

ТК СЧЕТОВОД

ГЛАВНОЕ ДЛЯ БИЗНЕСА

июль-сентябрь 2023

СТР 10

Анализ налоговых последствий сделки сэкономил 6 млн. Как?

СТР 11

Новости бухгалтерии для предпринимателей

СТР 05

Утолить «кадровый голод»: 5 инструментов для бизнеса

СТР 01

Бизнес-завтрак «Кадровые игры: как находить и сохранять сотрудников в период кадрового голода». Итоги встречи

СТР 05

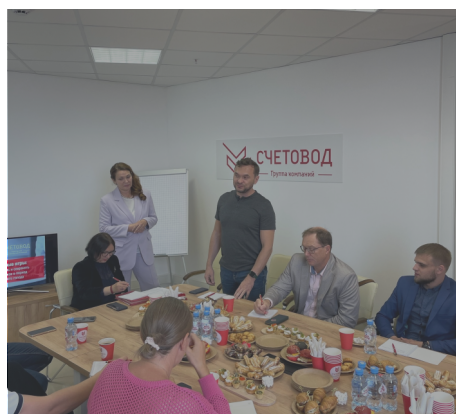
Утолить «кадровый голод»: 5 инструментов для бизнеса

СТР 09

Анализ налоговых последствий сделки сэкономил 6 млн. Как?

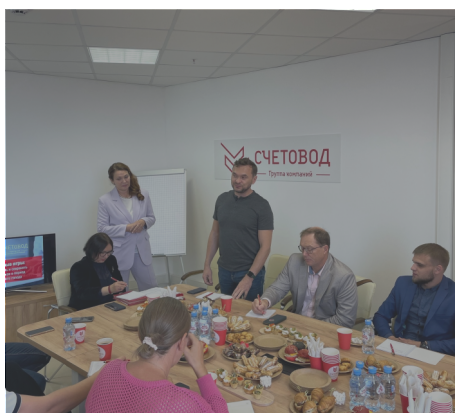
СТР 10

Новости бухгалтерии для предпринимателей



Бизнес-завтрак «Кадровые игры: как находить и сохранять сотрудников в период кадрового голода». Итоги встречи

19 сентября предприниматели и HR-эксперт «Счетовод» Ирина Горбунова обсудили текущую ситуацию на рынке труда, поделились друг с другом инструментами работы с кадрами и определили важные тренды, которые помогают компаниям быть успешнее конкурентов на рынке соискателей.



Тезисы, которые звучали на бизнес-завтраке:

- Кадровый голод есть и с ним столкнулись абсолютно все участники бизнес-завтрака
- Рынок труда сейчас принадлежит соискателю
- Зарботные платы растут, зачастую необоснованно
- Дешевле сохранять текущие кадры, чем привлекать и адаптировать нового сотрудника
- Необходимо знать предложения соискателям ваших конкурентов

- Соискатели ждут быстрой обратной связи от работодателя, а не дожидаясь уходят к тем, кто быстрее сделал предложение о работе
- Сотрудника мало привлечь в компанию, необходима продуманная система адаптации специалиста
- Важна роль вашего HR-менеджера, он должен уметь «продать» компанию соискателю



«Кадровый голод» гложет вашу компанию? Получите консультацию HR-эксперта компании «Счетовод» Ирины Горбуновой, проведите аудит hr-процессов компании или закажите обучение для вашего hr-менеджера



Сканируйте QR-код и задайте свой вопрос специалисту или запишитесь на консультацию по телефону +7 (343) 288-75-77

Кейс группы компаний «Счетовод» по HR-бренду вошел в рейтинг ТОП 50 HR по России!

22 сентября на форуме от Be Brand People состоялось награждения победителей рейтинга.

Идём в верном направлении: создаем ценности, миссию, работаем с персоналом, чтобы создавать лучшую, счастливую, продуктивную команду!





Утолить «кадровый голод»: 5 инструментов для бизнеса

Материал подготовлен HR-экспертом компании «Счетовод» Ириной Горбуновой

20+ стажа в управлении персоналом, в том числе в федеральной компании

400+ часов работы коучем и ментором

30+ обучено учеников в HR сфере

40+ обучающих тренингов для персонала компании

Кадровый голод есть, отрицать это бессмысленно, и готовых кадров мало. Но если честно ответить на вопрос: «Почему кадры не идут к нам», провести аудит HR-процессов бизнеса, то можно научиться управлять ситуацией лучше, чем другие. Всего 5 инструментов уже помогут компании встать на верный курс и начать лидировать в гонке за кадры.

1. Начните с себя

Я рекомендую работодателям в первую очередь начать с себя. Перед тем как сказать «кандидатов на рынке нет» нужно честно оценить свою компанию и определить, на уровень каких сотрудников она может претендовать. Когда бизнес находится на одном уровне, а хочет специалиста на порядок выше – это круто. Но при таком раскладе нужно ответить себе на вопрос «Почему этот сотрудник должен прийти к нам, что мы ему можем предложить?».

Кадровый голод есть, отрицать это бессмысленно, и готовых кадров мало. Но если честно ответить на вопрос: «Почему кадры не идут к нам», провести аудит HR-процессов бизнеса, то можно научиться управлять ситуацией лучше, чем другие. Всего 5 инструментов уже помогут компании встать на верный курс и начать лидировать в гонке за кадры.

2. Проведите аудит HR-процессов

Я рекомендую работодателям в первую очередь начать с себя. Перед тем как сказать «кандидатов на рынке нет» нужно честно оценить свою компанию и определить, на уровень каких сотрудников она может претендовать. Когда бизнес находится на одном уровне, а хочет специалиста на порядок выше – это круто. Но при таком раскладе нужно ответить себе на вопрос «Почему этот сотрудник должен прийти к нам, что мы ему можем предложить?».

Проведите внутренний аудит, проверьте созданные для сотрудников условия. Если после аудита вдруг оказалось, что ваша компания пока не соответствует желаемому уровню специалистов, либо смиритесь с ситуацией (что я не советую), либо подумайте, а что можно изменить уже сейчас, что изменит взгляд кандидатов на ваш бизнес.

3. Ищите кандидатов с потенциалом и нужными Вашей компании soft-skills

Чтобы обнаружить потенциал можно, например, прописать основные компетенции сотрудников, которые есть сейчас, и какие компетенции у сотрудников вы хотите видеть в будущем. Затем, совместно с вашим HR-менеджером, составьте профиль сотрудника, которого вы хотите привлечь, опишите его soft skills (личные качества, влияющие на работу) и hard skills (конкретные профессиональные навыки). Часто

достаточно чтобы у кандидата были соответствующие профилю soft skills, а профессиональным навыки до требуемого уровня можно «дотянуть» внутренним обучением.

4. Обратите внимание на вашего HR-специалиста или того человека, кто первым общается с соискателями

Один из самых важных компонентов эффективного подбора кадров – это роль самого HR-специалиста. Не забывайте, менеджер по подбору – это коммерсант, который продает соискателям вашу компанию. Они работают с одним из самых важных ресурсов бизнеса – человеческим ресурсом, и профпригодность этих специалистов обязательно нужно проверять.

Если налоговый и бухгалтерский аудит компании обычно проводят, то аудит HR-процессов собственники бизнеса проводят очень редко, а это важно. Важна оценка всех HR-процессов: подбор, адаптация, оценка персонала, построение рабочего климата. Нужно точно понимать, что HR-специалисты делают с кандидатами, как разговаривают с сотрудниками. Отдел персонала ничем не отличается от других структур, тут тоже должно быть все оптимизировано, автоматизировано и прозрачно для собственника.

5. Оперативно предоставляйте обратную связь кандидатам

Если вы понимаете, что соискатель соответствует вашим требованиям, не стоит откладывать принятие решения на долго. Лучше пригласить кандидата на пробный день сразу после собеседования.

Эксперты HR отрасли согласились с тем, что рынок труда сейчас - это «рынок

кандидата». Сейчас не работодатель выбирает из соискателей, а соискатели выбирают работодателя. И важным фактором в принятии решения кандидата является скорость предложения оффера.

Бонус от меня - шестой инструмент! Регламентируйте процесс адаптации новых сотрудников

Обидно, когда компания теряет эффективных сотрудников в период «испытательного срока». Стресс при смене работы – один из сильнейших для любого человека, так устроена наша психика, и этот стресс необходимо помочь сотруднику пережить. Для этого нужна продуманная система адаптации и наставничества. Важно планировать действия нового сотрудника, знакомить его с процессами и системами компании, практически «вести за руку» в первые дни работы. Вещь, казалось бы, очевидная, но многие компании этого не делают, следуя принципу «ничего, сам разберется, нам нужны стрессоустойчивые сотрудники».

Из-за большого объема информации и задач, стресс на рабочем месте растет. Я придерживаюсь мнения, что важно помогать своим сотрудникам, особенно новым, проживать любые стрессовые ситуации и учить их минимизировать. Сегодня, наличие штатного психолога или коуча, если у компании есть ресурсы, – это необходимость. И, как бы цинично это не звучало, нужно это в первую очередь бизнесу, а не сотрудникам. Настроение вашего коллектива передается клиентам, считывая его, у них возникает или не возникает желание работать с вашей компанией. Важно, чтобы собственник понимал, что поддержание определенной атмосферы в коллективе – это стратегическая задача, т.к. эмоции клиента – это одна из важнейших составляющих бизнеса. Когда клиенты счастливы, бизнес процветает. Клиент пойдет туда, где люди открыты, позитивны и адекватны.



Сканируйте QR-код и задайте свой вопрос специалисту или запишитесь на консультацию по телефону +7 (343) 288-75-77



Анализ налоговых последствий сделки сэкономил 6 млн. Как?

Заключая сделку предприниматели тщательно анализируют ее экономические и правовые последствия для бизнеса. А как же налоговые? Стоит ли задуматься о налогах заранее или отложить вопрос до отчетного периода, делегировав ответственность бухгалтеру?

Сделки, особенно крупные и стратегически важные для компании, я советую анализировать на предмет налоговых последствий наравне с финансовым и юридическим блоком. Аргументирую свое мнения всего одной историей из реальной практики компании «Счетовод».

Компания «С» обратилась в Аудиторскую Бухгалтерскую Компанию «Счетовод» с целью анализа налоговых последствий предстоящей сделки по ликвидации дочерней организации и получения ее имущества в качестве дивидендов.

Специалисты нашего Аудиторского отдела провели анализ представленной документации. В результате было выявлено, что компания, планируя сделку, неправильно посчитала срок владения акциями дочерней компании, и таким образом не имела права на применение ставки 0% по налогу на прибыль.

В результате компания «С» отложила проведение указанной сделки на 2,5 месяца, и, впоследствии применила ставку 0% по налогу на прибыль согласно пп.1 п.3 ст.284 НК РФ. В случае применения ставки 20% налог на прибыль составлял порядка 6 млн. рублей!

Евгения Митрофанова, руководитель Аудиторского отдела АБК «Счетовод»

Засчитывать сальдо ЕНС в счет страховых взносов начнут автоматически

Налоговики, уже с 1 октября 2023 года, начнут засчитывать сальдо ЕНС в счет страховых взносов в автоматическом порядке. При этом плательщику не нужно будет формировать специальные заявления на зачет или предоставлять какие-либо дополнительные бумаги и справки.

Страховые взносы будут списывать с положительного сальдо ЕНС на основании:

- уведомления об исчисленных суммах за первый и второй месяц отчетного периода;
- расчета по страховым взносам, представленного по итогам отчетного периода (квартала).

ИП разрешили подписывать документы по ЕНС неквалифицированной электронной подписью

Подписывать можно:

- Заявления о зачете положительного сальдо по ЕНС в счет исполнения предстоящей обязанности по уплате конкретного налога, поданное через личный кабинет налогоплательщика;
- Уведомления об исчисленных налогах и страховых взносах, представленное через личный кабинет налогоплательщика.
- Теперь станет легче подавать уведомления по ЕНП и распоряжаться положительным сальдо ЕНС.



СЧЕТОВОД

— Группа компаний —

До встречи в новом выпуске!

Звоните:

7 (343) 288-75-77 (по Екатеринбургу)

7 (800) 775-74-69 (по России)

Пишите:

info@schetovod2006.ru

7 (929) 214-52-73 (WhatsApp)

Екатеринбург

головной офис «Демидов»: ул. Бориса Ельцина, д. 3/2, оф. 20.02, 20.04, 21.06

офис «Ботаника»: ул. Крестинского, д. 46а, оф. 600



Сайт компании «Счетовод»

www.schetovod2006.ru