

Управленческое звено банкротных субъектов: системный подход к формированию и использованию кадрового потенциала на примере Республики Башкортостан

Managers of Bankruptcy Entities: a Systematic Approach to the Development and Use of Human Resources Potential in the Case of the Republic of Bashkortostan

Вахитова Р.З.

Получено: 14.09.2016 г. Одобрено: 28.09.2016 г. Опубликовано: УДК 338.24 DOI: 10.12737/22293

Вахитова Р.З.

Аспирант кафедры социологии труда и экономики предпринимательства Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета Адрес: 450078, гор. Уфа, ул. Айская, д. 71, кв. 51. Телефон: 8 927 955 25 85. Email: Varuza86@yandex.ru

Vakhitova, RZ

Postgraduate Student , Chair of Labour and Business Sociology, Institute of Economies, Finance and Business, Bashkir State University. Address: 71 Ayskaya Street, apt 51, Ufa 450078, Republic of Bashkortostan, Russia. Telephone: 8 927 955 25 85. Email: Varuza86@yandex.ru

Аннотация

Настоящая статья посвящена исследованию особенностей управления банкротством хозяйствующих субъектов. Обоснована взаимосвязь и влияние кризисных явлений современной экономики на увеличение числа банкротных предприятий и рост количества банкротств физических лиц. Раскрыта необходимость применения системного подхода в формировании и использовании кадрового потенциала антикризисных менеджеров. Исходя из антикризисной направленности выявлены принципы, обязательные к реализации в процессе управления кадровым потенциалом управленческого звена банкротных предприятий. Целью исследования является структурный анализ элементов системы управления кадровым потенциалом управленческого звена банкротных субъектов. В рамках реализации данной цели охарактеризованы требования к обучению арбитражных менеджеров, отбору управляющих для предприятия, последующей оценке их деятельности и оплате труда на основе проведённой оценки.

Ключевые слова: институт несостоятельности; процедуры банкротства; арбитражный управляющий; системный анализ; обучение; профессиональный отбор; вознаграждение арбитражных управляющих.

Abstract

The article is devoted to the study of management features of the bankruptcy of economic entities. It substantiates the relationship and impact of the crisis of the modern economy on increasing the number of bankruptcy enterprises and of individuals. The need for a systematic approach in the development and use of potential antirecessionary managers' human resources is revealed. Based on the anticrisis trend, some principles that are required to the implement in the management of human resources for bankruptcy companies' managers are displayed. The aim of the study is analyzing the structural elements of the management system of human resources managers for bankruptcy entities. Some requirements for the arbitration managers training, selecting managers for enterprises, the subsequent evaluation of their performance and remuneration on the basis of the assessment are described .

Keywords: institute of insolvency; bankruptcy proceedings; an arbitration manager; system analysis; training; professional selection; remuneration of arbitration managers.

Кризисные явления современной российской экономической действительности оказали существенное влияние на работу предпринимательского сообщества.

В 2015 году в арбитражные суды России поступило 50 779 заявлений о признании банкротом, что на 20% больше, чем в 2014 году [7].

Согласно статистическим данным, в Республике Башкортостан происходит постоянный рост числа предприятий, прекративших свою деятельность в результате банкротства (см. рис. 1).

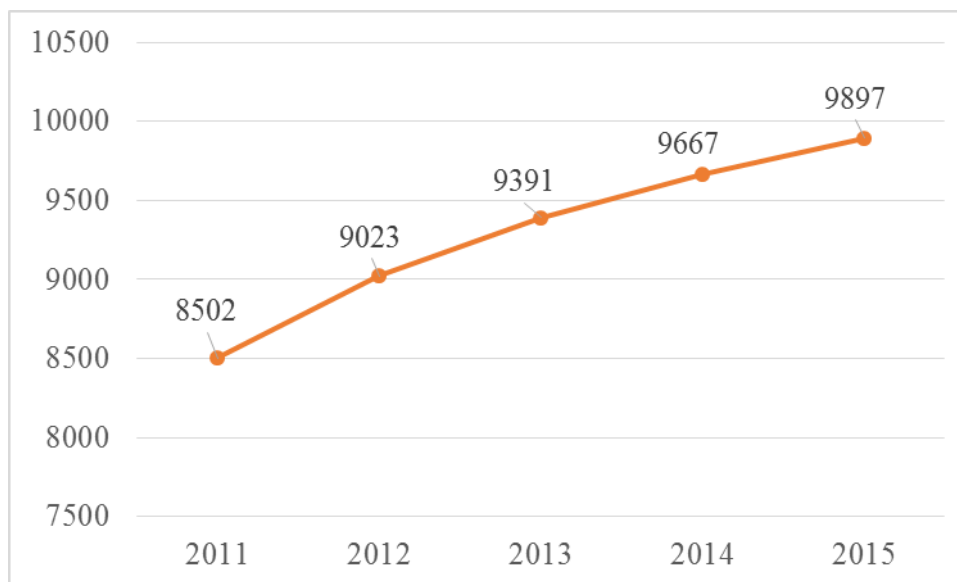


Рисунок 1 – Количество юридических лиц Республики Башкортостан, прекративших свою деятельность в связи с банкротством

По данным УФНС по РБ на территории Республики Башкортостан на 01.07.2016 находится 738 организаций в процедурах банкротства, что на 4% больше чем в начале 2016 года [10]. При этом 90% предприятий, находящихся в процедурах банкротства, – это коммерческие организации.

Сложившаяся ситуация находит свое отражение на уровне и качестве жизни населения. Во-первых, банкротство тесно связано с невыплатами по зарплате. Так, на конец 2015 г. непогашенные долги по зарплате имеют 94 банкротов, общая сумма реестрового долга по зарплате составляет 179,5 млн. рублей, что на 25% больше, чем в 2011 г. [10]. Во-вторых, рост банкротств ведет к росту безработицы, что также в конечном счете приводит к снижению доходов населения и увеличивает нагрузку государству по содержанию безработицы, сворачиванию спроса и, следовательно, снижению ВРП.

Кризисные явления также оказали существенное влияние на стабильность финансового положения граждан. Статистика начавшего работать с 1 октября 2015 года Закона о банкротстве физических лиц это подтверждает. Только за первые полгода число зарегистрированных дел о банкротстве физических лиц выросло вдвое. За весь же период действия данного закона в Арбитражный суд Республики Башкортостан поступило 844 заявления о признании граждан банкротами. 80% заявлений о признании гражданина банкротом направляются в суд самими гражданами. По 48% заявлениям введена процедура реализации имущества и по 3% процедура реструктуризации долга, что свидетельствует о том, что большинство граждан не имеют возможности рассчитаться по долгам, кроме как реализовав свое имущество. В настоящий момент завершено 10 процедур реализации имущества должников граждан.

В связи с вышеизложенным, становится очевидным актуальность и важность деятельности людей, получающих управленческие полномочия в ситуациях банкротства хозяйствующих субъектов, иначе – арбитражных управляющих. В современных постоянно меняющихся условиях антикризисного управления важное значение имеет эффективность кадрового потенциала управленческого звена банкротных предприятий. В настоящий момент арбитражный управляющий является связующим звеном в процедурах банкротных дел, начиная от применения возможных мер санации предприятия и заканчивая завершением процедуры удовлетворения требований кредиторов. Именно поэтому от эффективности деятельности арбитражного управляющего зависит как сам ход проведения процедур банкротства, так и потенциальные результаты завершения процедуры.

Процесс управления кадровым потенциалом управленческого звена банкротных субъектов предполагает своевременное устранение несоответствия между уже сформировавшейся практикой арбитражного управления и современными, постоянно меняющимися, требованиями банкротного законодательства и должен осуществляться с обязательной реализацией системного подхода. Под

системным подходом в «Словаре современных экономических терминов» Б.А. Райзберга, В.Ш. Лозовского [Райзберг, Лозовский, 2008, 8, с.28] понимается рассмотрение сложных экономических объектов как систем, состоящих из взаимосвязанных и взаимодействующих между собой частей, элементов, действия которых направлены на достижение единой цели.

На основе разработанных С.В. Ковалевым [Ковалев, 2009, 6, с. 208] принципов и подходов управления человеческими ресурсами, исходя из антикризисной направленности изучаемого процесса, следует выделить следующие принципы:

1. Целостности. Система управления кадровым потенциалом управленческого звена банкротных предприятий является неотъемлемой частью общей системы арбитражного управления и совершенствуется вместе с ней.

2. Целенаправленности. Система управления кадровым потенциалом управленческого звена банкротных предприятий должна соответствовать целям и задачам антикризисного управления и обеспечивать их реализацию.

3. Социальной ориентированности. Система управления кадровым потенциалом управленческого звена банкротных предприятий должна быть ориентирована на создание потенциально возможных благоприятных условий для работы антикризисных управляющих и формирования у них мотивации для эффективного осуществления ими возложенных на них законодательством обязанностей.

4. Гибкости. Структура системы управления кадровым потенциалом управленческого звена банкротных предприятий может изменяться в зависимости от внешних условий функционирования института арбитражного управления.

Применение системного подхода в управлении кадровым потенциалом управленческого звена банкротных предприятий подразумевает собой выделение подсистем, элементов и этапов управления.

Система управления кадровым потенциалом управленческого звена банкротных субъектов представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 – Система управления кадровым потенциалом управленческого звена банкротных предприятий

Рассмотрим элементы системы управления кадровым потенциалом управленческого звена банкротных предприятий, которая включает в себя две подсистемы – подсистема формирования и подсистема использования. В свою очередь подсистема формирования включает в себя три

важнейших элемента: подбор кандидатов для обучения, сам процесс обучения и, в конечном итоге, отбор антикризисных менеджеров для конкретного предприятия.

Обучение осуществляется аккредитованными высшими учебными заведениями совместно с Федеральной службой государственной регистрации, кадастра и картографии (Росреестр) [9] на основе «Единой программы подготовки арбитражных управляющих» (далее - ЕППАУ), утвержденной Приказом Минэкономразвития России от 10 декабря 2009 г. N 517. В настоящий момент не сформирована отлаженная система подбора кандидатов для подготовки арбитражных управляющих. Единственным критерием для соискателей, поступающих на обучение по ЕППАУ, является наличие высшего образования, при этом нет требования к профильности данного образования. Таким образом, в настоящее время подбора кандидатов, как такового, не существует.

В настоящий момент не сформирована отлаженная система отбора кандидатов арбитражных управляющих для утверждения их в процедурах банкротства. Профессиональный отбор представляет собой комплекс мероприятий, направленных на обеспечение качественного отбора претендентов на определенную должность на основе оценки соответствия уровня развития профессионально важных качеств личности требованиям профессиональной деятельности. В формировании профессионального психологического отбора ключевую роль играют две группы факторов. Первая группа связана со стремлением получить максимальную прибыль при наименьших затратах. Вторая – с существованием определенных различий между людьми, которые в значительной степени определяют вероятность успешной профессиональной деятельности.

Отбор арбитражного управляющего для предприятия охватывает два этапа. Отбор в управленческой науке определяется как процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника в целях установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или на должности и выбор из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого [Аверченко, 2015, 4, с. 98]. Первым этапом является формирование профессиональных компетенций, необходимых для самого предприятия. На основе сформированных профессиональных компетенций производится оценка компетенций арбитражного управляющего.

В настоящее время арбитражного управляющего назначает арбитражный суд своим определением. В заявлении о признании предприятия банкротом указывается кандидатура арбитражного управляющего, и, в случае введения процедуры наблюдения, этот кандидат назначается. Однако решением собрания кредиторов можно ходатайствовать в суд о замене временного управляющего. Для этого необходимо квалифицированное большинство голосов кредиторов и согласованность их позиции в отношении новой кандидатуры. Уже на всех последующих процедурах право предлагать и фактически назначать арбитражного управляющего полностью переходит к собранию кредиторов. После этого арбитражный суд выносит определение о назначении арбитражного управляющего согласно принятому собранием кредиторов решению.

В соответствии с федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)» (далее – ФЗ О банкротстве) [1] конкурсный кредитор или уполномоченный орган, являющиеся заявителями по делу о банкротстве, либо собрание кредиторов вправе выдвигать к кандидатуре арбитражного управляющего в деле о банкротстве следующие дополнительные требования: наличие высшего юридического или экономического образования либо образования по специальности, соответствующей сфере деятельности должника; наличие определенного стажа работы на должностях руководителей организаций в соответствующей отрасли экономики; проведение в качестве арбитражного управляющего определенного количества процедур, применяемых в деле о банкротстве. В действительности конкурсные кредиторы данным правом не пользуются. Стоит отметить, что текущий порядок назначения кандидатуры арбитражного управляющего должником, кредитором или переизбрание собранием кредиторов не подразумевает собой эффективного подбора, а является лишь назначением подконтрольного управляющего. Ныне действующим законодательством должник не вправе указывать кандидатуру арбитражного управляющего, может лишь указать саморегулируемую организацию арбитражных управляющих,

однако установлено, что в целях указания в заявлении должника она определяется посредством случайного выбора в порядке, установленном регулирующим органом, при опубликовании уведомления об обращении в арбитражный суд с заявлением должника. Однако, учитывая техническую несформированность, данный механизм на практике не применяется. Следует отметить, что данная процедура не является четко структурированной, в ней не используются эффективные методы отбора кандидатуры арбитражного управляющего, нет четких критериев, предъявляемых к антикризисным менеджерам, для назначения их в процедуре банкротства. Однако существуют требования, которым должен соответствовать антикризисный управляющий в целях назначения его в одной из процедур несостоятельности. Данные требования отражены в статьях 20 и 20.2 ФЗ О банкротстве [1].

В целях сокращения сроков и издержек на проведение процедур, применяемых в деле о банкротстве, повышения их эффективности и увеличения размера погашения требований кредиторов был разработан План мероприятий («Дорожная карта») «Совершенствование процедур несостоятельности (банкротства)», утвержденных распоряжением Правительства РФ от 24.07.2014г. № 1385-р, пункт 22 которого предусматривает подготовку предложений по созданию системы отбора арбитражных управляющих для их утверждения судом на принципах профессионализма, опыта и качества исполнения возложенных на арбитражных управляющих обязанностей при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве [2].

Управлением по работе с задолженностью и банкротством ФНС России были разработаны критерии системы отбора арбитражных управляющих и изложены в Письме от 28.11.2014 года №8-4-04/0303. В состав рейтинговой оценки, исходя из позиции ФНС России, следует включить следующие критерии: стаж работы; повышение квалификации; наличие поощрений со стороны органов государственной власти, органов местного самоуправления; количество назначений; завершённые процедуры; наличие (отсутствие) факта принятия решения о привлечении арбитражного управляющего к административной ответственности предусмотренной ч.3 ст. 14.13 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях; срок проведения арбитражным управляющим процедур конкурсного производства; наличие (отсутствие) нарушений арбитражными управляющими законодательства о несостоятельности (банкротстве), повлекших причинение убытков Российской Федерации; процент погашения требований уполномоченного органа в результате завершения процедуры конкурсного производства (за исключением отсутствующих должников); обеспечение полноты уплаты арбитражным управляющим в добровольном порядке в ходе проведения процедур банкротства обязательных платежей, подлежащих уплате в порядке статьи 134 и пункта 2 статьи 137 ФЗ О банкротстве; наличие (отсутствие) факта привлечения к субсидиарной ответственности руководителя и (или) контролирующих должника лиц.

Российским Союзом Саморегулируемых Организаций Арбитражных Управляющих (далее - РССОАУ) было направлено письмо № 1-03/22 от 24.04.2015 г. (далее – Письмо) в ФНС России, согласно которому критерии, разработанные Управлением по работе с задолженностью и банкротством уполномоченного органа для формирования рейтинга арбитражных управляющих, не позволяют обеспечить достоверную и объективную оценку деятельности арбитражных управляющих [3]. РССОАУ выражено критическое мнение о возможностях использования разработанных ФНС России индикаторов оценки добросовестности и квалифицированности исполнения возложенных на арбитражного управляющего обязанностей. Согласно позиции РССОАУ, критерии оценки работы арбитражного управляющего, предложенные Управлением по работе с задолженностью и банкротством ФНС, базируются на системе относительных показателей, применение которых возможно только при наличии продолжительной статистики в отношении деятельности значительного числа арбитражных управляющих. Отдельная часть критериев отражает позицию УФНС России, игнорируя при этом принцип равенства всех кредиторов в деле о банкротстве [3]. Действительно, при выборе индикаторов для проведения оценки деятельности арбитражного управляющего должны использоваться те показатели, которые действительно необходимы и достаточны для объективной характеристики различных аспектов деятельности арбитражного управляющего.

Учитывая вышеизложенное, разработанные в настоящее время критерии заслуживают внимания, однако требуют существенной доработки. Так, к примеру, разработанные критерии делают основной упор на прошлом опыте. Но, во-первых, опыт не является абсолютным критерием: каждая ситуация индивидуальна и требует новых компетенций и решений. Во-вторых, должны появляться новые, молодые управляющие, и их по прошлому опыту будет трудно оценивать. В-третьих, в арсенал оценки не входят высокоэффективные психологические инструменты оценки устойчивых компетенций, между тем как HR-практика наработала достаточное количество эффективных методик такого рода. В добавление к этому в существующем варианте оценки плохо реализуются принципы нейтральности, независимости и объективности.

Перейдем к подсистеме использования кадрового потенциала управленческого звена банкротных предприятий, которая включает в себя два взаимосвязанных элемента: оценка деятельности арбитражного управляющего и, на её основе, оплата его деятельности. Окончательная оценка деятельности антикризисных менеджеров, определение эффективности и результативности выполняемых арбитражным управляющим функций являются преимущественным правом и одновременно обязанностью суда, который в зависимости от качества и фактического исполнения арбитражным управляющим своих обязанностей вправе решить вопрос о выплате или невыплате вознаграждения. Ни законодательством, ни правоприменительной практикой, ни научными исследованиями не сформирована система оценки эффективности деятельности антикризисных управляющих. Вместе с тем разработка и внедрение подобной системы может повысить результативность и качество деятельности управляющих субъектов банкротных предприятий. Согласно пунктам 1 и 3 статьи 20.6 Закона о банкротстве арбитражный управляющий в деле о банкротстве имеет право на вознаграждение, под которым понимается «плата за труд, услугу» [1]. Оно состоит из двух элементов: фиксированной суммы и суммы процентов [1]. Так, фиксированная сумма устанавливается Законом о банкротстве и составляет за каждый месяц работы арбитражного управляющего:

- 1) 30 000 руб. для временного управляющего;
- 2) 15 000 руб. для административного управляющего;
- 3) 45 000 руб. для внешнего управляющего;
- 4) 30 000 руб. для конкурсного управляющего [1].

Результативность деятельности арбитражного управляющего оказывает влияние на сумму дополнительного вознаграждения, выплачиваемого в виде установленного Законом о банкротстве фиксированного процента, рассчитанного исходя из балансовой стоимости имущества (в процедуре наблюдения или финансового оздоровления); или из сумм, направленных на погашение требований кредиторов, включенных в реестр требований кредиторов, при прекращении производства по делу о банкротстве или прироста стоимости чистых активов должника при признании должника банкротом и открытии конкурсного производства (в процедуре внешнего управления); или исходя из суммы удовлетворенных требований кредиторов, включенных в реестр требований кредиторов, учитывая общий размер удовлетворенных требований.

Следует согласиться с мнением И.В. Фролова, который считает, что «сложившаяся природа современных отношений «арбитражный управляющий – должник» не носит характера трудовых отношений. Следовательно, предусмотренное действующим законодательством вознаграждение арбитражного управляющего не может быть отнесено к денежным выплатам, связанным с заработной платой» [Фролов, 2011, 11, с. 89]. Также необходимо учитывать, что нет и признаков гражданско-правовых отношений между арбитражным управляющим и другими субъектами банкротного процесса. Соответственно, оплата услуг арбитражного управляющего имеет иную природу, схожую с вознаграждением других частнопрактикующих специалистов.

Динамика вознаграждения, выплаченного арбитражным управляющим по всем процедурам банкротства, проведенным в Российской Федерации, согласно данным Единого федерального реестра арбитражных управляющих (далее - ЕФРСБ) [5] за 2015 – 1 полугодие 2016 года представлена на рисунке 3.

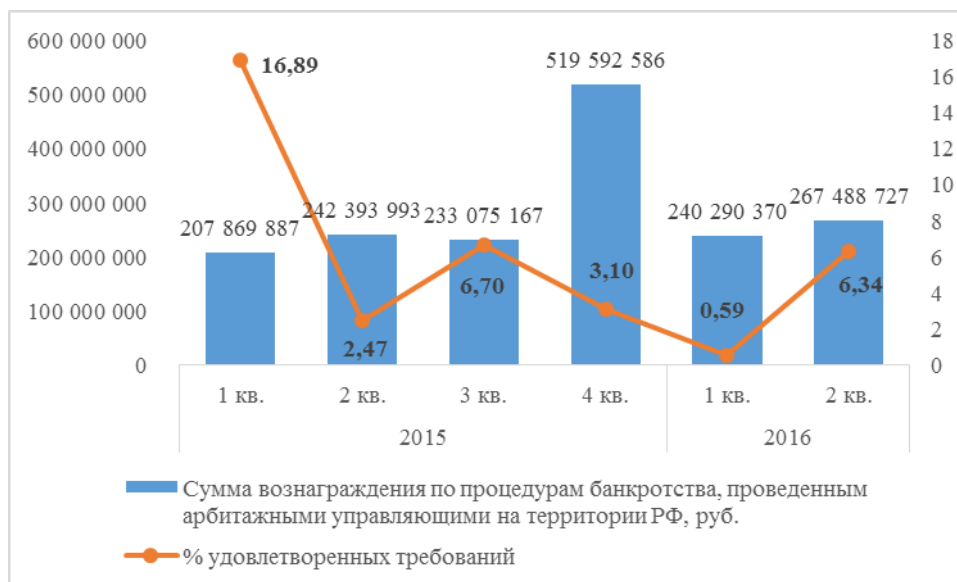


Рисунок 3. Вознаграждение арбитражных управляющих по процедурам банкротства, проведенным на территории Российской Федерации за период с 01.01.2015 по 30.06.2016 г., согласно сводной информации ЕФРСБ (составлено автором)

Стоит отметить, что в среднем сумма вознаграждения российских арбитражных управляющих, полученная за один квартал, находится в диапазоне 200 – 250 млн. руб. При этом за 4 квартал 2015 года сумма вознаграждения превысила границу в 500 млн. Однако проведенный анализ сводной информации о результатах процедур, применяемых в деле о банкротстве, публикуемой на сайте ЕФРСБ, не показал однозначной зависимости суммы вознаграждения арбитражных управляющих ни от сумм предъявленных, ни от сумм удовлетворенных требований кредиторов. По данным ФНС, в ряде банкротств вознаграждение конкурсного управляющего от погашенных требований залоговых кредиторов достигает нескольких десятков миллионов рублей, а требования других кредиторов остаются непогашенными из-за недостаточности конкурсной массы [10]. Уполномоченный орган выступает за внесение поправок в закон о банкротстве. Суть поправки в том, что проценты по вознаграждению конкурсного управляющего должны исчисляться отдельно для требований каждого залогового кредитора, удовлетворенных за счет реализации каждого отдельного предмета залога, и не могут в совокупности составлять более 1 млн руб. Расчет будет проходить по ст. 138 ФЗ О банкротстве - требования кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества должника. Однако, учитывая, что арбитражный управляющий является субъектом, который принимает меры по выявлению имущества, обеспечивает сохранность и осуществляет продажу имущества должника, в том числе залогового, ограничение суммы вознаграждения от продажи залогового имущества на наш взгляд недопустимо. Необходима разработка системы оплаты труда арбитражных управляющих, позволяющая выплачивать вознаграждение антикризисным менеджерам в соответствии с эффективностью и результативностью их деятельности, опирающуюся на рейтинговую оценку продуктивности осуществления возложенных на них функций.

Все вышеназванные просчёты в системе управления кадровым потенциалом управленческого звена банкротных предприятий приводят к тому, что качество её функционирования остаётся достаточно низким. Это отражается в неутешительной статистике несостоятельности и злоупотреблений арбитражных управляющих. Так, на территории Республики Башкортостан вынесено наибольшее количество судебных актов о дисквалификации арбитражных управляющих - 7, тогда как в Удмуртской Республике - 4, Татарстане - 3, Красноярском крае - 2, Ставропольском крае - 2, г. Санкт-Петербурге - 3, Краснодарском крае - 1, г. Москве - 1. Всего в Российской Федерации за истекший период 2016 года - 1 полугодия 2016 года вынесено 59 судебных актов о дисквалификации арбитражных управляющих [9]. Органами контроля выявляются следующие нарушения в процедурах банкротства - это затягивание проведения мероприятий, направленных на расчет с кредиторами, необоснованные расходы в период процедур банкротства, непредставление отчетности кредиторам, представление

недостовой отчетности, нарушения при публичном размещении информации по делам о банкротстве, нарушения при организации и проведении собраний кредиторов.

За истекший период 2016 года подразделениями экономической безопасности и противодействия коррупции МВД по Республике Башкортостан выявлено 9 преступлений, связанных с неправомерными действиями при банкротстве различных форм собственности. Направлено в суды для рассмотрения по существу 9 уголовных дел указанной категории, в том числе прошлых лет, предварительное расследование завершено по 5 уголовным делам. К уголовной ответственности привлечено 7 лиц, совершивших преступления, связанные с криминальными банкротствами. По оконченным уголовным делам причиненный материальный ущерб составил 10 919 000 рублей, принятыми мерами возмещено 6 300 000 рублей (57,7 %) [9].

Таким образом, существующий порядок формирования и использования кадрового потенциала управленческого звена банкротных предприятий имеет неструктурированный характер, содержит ряд управленческих проблем. В целях устранения несоответствия между уже сформировавшейся практикой арбитражного управления и современными требованиями к организации антикризисного менеджмента необходима разработка и внедрение современных технологий кадрового менеджмента в формирование и использование кадрового потенциала управленческого звена банкротных предприятий, расширение условий отбора соискателей на обучение, применение качественно новых методов подбора арбитражных управляющих на предприятие.

Литература

1. Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.03.2016) // Справочная правовая система Консультант плюс. Версия Проф
2. План мероприятий («Дорожная карта») «Совершенствование процедур несостоятельности «банкротства», утвержденных распоряжением Правительства РФ от 24.07.2014г. № 1385-р // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. Ст. 4440
3. Письмо Российского Союза Саморегулируемых Организаций Арбитражных Управляющих № 1-03/22 от 24.04.2015 г.
4. Аверченко Л.К. Управление персоналом в организации. – Новосибирск: Изд-во ССибАГС, 2015. – 203 с.
5. Единый федеральный реестр сведений о банкротстве. – Режим доступа: <http://bankrot.fedresurs.ru/> (дата обращения 28.07.2016)
6. Ковалев С.В. Разработка стратегии системного подхода к управлению человеческими ресурсами организации на основе контроллинга // Экономика и управление в сфере культуры. – 2009. – №1. – с. 207 -212.
7. Отчет о работе Арбитражных Судов Субъектов Российской Федерации в 2015 году // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=3423> (Дата обращения: 29.07.2016)
8. Словарь современных экономических терминов. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. 4-е изд. - М.: 2008. - 480 с.
9. Управление Росреестра по Республике Башкортостан. Официальный сайт. Режим доступа: <https://rosreestr.ru/site/about/struct/territorialnye-organy/upravlenie-rosreestra-po-respublike-bashkortostan/> (дата обращения: 03 августа 2016 г.)
10. Федеральная налоговая служба Российской Федерации. Официальный сайт. Режим доступа www.nalog.ru (дата обращения: 16 августа 2016г.)
11. Фролов И.В. Юридические механизмы вознаграждения арбитражных управляющих: процесс становления и их правовая природа // Законы России: опыт, анализ, практика. 2011. № 11. С. 88-94.

References

1. Federalnyiy zakon ot 26.10.2002 № 127-FZ (red. ot 29.12.2015) «O nesostoyatel'nosti (bankrotstve)» (s izm. i dop., vstup. v silu s 29.03.2016) // Spravochnaya pravovaya sistema Konsultant plus. Versiya Prof

2. Plan meropriyatiy («Dorozhnaya karta») «Sovershenstvovanie protsedur nesostoyatelnosti «bankrotstva»», utverzhdenykh rasporyazheniem Pravitelstva RF ot 24.07.2014g. № 1385-r // Sobranie zakonodatelstva RF. 04.08.2014. № 31. St. 4440
3. Pismo Rossiyskogo Soyuza Samoreguliruemyykh Organizatsiy Arbitrazhnykh Upravlyayuschikh № 1-03/22 ot 24.04.2015 g.
4. Averchenko L.K. Upravlenie personalom v organizatsii. – Novosibirsk: Izd-vo SSibAGS, 2015. – 203 s.
5. Edinyiy federalnyiy reestr svedeniy o bankrotstve. – Rezhim dostupa: <http://bankrot.fedresurs.ru/> (data obrascheniya 28.07.2016)
6. Kovalev S.V. Razrabotka strategii sistemnogo podhoda k upravleniyu chelovecheskimi resursami organizatsii na osnove kontrollinga // Ekonomika i upravlenie v sfere kulturyi. – 2009. – №1. – s. 207 - 212.
7. Otchet o rabote Arbitrazhnykh Sudov Sub'ektov Rossiyskoy Federatsii v 2015 godu // Ofitsialnyiy sayt Sudebnogo departamenta pri Verhovnom Sude Rossiyskoy Federatsii. – Rezhim dostupa: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=3423> (Data obrascheniya: 29.07.2016)
8. Slovar sovremennykh ekonomicheskikh terminov. Rayzberg B.A., Lozovskiy L.Sh. 4-e izd. - M.: 2008. - 480 s.
9. Upravlenie Rosreestra po Respublike Bashkortostan. Ofitsialnyiy sayt. Rezhim dostupa: <https://rosreestr.ru/site/about/struct/territorialnye-organy/upravlenie-rosreestra-po-respublike-bashkortostan/> (data obrascheniya: 03 avgusta 2016 g.)
10. Federalnaya nalogovaya sluzhba Rossiyskoy Federatsii. Ofitsialnyiy sayt. Rezhim dostupa www.nalog.ru (data obrascheniya: 16 avgusta 2016g.)
11. Frolov I.V. Yuridicheskie mehanizmyi voznagrazhdeniya arbitrazhnykh upravlyayuschikh: protsess stanovleniya i ih pravovaya priroda // Zakonyi Rossii: opyt, analiz, praktika. 2011. № 11. S. 88-94.