



ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ

Аудит | МСФО | Оценка | Налоги | Право | Консалтинг



HR-КОНСАЛТИНГ

ОГЛАВЛЕНИЕ

HR-КОНСАЛТИНГ	3
HR-диагностика команды	5
Разработка системы мотивации (KPI)	7
Нормирование труда: индустрия 4.0	12
Организационное проектирование	14
ПРОЕКТНЫЙ ОПЫТ	15
О ГРУППЕ	16
Рейтинги	
Статусы	17
НАПРАВЛЕНИЯ УСЛУГ ГРУППЫ	18
КЛИЕНТЫ ГРУППЫ	20

HR-КОНСАЛТИНГ

Конкурентоспособность в новой реальности достигается не только путем изменения ценовой политики или новыми стандартами качества, а также поиском новых ниш. Все большее внимание руководители лидирующих организаций обращают на развитие человеческого капитала, повышение эффективности управления человеческими ресурсами.

Любой бизнес – это, в первую очередь, человеческий капитал, который формирует коллектив: основатели компании, топ-менеджмент, сотрудники подразделений и отделов. Многие специалисты в кадровом консалтинге делают ставку на правильный подбор, а именно «экономический психологический» портрет потенциального сотрудника. Однако зачастую противоположности в одной команде, на первый взгляд не очень совместимые, в рамках интеграционных мероприятий позволяют создать эффективно работающую и мотивированную команду.

Кадровый консалтинг помогает решить ключевые вопросы, с которыми сталкиваются многие компании:

- Как повысить эффективность работы, используя имеющиеся трудовые ресурсы?
- Как правильно выстроить работу с персоналом, чтобы предотвратить уход ценных сотрудников, которые сегодня являются одним из составляющих конкурентного преимущества? Как улучшить или модифицировать EVP?

КОГДА НЕОБХОДИМ КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ

Услуги в области управления персоналом необходимы в следующих случаях:

- В компании сменился отдел кадров или руководитель кадровой службы
- Часть сотрудников работает удаленно, сложно измерять их эффективность или выстраивать межфункциональное взаимодействие
- В компании высокая текучесть кадров, вновь нанятые сотрудники не задерживаются надолго, а поиск кандидатов даже на стартовые позиции занимает много времени и усилий, однако результата нет
- Планируются серьезные изменения в системе оплаты, масштабные кадровые перестановки, сокращение персонала
- При смене собственника для оценки потенциала действующей команды и разработки стратегии ее развития
- При слияниях и поглощениях для интеграции новой команды в существующую
- Пропускная способность производственных подразделений не увеличивается, несмотря на внедрение нового оборудования или новых принципов работы
- В организации часто возникают конфликтные ситуации, сотрудники между собой плохо взаимодействуют либо взаимодействие происходит только через руководителей
- И в других ситуациях, когда требуется повысить эффективность или изменить целеполагание HR-функции

ЧЕМ МЫ МОЖЕМ ПОМОЧЬ

Команда HR-консультантов группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» окажет поддержку в решении вопросов в области управления персоналом:

- проанализировать текущую нагрузку сотрудников и найти способы оптимизации с сохранением (повышением) эффективности
 - выявить и устранить недочеты в распределении обязанностей, исключить дублирующие функции
 - разработать эффективную систему адаптации и мотивации сотрудников
 - провести анализ системы кадрового учета и устранить недочеты
- оценить текущее состояние HR-бренда компании и составить продающее EVP
 - разработать необходимые кадровые документы: штатное расписание, проект трудового договора, приказов и распоряжений, связанных с трудовой деятельностью, должностных инструкций

Важно отметить, что данные действия находятся в рамках аудита бизнес-процессов, который мы настоятельно рекомендуем провести перед оптимизацией HR-функции.

Мы много лет сотрудничаем с крупнейшими игроками различных отраслей экономики, плотно взаимодействуем с топ-менеджментом и собственниками бизнеса, оказывая им консультационную поддержку. Накопленный опыт позволяет нам подбирать максимально эффективные решения по управлению и развитию персонала с учетом специфики каждого клиента.



УСЛУГИ НАПРАВЛЕНИЯ HR-ДИАГНОСТИКА КОМАНДЫ

Эффективность деятельности компании зависит от многих факторов, и одним из важнейших является работа с сотрудниками. Технологии управления персоналом постоянно совершенствуются, бизнес-условия – меняются, и время от времени необходимо адаптировать используемые в компании методы работы с кадрами к текущей ситуации.

HR-диагностика позволяет адекватно оценить ситуацию и определить направления развития. Диагностика кадровой ситуации проводится в отношении ключевых блоков:

- Кадровые процессы – подбор и увольнение персонала, адаптация, оценка, обучение и развития, мотивация, корпоративная культура
- Организационная структура – расстановка персонала, распределение ответственности и дублирование функционала
- Планирование численности персонала
- Квалификация сотрудников – hard и soft-skills, профессиональные знания и лидерские качества

КОГДА НЕОБХОДИМО ПРОВЕСТИ HR-ДИАГНОСТИКУ

Кадровая диагностика необходима в следующих случаях:

- оценить возможности и пути внедрения новых стандартов и регламентации процедур
- оценить возможность и целесообразность внедрения новой системы мотивации
- оценить потенциал для повышения индивидуальной производительности каждого сотрудника
- выявить причины возникновения конфликтных ситуаций
- оценить эффективность обучения и оценки персонала
- оценить причины низкого уровня взаимодействия сотрудников между собой и найти пути решения

Команда HR-консультантов Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» проведет комплексный анализ кадровой системы и выявит резервы для повышения эффективности. В результате Вы получите подробный аналитический отчет с оценкой текущей ситуации, а также рекомендациями по совершенствованию системы управления персоналом.

КЕЙС

СИТУАЦИЯ

Крупная российская логистическая компания, занимающаяся крупногабаритными перевозками, обратилась в Группу «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» в связи с поиском возможных вариантов увеличения производительности рабочего коллектива. За последний квартал наблюдалось снижение выручки ввиду сниженной мотивации сотрудников к работе, отсутствия прозрачной системы мотивации и горизонтальной структуры.

Необходимо было оценить целесообразность введения новой системы мотивации для сотрудников и проведения реорганизации внутри компании.

РЕШЕНИЕ

Для решения поставленной проблемы специалисты практики Управленческого консалтинга провели HR-диагностику с элементами аудита бизнес-процессов для определения рамок функционала каждого из них. Как оказалось, основная проблема заключалась в отделе управления логистическими операциями.

Обязанности сотрудников данного отдела были следующими:

- поиск заказчиков
- согласование маршрута
- подбор подходящего транспорта для крупногабаритного груза
- организация и согласование погрузки транспорта перед рейсом

На момент обращения в Группу «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» в компании клиента сотрудники получали фиксировано 2% от закрытой совершённой сделки. В связи с тем, что данная система мотивации не стимулировала сотрудников к оптимизации маршрутов и согласованию лучших условий, было решено перераспределить функционал внутри отдела. Создать определенный элемент соревнования для стимулирования конкуренции.

Сотрудникам был установлен план и градация вознаграждения в зависимости от личного и общего результата отдела (все показатели и цифры изменены в соответствии с требованиями NDA):

- 16 закрытых сделок за месяц – 1.8% от сделки
- 17-28 закрытых сделок за месяц – 2% от сделки
- 28-40 закрытых сделок за месяц – 2.2% от сделки

Таким образом, сотрудники, работающие с меньшей эффективностью, будут замотивированы работать усерднее, чтобы получить больший бонус, тем самым способствуя улучшению общего результата по блоку и росту выручки.

РЕЗУЛЬТАТ

Компания опробовала новую систему мотивации в 3 филиалах в разных регионах страны. Результаты показали, что с одной стороны, мотивация сотрудников увеличилась только спустя несколько месяцев – в силу адаптации к новым изменениям и смене 10% сотрудников, которые не смогли адаптироваться к новым реалиям.

Через полгода выручка компании в этом блоке выросла на 17%.

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ (KPI)

Ключевые показатели эффективности (KPI) — основа большинства систем мотивации и один из наиболее востребованных инструментов в управлении персоналом сегодня. Разработка системы мотивации на основе KPI базируется на том, что результаты работы сотрудника или подразделения в целом описываются несколькими показателями, которые можно однозначно измерить.

КАКИЕ ВЫГОДЫ ДАЕТ РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ KPI

Основываясь на многолетнем опыте работы, специалисты группы считают разработку системы мотивации и оценки деятельности целесообразной в любой компании:

- Действенный механизм мотивации персонала находится в прямой зависимости от экономической эффективности компании (выручки, прибыли, возврата на капитал).

По данным исследований, применение в компаниях KPI способствует увеличению выручки более чем на 10% за счет концентрации на клиентах, снижению оттока клиентов, как результат, повышение прибыли (каждое снижение оттока клиентов на 5% дает до 15% прибыли) и сокращение затрат на 10-20%.
- Внедрение KPI позволяет наиболее точно транслировать сотрудникам компании цели и приоритеты организации.

Согласно исследованиям по мотивации, проведенным Harvard Business Review, примерно 5-7% сотрудников всегда работают хорошо, 5% сотрудников всегда работают плохо и до 90% сотрудников нуждаются в четком определении целей.
- Корректно разработанная система KPI подразумевает непрерывный мониторинг деятельности не только отдельных сотрудников или подразделения, но и компании в целом.
- Система оплаты труда на основе KPI позволяет оптимизировать расходы и перевести значительную часть затрат на персонал в переменную часть заработной платы, мотивировав сотрудника на работу над ее увеличением.
- Наиболее мотивированные сотрудники в рамках KPI проявляют высокую степень лояльности к компании, при этом общий уровень оплаты труда персонала не превышает среднерыночный

ЦЕЛИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Ключевые цели разработки системы мотивации на базе KPI:

- Вовлечь руководителей всех уровней в системное развитие компании.
- Мотивировать каждого сотрудника на максимально эффективное выполнение своих обязанностей.
- Обеспечить прозрачную связь между результатами труда и переменной частью вознаграждения.
- Внедрить понятную систему санкций и вознаграждений за выполнение работы.

ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ КРІ И СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Разработка системы мотивации экспертами

Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» включает ряд этапов:

- Организационная диагностика.
- Проведение анализа состава и структуры, а также текущих методов мотивирования персонала компании клиента
- Определение оптимального сочетания методов оценки деятельности и мотивации
- Разработка ключевых показателей эффективности для заданных подразделений и должностей
- Определение оптимальной структуры заработной платы – сочетания постоянной и переменной части по заданным должностям
- Разработка необходимых регламентов
- При необходимости – автоматизация и внедрение системы
- Оценка эффективности предложенных мероприятий и обратная связь

МЕТОДЫ РАЗРАБОТКИ МОТИВАЦИИ ПО КРІ

Выстраивая систему мотивации по KPI, эксперты практики управленческого консалтинга берут за основу несколько базовых показателей:



НАИБОЛЕЕ РАСПРОСТРАНЕННЫМИ МЕТОДАМИ, КОТОРЫЕ ПРИМЕНЯЮТСЯ В РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПО КПИ ЯВЛЯЮТСЯ:

- EVA (Economic Value Added) — модель добавленной стоимости для расчета финансовых КПИ «верхнего» уровня
- Система сбалансированных показателей (Balanced Scorecard) — модель описания стратегических показателей компании
- Исполнение стандартов, регламентов и правил
- Функциональные КПИ — показатели, отражающие параметры исполнения трудовой функции
- Проектные КПИ — показатели, отражающие степень реализации проекта
- Выполнение планов, задач и поручений

Разработка мотивации по КПИ не имеет универсальной общепризнанной методики, а состоит из ряда методов, применяемых в совокупности или отдельно в зависимости от размера и оргструктуры компании, ее отраслевой специфики, должности сотрудников, подлежащих мотивации, и др.

ПРЕИМУЩЕСТВА РАБОТЫ С ГРУППОЙ «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ»

Мы тесно работаем с руководителями отделов персонала и подразделений как на этапе разработки и внедрения системы, так и после – для анализа действенности предложенных КПИ и их корректировки.



КЕЙС

СИТУАЦИЯ

Компания-клиент осуществляет проектную деятельность и имеет разветвленную сеть филиалов. Каждый из филиалов обладает своими сильными сторонами, однако, значительная часть работ, выполняемых сотрудниками, одинакова для всех локальных подразделений.

Клиент обратился к специалистам Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» с комплексом проблем. Проекты сдавались не вовремя, сотрудники филиалов тратили рабочее время не по назначению. Горизонтальных взаимодействий внутри компании не происходило: без указаний руководства филиалы не обращались к другим подразделениям компании за помощью при наличии большого объема работы.

Руководство приняло решение обратиться к профессиональным консультантам для анализа текущей ситуации, выявления проблемных областей и разработки решения по оптимизации бизнес-процессов.

РЕШЕНИЕ

Специалисты Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» осуществили комплексную диагностику организации с целью выявления проблемных областей, в том числе были проведены:

- анализ основных производственных процессов, выявление «узких» мест
- разработка предложений по реинжинирингу процессов
- оценка существующей системы оплаты труда, ее эффективности и влияния на реализацию производственных процессов сотрудниками компании

В результате проведенных исследований специалисты Группы выявили проблемы, влияющие на мотивацию персонала и, как следствие, на эффективность реализации проектов. В числе недочетов оказались:

- Отсутствие фокусировки на стратегических результатах компании
- Отсутствие качественных показателей для оценки деятельности части производственного персонала, в результате чего понятие «качество» не имело четкой оценки в рамках системы мотивации и оплаты труда
- Низкая мотивация к выполнению проектов в срок. Сроки проектов устанавливались в самом начале. В ходе их реализации вносились существенное количество корректировок и дополнений, в результате чего сроки проектов сдвигались, а сотрудники, мотивированные на изначально заданные сроки, теряли стимул сдавать проекты как можно быстрее
- Непрозрачная связь результатов работы специалистов с размером премий
- В разных филиалах принципы начисления премий отличались друг от друга
- Нечеткие системы взаиморасчетов между филиалами

Для повышения эффективности работы компании, в целом, и персонала, в частности, эксперты практики Управленческого консалтинга реализовали следующие мероприятия:

- Описание и реинжиниринг бизнес-процессов
- Разработку ключевых показателей эффективности в соответствии с мотивированными бизнес-процессами
- Каскадирование показателей KPI от генерального директора до руководителя отдела: финансовая эффективность и объем работы, качество деятельности, развитие функционального направления
- Разработку показателей, связанных с качественным выполнением проектной работы
- Изменение порядка оценки сроков работы, переход на методологию Scrum в области управления проектами
- Разработку прозрачных процедур сбора и оценки показателей
- Разработку единой унифицированной системы оплаты труда

РЕЗУЛЬТАТ

После проведенных специалистами Группы мероприятий эффективность компании возросла во много раз, текучесть персонала сократилась, сроки подготовки проектов уменьшились, качество оказываемых услуг повысилось.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА: ИНДУСТРИЯ 4.0

Основная цель нормирования труда – обеспечить эффективность использования трудового потенциала организации и повысить производительность. Грамотная система нормирования позволяет снизить трудоемкость производства, стоимость аллоцируемого труда в конечной продукции и тем самым увеличить прибыльность.

Оптимизация норм труда, проведенная специалистами Группы, даст возможность:

- Повысить финансовый результат компании.
- Оптимизировать структуру персонала и трудовые процессы
- Наладить эффективное планирование производства
- Определить факторы увеличения производительности труда
- Осуществлять гибкое планирование персонала
- Разработать и внедрить новую систему мотивации персонала (ссылка на услугу KPI) по выполнению норм
- Производить динамический контроль работы и оперативно вносить изменения

ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ

Подготовительный этап:

- определение целей нормирования труда в организации
- анализ регламентирующих документов
- анализ существующих технологических норм и типовых отраслевых норм

Аналитический этап:

- проведение интервью с руководителями и рядовыми сотрудниками компании
- проведение хронометражей производственных операций (как ручных, так и на оборудовании)
- расчет норм труда, разработка целевых карт на основании проведенных измерений времени, затрачиваемого на реализацию операции / изготовление детали или изделия
- создание регламентирующих документов (Положение о нормировании труда)

РЕЗУЛЬТАТ РАЗРАБОТКИ СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

- четкий прозрачный алгоритм расчета трудовых норм и повышение эффективности процессов
- повышение производительности труда
- рационализация планирования нагрузки
- разработка эффективной системы мотивации

Специалисты Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» при выполнении работ проводят интервью с сотрудниками компании, а также изучают существующие технологические и типовые отраслевые нормы. Такой подход позволяет выстроить систему индивидуально, с учетом особенностей каждого бизнеса.

КЕЙС

РАЗРАБОТКА ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КОМПАНИИ

СИТУАЦИЯ

Крупному промышленному предприятию требовалось решить проблему нормирования труда персонала, в том числе в целях более корректного расчета себестоимости продукции. Из-за отсутствия прозрачной аллокации расходов, клиент испытывал трудности в самостоятельном выстраивании системы нормирования и правильного учета издержек.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТА

- Отсутствие налаженной системы учета расходов на труд в разрезе различных операций
- Непрозрачная аллокация расходов - учитывались, по сути, только расходы на материалы
- Сложность сортировки операций по товарной номенклатуре из-за их большого объема

РЕШЕНИЕ

- Разработка дорожной карты проекта с целью систематизации процессов и установления конкретных сроков реализации каждого из этапов
- Отбор наименований, справочник операций которых различен
- Уточнение особенностей изготовления деталей, настройки оборудования и технического контроля за отдельными экземплярами партии
- Составление списков норм по операциям и привлечение специалистов практики Аудита к расчету объема аллокации издержек на ручной труд в процессе автоматического изготовления деталей
- Предоставление итоговой инновационной системы нормирования труда и мотивации операторов узлов

Специалисты предложили оптимальное современное решение в области управленаческого учета и нормирования труда персонала, отвечающее целям и приоритетам клиента. в результате сотрудничества производитель обратился к опыту Группы в области сегментации рынка и поиска новых потенциальных ниш.

РЕЗУЛЬТАТ

Специалисты предоставили руководству компании итоговую отчетную документацию в виде справочника по нормам выполнения операций с учетом машинного времени на разных стадиях осуществления операций и отдельно рассчитанную стоимость издержек по отобранной номенклатуре, а также провели обучение по работе с новой системой нормирования.

Грамотная, упорядоченная аллокация расходов позволила выявить убыточные единицы (около **20%**) и наиболее рентабельные (**+40%**), в результате чего **прибыль клиента увеличилась на 10%** уже в следующем квартале.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Эксперты Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» предоставляют широкий спектр услуг по оптимизации организационной структуры, опираясь на стратегические цели, задачи и приоритеты клиента

Решения в области организационного проектирования, предлагаемые специалистами Группы, позволяют нашим клиентам получить ряд важных преимуществ:

- Повысить эффективность компании за счет перераспределения, исключения дублирования функций у структурных подразделений
- Равномерно распределить нагрузку и ответственность за принимаемые решения между всеми подразделениями
- Усовершенствовать координацию между подразделениями и повысить контроль за исполнением принятых решений
- Повысить эффективность персонала за счет формирования ясного представления о должностных обязанностях
- Разработать механизмы адаптации организационной структуры к различным ситуациям в компании

В результате проведенного организационного проектирования будет выстроена гибкая организационная структура, которая позволит своевременно реагировать на изменения, происходящие под влиянием внешних и внутренних факторов

К числу услуг, оказываемых специалистами Группы в области организационного проектирования, относятся:

- Диагностика текущей организационной структуры компании
- Формирование вариантов оптимальной организационной структуры
- Разработка и обоснование оптимальной организационной структуры
- Представление матрицы распределения полномочий
- Разработка Положений о подразделениях / отделах, должностных инструкций
- Формирование программы / плана мероприятий по переходу к оптимальной структуре холдинга
- Внедрение программного обеспечения для организационной структуры

ПРОЕКТНЫЙ ОПЫТ

11
МИКОЯН

МИКОЯНОВСКИЙ МЯСОКОМБИНАТ

Кадровый аудит, разработка необходимой документации, подготовка рекомендаций по минимизации рисков



CP FOODS

Комплексный анализ деятельности российской компании, включая анализ кадрового учета



GAC GROUP

Проверка кадровой документации и документов по технике безопасности и охране труда, разработка локальных нормативных актов

АРНИ

АРНИ

Аудит кадровой документации, документации по технике безопасности и охране труда, разработка рекомендаций по минимизации рисков



ГАЗПРОМ ГАЗОРаспределение ДАЛЬНИЙ ВОСТОК

Аудит системы кадрового делопроизводства, разработка рекомендаций по минимизации рисков



МОССВЕТ

Проверка кадровой документации и документов по технике безопасности и охране труда

ТЕХНОМАШ

ЦНИТИ ТЕХНОМАШ

Аудит системы кадрового делопроизводства, консультационные услуги по вопросам бухгалтерского учета



СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ ВОЩАЖНИКОВО

Восстановление кадрового и бухгалтерского учета, комплексная проверка и разработка документации



ХОТЭЙ

Аудит кадровой документации, документации по технике безопасности и охране труда, восстановление кадрового и бухгалтерского учета

О ГРУППЕ

Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» - одна из крупнейших организаций на российском рынке аудита и консалтинга:

- Более **30** лет опыта работы
- Более **250** аудиторов и консультантов
- Ответственность застрахована на сумму **3 млрд рублей**
- Более **20 000** успешно реализованных проектов для ведущих игроков различных отраслей

С 1995 года мы предоставляем эффективные решения для бизнеса по широкому кругу вопросов. В сферу наших компетенций входят правовой и налоговый консалтинг, финансовое и управленческое консультирование, инвестиционное консультирование и оценочные услуги, услуги в области МСФО и GAAP, а также аудит и бухгалтерский консалтинг.

РЕЙТИНГИ

Группа ежегодно занимает ведущие позиции в списках крупнейших аудиторских, оценочных и консалтинговых организаций России по версии аналитического агентства RAEX.



Под данным рейтинга RAEX Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» занимает:

17 место среди крупнейших аудиторских организаций

26 место среди крупнейших консалтинговых групп

А также входит в число лидеров по отдельным направлениям консалтинга:

5 место	ИТ-консалтинг в сфере управления	10 место	финансовый консалтинг
7 место	в области управления персоналом	10 место	налоговый консалтинг
6 место	юридический консалтинг	13 место	стратегический консалтинг

ПравоЖоо. Входим в IV группу по направлению Корпоративное право / Слияния и поглощения. Рекомендованы по направлению Наловое право.



Входим в число ведущих юридических фирм в рейтинге «Лидеры рынка юридических услуг» по версии ИД «Коммерсантъ» по направлению слияния и поглощения (M&A)



3 tier среди лучших практик в области трансферного ценообразования в России по версии ITR World Transfer Pricing.



СТАТУСЫ



ЛИЦЕНЗИЯ ФСБ РОССИИ

ГТ № 0103735 от 27.09.2018 г. на осуществление работ, связанных с использованием сведений, составляющих государственную тайну.
Срок действия лицензии до 13.07.2028 г.



ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

СРО «Аудиторская Ассоциация Содружество»,
свидетельство № 7893 от 28.12.2016 г.
НП «Партнерство РОО», свидетельство №1313 от 13.07.2022 г.



ПРОВЕДЕНИЕ АУДИТА ОБЩЕСТВЕННО-ЗНАЧИМЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Реестр Федерального казначейства с 28/12/2023
Реестр Центрального Банка РФ с 06.09.2024



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Профессиональная ответственность аудиторов застрахована в САО «ВСК» на сумму 3 000 000 000 руб. Договор (Полис) страхования № 500S370R5347 от 26.05.2025 г. Срок действия до 30.06.2026 г.

Профессиональная ответственность оценщиков застрахована в САО «ВСК» на сумму 600 000 000 (шестьсот миллионов рублей 00 коп.) руб. Договор (Полис) страхования № 2300SB40R6957-002 от 04.10.2023 г. Срок действия до 23.08.2027 г.



СЕРТИФИКАТЫ

- Международный сертификат TEGoVA
- Сертификат ISO 9001 – 2015

АККРЕДИТАЦИИ



НАПРАВЛЕНИЯ УСЛУГ ГРУППЫ

Аудит и Консалтинг

- Аудит по РСБУ, МСФО и US GAAP
- Обязательный аудит
- Трансформация по МСФО
- Консолидация по МСФО
- Аудит компонента
- Постановка и восстановление бухгалтерского учета
- Бухгалтерский аутсорсинг

Финансовый консалтинг

- Повышение эффективности управления запасами
- Комплексная инвентаризация
- Переход на ФСБУ
- Анализ ФХД
- Финансовый due diligence
- Анализ затрат
- Разработка и анализ учетной политики
- Постановка и экспертиза управленческого учета
- Бюджетирование

Инвестиционный консалтинг и рыночная аналитика

- Финансовое моделирование
- Экспертиза инвестиционных проектов
- Применение мер господдержки
- Разработка и экспертиза бизнес-планов и ТЭО
- Применение мер господдержки
- Сопровождение заключения СПИК
- Поддержка заключения СЗПК
- Привлечение банковского финансирования
- Инвестиционное финансирование
- Консультирование в мерах господдержки бизнеса
- Привлечение льготного финансирования в ФРП
- Проектное финансирование
- Банковские гарантии
- Маркетинговые исследования
- Анализ ниш и рынков сбыта

Внутренний контроль и управление рисками

- Система управления рисками
- Внедрение Системы внутреннего контроля (СВК)
- Оценка и оптимизация СВК
- Налоговый мониторинг
- Внутренний аудит
- Операционный (процессный) аудит
- Аудит закупок
- Фorenзик

Внутренний аудит

- Внедрение в компании функции Внутреннего аудита
- Аутсорсинг функции внутреннего аудита
- Регламентация функции внутреннего аудита



НАПРАВЛЕНИЯ УСЛУГ ГРУППЫ

Управленческий консалтинг

- Стратегия и диагностика бизнеса
- Организационное проектирование
- Реинжиниринг и оптимизация бизнес-процессов
- HR-консалтинг
- Разработка маркетинговой стратегии
- Операционный due diligence
- Interim management
- IT-консалтинг

Налоги и право

- Налоговый мониторинг
- Сопровождение применения мер господдержки
- Налоговое сопровождение сделок
- Налоговый аудит
- Налоговый due diligence
- Трансферное ценообразование
- Услуги для КИК
- Международное налоговое планирование
- Правовое сопровождение бизнеса
- Сопровождение M&A сделок
- Правовой due diligence
- Структурирование бизнеса и активов
- Сопровождение судебных споров
- Антимонопольная практика
- Таможенная практика
- Валютное регулирование
- Трудовое право
- Контролируемое банкротство
- Защита от субсидиарной ответственности

Оценка бизнеса, материальных и нематериальных активов

- Оценка для целей оспаривания кадастровой стоимости
- Оценка активов и обязательств для целей МСФО
- Оценка арендной платы
- Оценка для ФСБУ
- Оценка машин, оборудования и транспортных средств
- Оценка недвижимого имущества
- Переоценка основных средств
- Тестирование активов на предмет обесценения
- Техническая экспертиза оборудования
- Оценка бизнеса
- Оценка ценных бумаг
- Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов
- Управление интеллектуальной собственностью



КЛИЕНТЫ ГРУППЫ



 **ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ**

127015, г. Москва, ул. Вятская, д. 70



+7 (495) 740-16-01



info@delprof.ru



www.delprof.ru

Информация, содержащаяся в данном документе, представлена исключительно в ознакомительных целях, не является советом или рекомендацией и не может служить основанием для вынесения профессионального суждения.
Компания «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» не несет ответственности за действия, совершенные на основе изложенной в данном документе информации. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению. 12.02.2024