатига эришиш учун хўжалик юритувчи субъект фаолиятини янги талабларга мослаштирадиган қарорлар қабул қилишда манфаатдор томонларнинг манфаатларини доимий равишда таҳлил қилишни талаб қилади. Шу билан бирга, манфаатдор томонларнинг турли гуруҳлари ўртасида ҳамкорлик ёки рақобат характеридаги муносабатлар ҳам бўлиши мумкин. Шундай қилиб манфаатдор томонларнинг манфаатлари мос келиши ёки қарама-қарши бўлиши мумкинлиги, бу эса ушбу талаблар ва таъсир кучлари тизимида бизнеснинг маълум бир мувозанат ҳолатини таъминлаш – ўзгарувчан муҳитда манфаатлар мувозанатига эришиш ва сақлашни доимий мониторинг қилиш зарурлиги тақозо этиб туради.

Адабиётлар таҳлили

Стратегик ривожланишни амалга оширишда суғурта бизнесининг барча иштирокчиларининг мақсад ва манфаатларини мувозонатлаш керак бўлади. Уларнинг ҳар бири ўз мақсад профилига эга – керакли фаолият параметрлари тўплами. Алоҳида иштирокчилар нафақат сезиларли даражада фарқ қиладиган, балки кўпинча бошидан қарама-қарши мақсадларга эга эканлиги билан ажралиб туради. Масалан, мулкдорлар молиявий менежмент ва ходимлар фойдани тақсимлашда тубдан фарқ қилади, андеррайтинг ва сотиш хизматлари эса тариф сиёсати бўйича

мутлақо қарама-қарши позицияларга эга бўлишади ва ҳоказо. Шу билан бирга, суғурта бизнесининг барча иштирокчилари одатда фақат иккита позицияда бир хил манфаатларга эга: компаниянинг молиявий барқарорлиги ва рақобатбардошлилиги учун асос сифатидаги стратегик бошқарувнинг мавжудлиги [1].

Суғурта компанияларининг молиявий барқарорлиги ва тўлов қобилияти суғурталанувчилар манфаатларини ҳимоя қилишда муҳим рол ўйнайди, сабаби улар суғурта компаниясининг ишончлилигини ва потенциал мижозлар ишончининг кўрсаткичлари бўлиб хизмат қилади. Миллионлаб одамларнинг молиявий фаровонлиги суғурта компаниясининг ўз зиммасига олган молиявий мажбуриятларини ўз вақтида бажаришига боғлиқ бўлади [2].

Суғурта компанияларининг барқарорлиги ва фаолиятиги бевосита таъсир кўрсатадиган омиллар билан бир қаторда билвосита омиллар ҳам сезиларли даражада таъсир кўрсатади, масалан коорпоратив бошқарувнинг умумий стратегияси ва даражаси, молиявий менежментнинг сифати, бошқарув қарорларининг устувор йўналишлари, шу жумладан инновацион ривожланишнинг устувор йўналишлари бўйича: мижозлар базаси, қайта суғурталаш сиёсати, минтақавий тармоқларнинг ҳолати, ходимларнинг малакаси, бозордаги фаолият давомийлиги, имижи ва бошқалар [3].

Кумыков[4] фикрига кўра, тегишли қарорлар қабул қилиш учун компания фаолияти натижалари ўз вақтида ва адекват баҳолаш зарурияти компаниянинг молиявий барқарорлигини баҳолашни талаб қилади. Кўпгина олимлар ўз ишларида компания барқарорлиги унинг ички ва ташқи омилларининг ўзгаришига жавоб бериш қобилиятига боғлиқлигини таъкидлайдилар [5, 6, 7, 8, 9, 10, 11] . Шу ҳисобга олиб, ушбу муаммоларни манфаатдор томонлар (stakeholder) назарияси доирасида кўриб чиқиш таклиф этилган. Кўпгина манфаатдор томонлардан энг муҳим таъсир инвесторлар, кредиторлар, рақобатчилар, акциядорлар, ходимлар ва жамият томонидан амалга оширилади. Ушбу манфаатдор томонлар гуруҳларининг ҳар бири компанияга ўзига хос манфаатдор даражасига эга ва барқарорликни баҳолашда бир қатор муаммоларга дуч келади.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқот жараёнида суғурта компанияларининг тўлов қобилияти, уларни ривожлантиришнинг назарий ва амалий асослари ва илмий адабиётлар ўрганилди, мавзуга оид эмперик тадқиқотларга таянган ҳолда

мантикий фикрлаш, илмий мушоҳада, тизимли ёндашув усулларида кенг фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси

Суғурта компанияларида молиявий ресурсларни бошқариш биринчи навбатда фаолиятнинг ўзига хос хусусиятларига эга. Бу мамлакат иқтисодиётида суғурта соҳасининг ўзига хос ўрни билан боғлиқ. Суғурта компанияларида молиявий бошқарувни ташкил этиш қуйидагиларга боғлиқ:

– бошқарув қарорларини қабул қилиш соҳасидаги турли иқтисодий бозор субъектларининг (кўриб чиқиладиган бизнеснинг манфаатдор томонлари) мотивлари ва рағбатларини тушиниш керак;

– ташқи муҳит ва ундаги жараёнларни ҳисобга олган ҳолда молиявий муаммоларни таҳлил қилиш имконини берувчи компанияларнинг молиявий моделларини яратишдан иборат бўлиши.

Замонавий назариянинг асосини ташкил этувчиси компаниянинг мақсадлари унинг асосий манфаатдор томонлари (гуруҳлари) манфаатларини, шу жумладан юқори бўғин раҳбарларининг мотивлари ва рағбатларини акси эканлиги англаш зарурдир.

Ресурсларни бошқариш концепцияси ҳар бир манфаатдор томон (гуруҳ) компания учун муҳим ресурсларнинг эгаси эканлиги ва натижада компанияга нисбатан турли манфаатларга эга эканлиги ва унинг фаолияти тўғрисида қарор қабул қилишга таъсир қилиш қобилиятини англатади. Ушбу манфаатдор томонлар ва гуруҳлар ўртасидаги зиддиятлар агентлик конфликтлари дейилади.

1-жадвал

Суғурта компаниясининг молиявий бошқаруви самарадорлигини баҳолаш жараёнида манфаатдор томонларнинг алоҳида мақсад ва манфаатлари

Алоҳида манфаатдорлар	Мақсад ва манфаатлар
Таъсисчилар (эгалар)	Капиталнинг рентабиллиги ва молиявий барқарорлик даражаси; Компаниянинг молиявий стратегиясини ишлаб чиқиш, компания капиталидан оқилона фойдаланиш
Юқори бошқарув раҳбарлари	Ҳар бир бошқарув даражаси учун компания раҳбарияти томонидан белгиланадиган асосий молиявий кўрсаткичлар қиймати
Персонал (ходим)	Иш берувчининг барқарорлиги ва рентабеллиги; Компаниянинг иш ҳақи ва иш жойини сақлашни кафолатлаш қобилияти
Давлат	Турли даражадаги бюджетларга солиқ тўловларнинг ўз вақтида келиб тушиши ва тўлиқлиги, компаниянинг мамлакат ва жамият фаровонлигини оширишдаги роли ва ҳиссаси, ижтимоий самарадорлик кўрсаткичлари
Контрагентлар	Тегишли суғурта тўловлари ўз вақтида тўланиши, тўлов қобилияти,

	компаниянинг ижобий пул оқимларини яратиш қобилияти, суғурта компаниясининг фаолиятини давом эттириш қобилияти, компанияга берилган займ, кредитлар ва улар бўйича фоизларнинг ўз вақтида тўланиши
--	--

Молиявий бошқарув самарадорлигини баҳолаш жараёнида суғурта компаниясининг манфаатдор томонлари ўз мақсадлари ва манфаатларига эга бўладилар (1-жадвал).

Манфаатдор томонлар компания фаолиятига ва унинг барқарор ривожланишига эришиш қобилиятига таъсир қилувчи томонларни ўз ичига олади. Қоидага кўра, манфаатдор томонлар истеъмолчилар, бизнес эгалари, компания ходимлари, воситачилар, касаба уюшмалари ва бошқа жамиятлардан ташкил топади. Қуйида суғурта компанияларининг асосий манфаатдор томонларнинг эҳтиёжлари ва бизнесдан кутилаётган натижалари келтириб ўтилган (2-жадвал).

2-жадвал

Суғурта компаниясининг манфаатдор томонларининг эҳтиёжлари ва ниятлари

Истеъмолчилар	Давлат	Ходимлар	Контрагентлар
Юқори сифатли товар ва хизматлар	Солиқларнинг бюджетга ўз вақтида ва тўлиқ тушиши	Иш берувчининг барқарорлиги ва рентабеллиги	Суғурта тўловларини ўз вақтида тўлаши
Юқори сифатли хизмат кўрсатиш	Компаниянинг жамият фаравонлиги учун кўшган хиссаси	Суғурта компаниясининг муносиб иш ҳақи ва иш жойини сақлашни кафолатлаш қобилияти	Компаниянинг мусбат пул оқимларини яратиш қобилияти
	Фаолиятнинг ижтимоий кўрсаткичлари		

Манфаатдор томонларнинг эҳтиёжлари ва улар натижаларининг доимий равишда қондирилиши суғурта компанияларининг барқарор ривожланиш имкониятларини кенгайтириш учун асос бўлиб хизмат қилади. Контрагентларнинг эҳтиёжлари ва умидларини қондирмаслик суғурта компаниялари фаолиятида рискларни шаклланишига, молиявий барқарорликнинг пасайишига ва иқтисодий хавфсизликнинг беқарорлашишига олиб келиши мумкин. Шу сабабли, суғурта компанияларининг асосий вазифаси ушбу эҳтиёжларни аниқлаш, улар орасидаги орасидаги устуворликни аниқлаш ва ушбу эҳтиёжларни қондирадиган жараёнларни, механизмларни ва воситаларни яратишдир.

иборатдир. Шунингдек, манфаатдор томонларнинг эҳтиёжлари ҳар доим ташқи (қонунчилик, рақобат, технологик ўзгаришлар ва бошқалар) ва ички (ресурслар, компания фаолиятининг энг юқори нуқтаси, компания имкониятлари ва бошқалар) таъсири остида ўзгариб туради, буларни ҳисобга олган ҳолда суғурта компанияси эгилувчанлик ва мослашувчанлик асосида фаолият юритишларини тақазо этиб туради.

Ҳозирги вақтда суғурта соҳасида суғурта компаниялари барқарор ривожланишига (яъни манфаатдор томонларнинг эҳтиёжларини ва бизнесдан кутилаётган ишончларини оқлаш) тўсқинлик қилувчи бир қатор муаммолар пайдо бўлмоқда. Ушбу муаммоларни таҳлил қилиш (ҳар бир манфаатдор томон учун фарқли) уларни даражаларига қараб минималлаштириш орқали энг яхши оптимал усулларни танлашга қаратилган.

1. Истеъмолчилар/мижозлар. Маълумки, мижозларни сақлаб қолиш янги мижозларни жалб қилишдан кўра бир неча баробар арзонроқдир. Мутахассисларнинг фикрича, мижозларни сақлаб қолиш коэффицентини 5 фоизга ошириш суғурта компанияларига фойдани 80 фоизга ошириш имконини беради. Мавжуд мижозлар базасини сақлаб қолиш ва уни кенгайтириш асосан маҳсулот ва хизмат кўрсатишнинг юқори сифати билан таъминланади. Ходимлар малакаси ва қобилият даражасининг пастлиги компаниялар фаолиятига IT- технологияларни самарали жорий этиш орқали суғурта бизнесини модернизация қилиш ва суғурта компанияларининг барқарор ривожланишини таъминлашга тўсқинлик қилмоқда. Шунга кўра, суғурта компаниялари ходимларининг шахсий, ижтимоий ва касбий малакаларини ошириш орқали мижозларнинг содиқлигини ва уларга юқори сифатли хизмат кўрсатишга бўлган эҳтиёжларини қондириш таъминланади.

Технологик жараёнларни тизимли равишда ўзгартириш, рақамли маконда модернизация қилиш, иқтисодий моделларнинг прогрессивлиги шароитида суғурта бизнеси эволюциясида кадрлар малакасининг роли қайта-қайта янгиланиб бориши муҳимдир. ISO 9001 талабларига мувофиқ, тижорат компаниялара тақдим этаётган маҳсулот (хизматлар) сифатини ошириш учун ходимларнинг малакасини мунтазам равишда ошириб боришлари талаб этилади. Инновация ва янгилекларининг кенг жорий этилиши ва технологик самарадорлик билан ажралиб турадиган суғурта бозори унинг иштирокчилари (суғурта компаниялари ходимлари) билим ва кўникмаларини доимий равишда янгилаб туришни талаб қилиб қилади. Шу билан бирга, суғурта ходимларининг малакаси аҳолининг молиявий саводхонлигига таъсир қилади. Суғурта бизнесининг ўзига хослиги ва суғурта маҳсулотларини тушунишнинг мураккаблиги туфайли миллий

ссуғурта бозоримизда суғуртага талаб жуда паст даражада қолмоқда. Аҳолининг молиявий саводхонлигини ошириш ниҳоятда муҳим вазифадир, чунки бу омил суғурта компанияларининг барқарор ривожланишини таъминлашда катта рол ўйнайди. Бундан ташқари, инновацион рақамли технологиялар билан синтезда суғурта компаниялари ходимларининг малакасини ошириш самарасиз ходимларни аниқлаш ва улар малакасини ошириш имкониятини беради.

2. Персонал/ходимлар. Инсон капиталининг сифати суғурта компанияларининг рақобатбардошлигини, уларнинг рентабеллигини, молиявий барқарорлигини ва ривожланиш салоҳиятини белгилайди. Беқарор, ноқўлай ва тизимли равишда ўзгариб турадиган муҳитда малакала кадрлар суғурта компаниясининг барқарор ривожланишига эришишнинг асосий воситасига айланади. Ходимларнинг эҳтиёжлари ва умидларини қондириш асосан муносиб (инвестиция қилинган меҳнатга тенг) иш ҳақи билан боғлиқдир. Шу билан бирга, объектив рейтинг тизими (кўпчилик суғурта компаниясининг ходимларни бошқариш тизимларида қўлланилади) билан кафолатланади, ҳамда унинг доирасида ходимларнинг иш ҳақи улар фаолиятининг натижаларига мувофиқ белгиланади.

Баҳолаш тизимининг прогрессивлиги ва шаффофлигига қарамай, амалда малакани бундай баҳолаш суғурта компаниялари ходимларининг норозилигига сабаб бўлади. Бундай ҳолда тенгсизликни тенглаштириш ёки адолатлилигини таъминлаш мақсадида қўйидагилардан фойдаланиш мумкин бўлади: - иш ҳақи фондидан қўшимча тўловларни белгилаш (кўрсаткичлар, бошқарув, лойиҳада иштирок этиш, асосий самарадорлик кўрсаткичларига этиш учун тўловлар); - баҳолаш тизимини суғурта компаниясининг ҳар бир ходими учун асосий фаолият кўрсаткичлари тўплами бўлган KPI кўрсаткичлари тизими билан тўлдириш. KPI бонуслар миқдорига сезиларли таъсир кўрсатади, бу ходимларнинг компания фаолиятидаги индивидуал ҳиссасини аниқлаш имконияти билан белгиланади.

3. Давлат. Бу давлат ва ҳукумат томонидан суғурта компанияларининг тўғри ва шаффоф фаолият кўрсатишлари учун ўрнатиладиган меъёрий-ҳукуқий асосларни камраб олади. Давлат суғурта компаниялари томонидан бажарилиши лозим бўлган меъёрларни киритишга ҳақли, бу орқали у суғурта маҳсулотларининг сифати, қамровлигини, жамият ва иқтисодиёт ривожланишини таъминлашга эришиши мумкинлиги билан тавсифланади.

Юқоридаги таҳлилларни тизимлаштириш мақсадида суғурта компанияларининг барқарор ривожланишини таъминлашнинг асосий жиҳатларини акс эттирувчи жадвални (3-жадвал)

шаклантирамиз. Компаниянинг барқарор ривожланиши унинг манфаатдор томонларнинг (мижозлар, давлат, жамият, воситачилар ва бошқалар) эҳтиёжлари ва хоҳишларини қондириш қобилияти билан таъминланади. Барқарор ривожланишга эришиш учун асосий риск ва имкониятлар билан боғлиқ суғурта компанияларининг манфаатдор томонлари истеъмолчилар, ходимлар ва давлат.

3-жадвал

Суғурта компанияларининг барқарор ривожланишини таъминлашнинг асосий муаммолари

Манфаатдор томонлар	Ташқи омиллар	Ички омиллар	Рисклар	Имкониятлар
Истеъмолчилар	Аҳоли тўлов қобилиятининг пасайиши. Суғурта маданиятининг паст даражаси	Мижозларга йўналтирилмаган фаолият. Малаканинг паст даражаси	Суғурта ишончнинг паст даражаси. Молиявий барқарорликнинг издан чиқиши	Суғурта компанияларининг рақобатбардошлиги, рентабиллиги, молиявий барқарорлиги ва ривожланиш салоҳиятининг ошириш
Персонал/ходимлар	-	Моддий рағбатлантиришнинг самарасиз тизими.	Суғурта компаниялари фаолиятини модернизация қилишни чеклаш	Мижозларга хизмат кўрсатиш сифатини ошириш. Инновацион бизнес воситалари ва инновацион суғурта маҳсулотларини жорий этиш имконияти
Давлат	Суғурта компанияларининг молиявий барқарорлиги ва тўлов қобилиятига нисбатан қатъий тартибга солувчи талабларни жорий этиш	Тартибга солишнинг янги талабларига жавоб бермаслик	Суғурталанувчилар олдида имижнинг тушиб кетиши	Бизнес юритиш соҳасида янги имкониятлар. Суғурта соҳаси барқарорлигини мустаҳкамлаш

Тадқиқот давомида биз томонимиздан суғурта компанияларининг барқарор ривожланишини таъминлашнинг қуйидаги муаммолари аниқланди: ходимларнинг савияси ва малакасининг паст даражаси, ходимларни моддий рағбатлантиришнинг қониқарсиз тизими, молиявий барқарорлик ва тўлов қобилиятининг янги норматив талабларига жавоб бермаслик rischi.

Хулоса

Иқтисодий ўзгарувчанлик шароитида фаолият юритувчи суғурта компаниялари муваффақиятли фаолият юритишлари ва рақобатбардош устунликларни мустаҳкамлаш мақсадида ўз фаолияти самарадорлигини оширишга интиладилар. Манфаатдор томонларнинг талабларини ҳисобга олган ҳолда суғурта компаниялари фаолияти самарадорлигини баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонларининг оқилона тизимини шакллантириш муваффақиятининг асосий омилларидан биридир.

Суғурта компаниялари фаолиятининг самарали таҳлилий воситаларини ташкил этишнинг асосий тамойилларини қўллаш орқали улар манфаатдор томонларнинг бугунги тез ўзгариб бораётган молиявий муҳитда янада барқарор ва давомий бўлишига имкон беради.

Шундай қилиб, ташқи ва ички омилларнинг доимий мониторинги суғурта компаниясининг иқтисодий барқарорлигини, молиявий фаравонлигини ва умуман унинг жозибадорлигини сақлашнинг объектив эҳтиёжидир.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. О.Л. Алексеева, М.С. Павлова/ Оценка результативности управления финансами страховой компании с позиции ключевых стейкхолдеров. Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 1(23) – с. 4-7.

2. Д.И. Рамазанова. Оценка финансовой устойчивости страховой компании. Вестник Дагестанского государственного технического университета. Технические науки. 2015№1 (36), – с. 131-135

3. А.В. Аносов, С.Э. Саркисов. Проблемы адаптации моделей рейтинговой оценки страховых организаций при управлении рисками инновационно ориентированного развития. Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. 2015№1, - с. 82-92.

4. А.Е. Кумыков. Особенности анализа финансовой устойчивости организации внутренними заинтересованными сторонами // Вестник Евразийской науки, 2018 №2, том 10, стр 1-9.

5. В.И. Бариленко. Бизнес-анализ как основа механизма устойчивого развития коммерческих организаций // Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2014 – № 4. – С. 273-280.

6. Е.Б. Герасимова. Феноменология экономического анализа: турбоподход: монография / Е.Б. Герасимова. 2015– М.: ФОРУМ, – 168 с.

7. А.В. Грачев. Финансовая устойчивость предприятия: анализ, оценка и управление в рыночной экономике: научное издание / А.В. Грачев – М.: Дело и Сервис, 2006 – 544 с.

8. О.В. Ефимова. Анализ устойчивого развития компании: стейкхолдерский подход / О.В. Ефимова // Экономический анализ: теория и практика. 2013 – № 45. – С. 41-51.

9. М.В.МельникГерасимова Е.Б. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия – М: «Форум», 2018. – 193 с.

10. Г.В. Савицкая. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г.В. Савицкая. 5-е изд. – Минск: ООО «Новое знание», 2011г. 688 с.

11. А.Д. Шеремет. Методика финансового анализа / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин, Е.В. Негашев. – М.: Инфра-М, 2001. 172 с.