

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тверской государственный университет»
Институт экономики и управления

**ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ
И ПОЛИТИКА:
ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ ПРАКТИКИ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

*Материалы ежегодной Всероссийской студенческой
научно-практической конференции
18–27 апреля 2022 г.*

ТВЕРЬ 2022

УДК 338.24(082)
ББК У050я43
Э 40

Э40 Экономика, управление и политика: проблемы теории практики и взаимодействия: материалы ежегодной Всероссийской студенческой научно-практической конференции 18–22 апреля 2022 г. / под ред. М.В. Цуркан. – Тверь: Издательство Тверского государственного университета, 2022. – 220 с.

Представлены тезисы докладов Всероссийской студенческой научно-практической конференции по проблемам экономики, управления и политики, проходившей в Институте экономики и управления Тверского государственного университета с 18–27 апреля 2022 года. В сборнике материалов особое внимание уделено вопросам развития российской экономики, экономики предприятий и отраслевых рынков, финансового, налогового учета и аудита, управленческого учета и анализа, управления социально-экономическими системами, в том числе технологии WBL как активатору развития высшего образования, персоналом организаций, социально-экономическим развитием региона и социальной сферой территории, органов государственной власти и механизмам государственного управления, политических процессов в современном мире, современных международных отношений и гендерных исследований политики. Для студентов, аспирантов, а также преподавателей вузов.

УДК 338.24(082)
ББК У050я43

ОГЛАВЛЕНИЕ

Абрамов И.С. СООТНОШЕНИЕ АБСОЛЮТНОГО И ОТНОСИТЕЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО СУВЕРЕНИТЕТА	8
Акиндинова К.А. ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И УДЕРЖАНИЯ ФРИЛАНСЕРОВ В КАЧЕСТВЕ ДОЛГОСРОЧНО ЗАНЯТЫХ СОТРУДНИКОВ	13
Акинтьева Ю.А., Журавлева К.А. ПЕРСПЕКТИВЫ КОСМИЧЕСКОГО ТУРИЗМА	16
Алексеева М.А., Бородкина А.В. ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ БРЕНДИНГ – ТРАМПЛИН ДЛЯ РАЗВИТИЯ ГОРОДА	19
Алехина Ю.Д. СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РОССИЙСКИХ И МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ПО ФОРМИРОВАНИЮ БУХГАЛТЕРСКОГО БАЛАНСА	22
Андроник В.И. ФОРМИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОРТФЕЛЯ НА ОСНОВЕ ТЕОРЕТИКО-ИГРОВЫХ КРИТЕРИЕВ	25
Антипенко И.И. РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ДОХОДОВ	29
Аскеров Э.З., Чеботарева А.А. ВЛИЯНИЕ САНКЦИЙ НА ЭКОНОМИКУ РОССИИ	33
Аскеров Э.З. РАЦИОНАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ДОМАШНИХ ХОЗЯЙСТВ В УСЛОВИЯХ ИНВЕСТИРОВАНИЯ	37
Ахунц А.А., Худиева А. ИНДУСТРИЯ ИСКУССТВЕННЫХ ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ: ПРИЧИНЫ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	41
Бабурьчева Е.А., Сергеева Е.И., Сотников А.В. ДОМОХОЗЯЙСТВА КАК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ СУБЪЕКТ ЭКОНОМИИ ПРИОБРЕТЕНИЯ ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ	44
Березина М.А. ОСОБЕННОСТИ ПОДХОДОВ К ФОРМИРОВАНИЮ КАРЬЕРНОГО ПУТИ СОТРУДНИКОВ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	48

Близнюк К.Н. РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА	51
Бовтик В.А. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	55
Боград В.В., Полякова А.Д. АНТИКРИЗИСНЫЕ МЕРЫ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ НА ТЕРРИТОРИИ РФ	59
Валдайкина А.В., Чепелёва Н.А. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ 3Д-ПРИНТЕРОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ	65
Василькова Д.М. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ТБК»)	68
Веселова Е.А, Горюнова В.А. ИНДУСТРИЯ ЭЛЕКТРОМОБИЛЕЙ: ТРЕНДЫ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ	71
Виноградова Я.С. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА	74
Вьюгина Т.А., Башилова Е.М. ВНЕДРЕНИЕ ФСБУ 5/2019 «ЗАПАСЫ» И ФСБУ 6/2020 «ОСНОВНЫЕ СРЕДСТВА» КАК ИНСТРУМЕНТ СБЛИЖЕНИЯ РОССИЙСКОГО БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА С МСФО	76
Гнатюк В.В. К ВОПРОСУ О МЕТОДАХ УПРАВЛЕНИЯ ЗАПАСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	80
Голубев Д.А. СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ АНАЛИЗА ДОХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	83
Горелова А.М. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ	86
Жирнова М.Г., Кудрявцева А.А. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	89
Жукова А.Е. СОСТОЯНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	92

Журавлева К.Ю., Муркина А.Д. О ПРИОРИТЕТНЫХ ВОПРОСАХ ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	96
Замыслова А.Д. ОСОБЕННОСТИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ	98
Захарнёва П.Е. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	106
Зельк О.В., Кузнецова Д.А. WBL В РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ТРУДНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ	109
Иванова А.Т. УЧЁТ ОПЕРАЦИЙ АРЕНДЫ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ: РОССИЙСКАЯ И ЗАРУБЕЖНАЯ ПРАКТИКА	112
Картиков В.Е., Шуршилина А.Р. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ГРАЖДАН И БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ	115
Комиссарова П.Ю., Новиков Д.Р. «WORK BASED LEARNING» В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНЧЕСКО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ СТУДЕНТОВ	119
Константинова А.Р. ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ «КАФЕТЕРИЯ» В АО «АГРОФИРМА ДМИТРОВА ГОРА»	122
Королёва Е.Д., Сидоров И.А. WBL ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ (ПО МАТЕРИАЛАМ ПИЛОТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)	127
Котов Р.Э. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ДОХОДОВ И ПРИБЫЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ	129
Красноперова М.А., Спарнюк В.А. АНАЛИЗ ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	132
Лапин М.М. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СЕМЕЙ В РОССИИ	135

Леонова А.Е., Николаян А.К. РАЗВИТИЕ ЭКОТУРИЗМА В РОССИИ: ИСТОКИ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	138
Липчина А.Д. АНАЛИЗ МЕТОДОВ ОПТИМАЛЬНОГО ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ	141
Лобачева Е.С., Рябова Е.О. БИЗНЕС В СФЕРЕ КЛОНИРОВАНИЯ ЖИВОТНЫХ: ПРИЧИНЫ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	145
Майорова О.А. АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ	148
Муратова В.Р и Кононова П.Д. ИНВЕСТИЦИОННЫЙ НАЛОГОВЫЙ ВЫЧЕТ ПО НАЛОГУ НА ПРИБЫЛЬ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	152
Насонова К.А., Веселова Д.А. ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ ИНДУСТРИИ ИСКУССТВЕННЫХ ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ	155
Новицкий А.П., Кудрявцев И.С. ВЫМИРАЮЩИЕ ПРОФЕССИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ	158
Петросян Т.С. МЕТОДИКА АНАЛИЗА ДОХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	161
Попов А.А. ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ	165
Савченко А.А., Ширякова П.А. РОЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА	168
Садовская Д.А. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ	171
Смирнова А.Р. ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ	175
Смирнова Я.О. ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	178

Соколова А.В. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОИСКА И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА	181
Соловьёва М.В., Дмитриев М.Д. WBL ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ ИнЭУ ТвГУ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)	185
Терлюк П.И., Терещенко А.О. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГЕНРИ ФОРДА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	187
Томилин К.Р., Просеков Д.В. WBL ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ ИПОСТ ТвГУ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)	191
Третьякова В.В. РЕГУЛИРОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА	195
Трофимов А.Д. АБСОЛЮТНАЯ МОНАРХИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: ФАКТОРЫ И ПРИЧИНЫ СУЩЕСТВОВАНИЯ	198
Федотова П.А., Черенкова П.Р., Беглецова К.А., Мурыгина П.В. АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ВАРИАНТЫ ВЫБОРА РОЗНИЧНОГО МАГАЗИНА С УЧЁТОМ ПРЕФЕРЕНЦИЙ	203
Хомутильников А.И. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ПЛАТЕЖНОГО БАЛАНСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗА 2019-2021 г.	205
Чжан Ц. ДОХОДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ: ПОНЯТИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ	208
Щукин А. С. АНАЛИЗ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ СССР КАК ОПЫТ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ	211
Ganewatte V.P, Podgaiskii E.V. THE IMPACT OF LOCAL CLIMATE CHANGE ON POTATO YIELD IN THE LENINGRAD REGION ACCORDING TO 15 YEARS DATA (2004-2019)	217

СООТНОШЕНИЕ АБСОЛЮТНОГО И ОТНОСИТЕЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО СУВЕРЕНИТЕТА

Абрамов И.С., бакалавриат, 1 курс
*Научный руководитель: д-р полит. наук,
зав. кафедрой политологии Козлова Н.Н.*
Тверской государственный университет
Институт экономики и управления

Аннотация: в представленной статье рассматривается соотношение абсолютного и относительного государственного суверенитета в разные исторические эпохи. В частности, рассмотрены идеи мыслителей о суверенитете и соотношении его видов, начиная с эпохи античности и заканчивая современными теориями по этой теме. В заключении статьи представлен обобщающий вывод по теме исследования.

Ключевые слова: суверенитет, абсолютный суверенитет, относительный суверенитет, внешний суверенитет, внутренний суверенитет, Ж. Боден, Т. Гоббс, Г. Лейбниц, Д. Локк, Ж. Ж. Руссо, Венский конгресс, Лига наций, ООН.

Государство – это основной элемент политической системы, представляющий собой способ организации жизни общества и публичной власти, которая, в свою очередь, распространяется на всё общество, выступает официальным представителем государства и может опираться на инструменты насилия в необходимых на то случаях. Важным признаком современного государства является суверенитет. Под этой категорией в настоящее время следует понимать «состояние полновластия государства на своей территории и его независимости от других государств»¹. **Проблемой** данного исследования является анализ соотношения абсолютного и относительного суверенитета в государствах. **Цель работы** – проследить динамику изменения соотношения абсолютного и относительного государственного суверенитета.

На протяжении веков с развитием человечества концепция суверенитета менялась. Первые идеи о суверенитете появились во времена античности. В то время суверенитет рассматривался Аристотелем: «...как фундаментальный принцип национального и международного политического порядка»². Затем на протяжении эпохи Средневековья – времени господства теократических норм – понятия «национальное государство» и «суверенитет» мыслителями не рассматривались.

Только во второй половине XVI века понятие «государственного суверенитета» в относительно привычном для нас понимании было введено

¹ Левин И.Д. Суверенитет // Монография. СПб., 2003. с. 71-72.

² Леонов А.С. Государственный суверенитет: этимология и предыстория развития концепта // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2013, № 3. с. 133.

французским мыслителем Ж. Боденом в работе «Шесть книг о государстве»³. В своём труде он отделил суверенитет от личности суверена, сделал его реальной функцией, которую можно присвоить любому человеку или учреждению. Кроме того, суверенитет, по его мнению, составляет абсолютную и постоянную власть, является источником закона. Затем Т. Гоббс⁴ развил идею Ж. Бодена об абсолютном суверенитете. Мыслитель рассматривает суверенитет как высшую, абсолютную власть, которой подчинено общество. Её источником является общественный договор, а сама власть не подлежит контролю со стороны общества. Кроме того, он освобождает учение о государстве и суверенитете от религиозного содержания.

Но на практике эта концепция сложилась только в середине XVII века после заключения Вестфальского мирного договора по окончании Тридцатилетней войны, когда на смену теократическим нормам организации политической власти пришли новые положения: светская власть над определенной территорией признавалась верховной и независимой от религиозной; в сферу суверенной юрисдикции больше не допускалось внешнее вмешательство, ни религиозное, ни светское. Наступила эпоха национальных государств, в которых носителем суверенитета выступал монарх, наделённый абсолютной властью, которую народ не мог свергнуть по своему произволу.

Напротив, в тот же период немецкий учёный Г. Лейбниц⁵ создал теорию относительного суверенитета, который основан на принципах делимости и федерализма. Так он ввёл понятие «лицо международного права». Им является тот, кто обладает публичной свободой и не находится во власти другого, сам имеет право на объявление войны и заключение договоров. Такие политические единицы Лейбниц признавал суверенными. Но их суверенитет является ограниченным по отношению к более высокой инстанции власти, к которой следует проявлять верность и повиноваться. Но при этом она сохраняет независимость и свободу, подчиненного ей государства, и оно не будет во власти другого, а независимые территории могут объединяться в более крупные союзы, не теряя своей независимости и тем не менее образуя единое государство. Примерами государств с относительным суверенитетом Лейбниц считал Священную римскую империю, Швейцарский Союз и Республику Нижних Земель.

Затем, в эпоху Просвещения в противовес идеи абсолютного суверенитета английский мыслитель Д. Локк во главу всего ставит закон, которому обязаны подчиняться все, включая монарха. Он утверждает, что «выше всех стоит закон, из подчинения которому никто, даже монарх не может быть изъят, а верховная власть принадлежит большинству, то есть народу»⁶. Локк

³ Боден Ж. Шесть книг о государстве // Хрестоматия. Сост. проф. М.А. Василик, доц. М.С. Вершинин. - М.: Гардарики, 2000.

⁴ Гоббс Т. Левиафан, или материя, форма и власть государства церковного и гражданского // Т. Гоббс – «Издательство АСТ», 2019.

⁵ Башкина О., Г. В. Лейбниц о разделении суверенитета // Социологическое обозрение, Т. 14, № 3, 2015.

⁶ Локк Д. Два трактата о правлении // Сочинения: В 3 т. – Т. 3. – М.: Мысль, 1988. с. 315.

был убеждён в том, что необходимо установить ограничения власти суверена, а сделать это возможно через разделение властей на законодательную и исполнительную и обеспечение конституционного контроля над ними.

Идеи Локка дополнил французский философ Ж.-Ж. Руссо⁷. Он утверждал, что общественный договор наделяет государство неограниченной властью над обществом, но эта власть направляется общей волей и, соответственно, воплощает собой единый и неотчуждаемый суверенитет народа. Кроме того, Руссо разделил суверенитет на внутренний и внешний. Внутренний суверенитет поддерживается односторонней волей государства, является абсолютным. Более того, учёный утверждал, что государство может располагать внутренним суверенитетом и не обладать внешним, так как внешний суверенитет зависит от межгосударственного общения, следовательно, является относительным и ограниченным.

В начале XIX века основной упор в изучении суверенитета перенёсся на внешний суверенитет. Была выдвинута идея о том, что внутренний и внешний суверенитет взаимозависимы, следовательно, для сохранения верховенства государственной власти внутри государства, оно должно быть независимо от внешних сил. Но суверенитет государств в тот исторический период постоянно нарушался из-за большого числа войн. Поэтому для разрешения таких вооружённых конфликтов возникла необходимость создания международно-правовых норм, регулирующих отношения между государствами. С помощью этих норм предполагалось обеспечить соблюдение международных обязательств и установить гарантии взаимного уважения суверенитета и невмешательства в дела других государств.

На практике эта концепция суверенитета впервые была реализована на Венском конгрессе (1814–1815 гг.). Тогда международное право впервые признано в качестве права, обеспечивающего взаимодействие суверенных государств и должно было охватывать все области, относящиеся к внешнему суверенитету, таких как разрешение споров между государствами или вопросы урегулирования границ. Кроме того, международное право должно было защищать внутренний суверенитет государств от вмешательства других стран и обеспечить безопасность политической власти того или иного государства. На протяжении всего XIX века эти идеи развивались и уже во второй половине века были созданы первые международные организации, благодаря которым государства могли организовывать отношения более эффективно, чем на двусторонней основе.

Затем международная правовая система развивалась до I мировой войны, с началом которой были нарушены суверенные права многих государств. После окончания войны была создана Версальская система послевоенного устройства и образована Лига Наций (включала значительное количество государств мира) – организация, гарантировавшая после военное

⁷ Гройсберг А. И. Развитие теории суверенитета Ж.-Ж. Руссо в годы Французской буржуазной революции // Вестник Пермского университета № 1, 2015.

устройство мира и следящая за соблюдением международных соглашений. Также следует отметить, что договоры той системы ущемляли суверенитет побеждённых государств, в первую очередь Германии. Соответственно, Германия того времени имела лишь относительный суверенитет, так как вопрос об её армии, вооружении курировался Лигой Наций, также часть немецкой территории контролировалась ею. Следующим этапом стало укрепление тоталитарных режимов в Германии и Италии, за которым последовало нарушение норм международного права и укрепление абсолютного суверенитета вышеуказанных государств, которые проводили свою политику лишь исходя из требований политического лидера. Такая политика привела к II мировой войны, в ходе которой нацистские государства и их сателлиты были повержены.

Для предотвращения такой трагедии в будущем требовалось создание международной системы безопасности, чтобы ограничить суверенитет государств их территорией. Для этого в октябре 1945 года была создана ООН, в которую вошли практически все государства. Эта организация должна была контролировать деятельность государств и пресекать их попытки нарушить нормы международного права и суверенитет других государств. Так в п. 1 ст. 2 Устава ООН был закреплён принцип суверенного равенства⁸, а спустя четверть века была принята «Декларация о дружественных отношениях», раскрывающая содержание принципов международного права, вытекающих из принципа суверенного равенства государств.

В настоящее время спектр определения соотношения государственного суверенитета разнообразен: одни ученые считают, что суверенитет должен быть абсолютным и несовместим с международным правом, так как суверенитет в классическом проявлении является неотъемлемым признаком государства, соответственно, если его свойства претерпели коренные изменения, то это уже не суверенитет. Другие полагают, что в последние несколько десятилетий в мире суверенитет государств всё более ограничивается, так как государствам всё больше приходится «делиться» своими полномочиями с международными организациями, и даже отдавать им часть своих полномочий, т. е. суверенитет государств становится относительным. Например, государства члены ЕС или Совета Европы выполняют определённые обязательства, ставят нормы таких организаций выше собственных внутригосударственных законов и т. д. Третьи вполне удачно совмещают суверенитет с международным правом, исключая внешнюю сторону суверенитета и оставляя за государством лишь внутреннее верховенство. Они полагают, что международное право существует за счёт взаимных обязательств суверенных государств и позволяет сдерживать агрессивные намерения государств во внешней политике.

⁸ Устав Организации Объединённых Наций и статус Международного Суда // Международные отношения и внешняя политика СССР: Сб. док. – М., 1957. с. 9.

Таким образом, проблема соотношения суверенитета является актуальной в современной политике. В последние годы в ряде государств он ограничивается, о его абсолютном характере уже сложно говорить, но не в коем случае нельзя говорить об отмирании этого понятия. Являясь членом международного сообщества, государство признает себя связанным нормами международного права, причем подчинение им является добровольным и не предполагает подчинение воле другого государства или какой-либо высшей власти. Но на практике отказаться от выполнения международных норм современному государству практически невозможно. Это происходит, потому что в многополярном мире конкретному государству невозможно проводить свою политику, не учитывая международные нормы.

Список литературы и источников

- 1) Башкина О., Г.В. Лейбниц о разделении суверенитета // Социологическое обозрение, № 14, 2015. с. 93-105.
- 2) Боден Ж. Шесть книг о государстве // Хрестоматия. Сост. проф. М.А. Василик, доц. М.С. Вершинин. - М.: Гардарики, 2000. – 843 с.
- 3) Гоббс Т. Левиафан, или материя, форма и власть государства церковного и гражданского // Т. Гоббс — «Издательство АСТ», 2019. – 503 с.
- 4) Гройсберг А.И. Развитие теории суверенитета Ж.-Ж. Руссо в годы Французской буржуазной революции // Вестник Пермского университета №1, 2015. с. 8-18.
- 5) Левин И.Д. Суверенитет // Монография. СПб., 2003. – 373 с.
- 6) Леонов А.С. Государственный суверенитет: этимология и предистория развития концепта // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2013, № 3. с. 131-135.
- 7) Локк Д. Два трактата о правлении // Сочинения: В 3 т. – Т. 3. – М.: Мысль, 1988. с. 137-405.
- 8) Устав Организации Объединённых Наций и статус Международного Суда // Международные отношения и внешняя политика СССР: Сб. док. – М., 1957. – 96 с.

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И УДЕРЖАНИЯ ФРИЛАНСЕРОВ В КАЧЕСТВЕ ДОЛГОСРОЧНО ЗАНЯТЫХ СОТРУДНИКОВ

Акиндинова К.А., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: ст. преподаватель Денисов А.М.

МИРЭА – Российский технологический университет,

Институт технологий управления

Широкое развитие информационно-коммуникационных технологий способствовало становлению более гибких бизнес-процессов, выходу бизнеса в онлайн, что стало основой для возникновения новых форм социально-трудовых отношений. В языке закрепился новый термин, определяющий данную тенденцию – гиг-экономика. Суть явления раскрывается в кардинальном изменении рынка труда, его переходе от наличия рабочих мест с постоянной занятостью у одного работодателя к временным проектам от разных компаний у одного независимого работника – фрилансера [1].

Такая организация труда имеет ряд преимуществ как для работника, так и для работодателя. Спрос на внештатную занятость растет. Как отмечает в своем исследовании консалтинговая фирма PwC – четверть российских компаний планирует заместить фрилансерами до 30% работников. Одним из ключевых факторов, влияющих на формирование спроса на таких работников, является прогнозируемое снижение количества трудоспособного населения (на 6,5% за пять последующих лет) и нарастающий дефицит квалифицированных кадров на рынке труда [6]. Рассматривая преимущества, которые получают компании, использующие труд фрилансеров, стоит отметить, во-первых, экономию денежных средств. Более половины компаний, использующих труд фрилансеров, снизили затраты на персонал, сократили издержки и стали более эффективно распоряжаться фондом оплаты труда. Во-вторых, такое усиление команды позволяет системно закрывать кадровые пробелы и способствовать увеличению выручки на [2]. В-третьих, сокращение временных затрат, необходимых на поиск и найм сотрудников в штат, включая их последующую адаптацию.

Таким образом, экосистему персонала современных организаций составляют с одной стороны, традиционные работники – штатные сотрудники, с другой – фрилансеры. Основная задача, стоящая перед компанией – удержание всех ценных специалистов. Однако, в отношении внештатных сотрудников задача усложняется по причине изменения ценностного восприятия трудовой деятельности. Данная доля персонала не рассматривает организацию, с которой она сотрудничает в настоящий момент, в качестве основного работодателя. Исходя из этого, основное различие в работе с фри-

лансером, в отличие от штатного сотрудника, заключается в его слабой мотивации и малой долей вероятности долгосрочного сотрудничества. Как в таком случае специалисты по управлению персоналом могут удержать не закрепленных в штате работников?

Первым элементом стратегии является корпоративная культура. В основном, фрилансерам крайне сложно почувствовать себя частью команды, ощутить причастность к общему делу. Для решения данного вопроса компания Big Bag Films приглашает внештатных сотрудников принять участие в организуемых мероприятиях, корпоративах, премиях и нетворкинг-встречах. Более того, таким сотрудникам разрешается пользоваться услугами офиса: спортивной зоной, местом для отдыха или сна, игровой приставкой, техникой, которая пригодится и для их сторонних проектов [3].

Представители учебного центра РДТЕХ убеждены, что рассматривая фриланс-специалиста в качестве сотрудника в долгосрочной перспективе сотрудничества, необходимо инвестировать в развитие его знаний и навыков. Поэтому вторым элементом выступает корпоративное обучение. Компаниям следует помогать в организации профессионального обучения, открывая внештатным сотрудникам доступ к подходящим онлайн-курсам и тренингам, которые они могут проходить параллельно с выполнением проектной работы для организации [4].

Анализируя мотивацию фрилансеров, следует выделить две категории последних. К первой группе относятся специалисты, деятельность которых связана с техническими задачами. Для данной группы фрилансеров основной мотивирующий фактор – финансовый. При условии, что премия на фрилансе является редким явлением, но никак не правилом, то премирование за оперативное выполнение работы, за достижение конкретного результата выделит компанию среди других компаний-работодателей. Вторая категория состоит из специалистов творческих профессий, для которых сильным мотивирующим фактором является сам проект и задачи, которые необходимо реализовать для заказчика. Исходя из этого, фрилансеры выбирают работу в интересных и сложных проектах, так как они помогают им реализовать собственные профессиональные амбиции и расширить свое портфолио нестандартными проектными работами [5].

Таким образом, третий элемент удержания фрилансеров – материальная и нематериальная мотивация. Помимо премирования и работы над уникальными проектами разные компании, заинтересованные в работе с талантливыми штатными и внештатными специалистами, предлагают широкий спектр неденежных форм стимулирования своего персонала, состоящий из подарочных сертификатов, продукции компании, участия в социальных проектах и т.д.

Делая вывод, следует отметить, что представленные элементы стратегии удержания фрилансеров окупятся за счет экономии денежных средств, которые

могли быть потрачены на поиск, найм и адаптацию сотрудников в штат. Привлекая независимых специалистов к участию в проектах или над конкретными задачами, компаниям стоит уделять внимание специфике работы с ними.

Список использованных источников

1. Гиг-экономика: 4 элемента для процветания независимых профессионалов – [Электронный ресурс] – FundMedia // Режим доступа: <https://kfund-media.com/ru/gyg-ekonomyka-4-elementa-dlya-protsvetaniyu-nezavysymyh-professionalov/> (дата обращения 09.04.2022)

2. Говорят, за гиг-экономикой будущее. Что это такое и как новый формат превращает обычного работника в рок-н-ролльщика своей профессии – [Электронный ресурс] – Meduza // Режим доступа: <https://meduza.io/feature/2021/07/12/govoryat-za-gig-ekonomikoj-buduschee-cto-eto-takoe-i-kak-novyj-format-prevraschaet-obychnogo-rabotnika-v-rok-n-rollschika-svoey-professii> (дата обращения 09.04.2022)

3. Мнение предпринимателей: как работать с фрилансерами – [Электронный ресурс] – Тинькофф журнал // Режим доступа: <https://journal.tinkoff.ru/freelance-in-fire/> (дата обращения 09.04.2022)

4. Работа с фрилансерами: что нужно знать компаниям – [Электронный ресурс] – RB.RU // Режим доступа: <https://rb.ru/opinion/rabota-s-frilanserami-kompanii/> (дата обращения 09.04.2022)

5. Сотрудничество с вольными художниками или как строить отношения с фрилансерами – [Электронный ресурс] – RB.RU // Режим доступа: <https://rb.ru/article/sotrudnichestvo-s-volnymi-hudojnikami-ili-kak-stroit-otnosheniya-s-frilanserami/6939807.html> (дата обращения 09.04.2022)

6. Четверть российских компаний намерены заместить до 30% сотрудников фрилансерами – [Электронный ресурс] – Рамблер // Режим доступа: https://finance.rambler.ru/business/45822932/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения 09.04.2022)

ПЕРСПЕКТИВЫ КОСМИЧЕСКОГО ТУРИЗМА

Акинтьева Ю.А., Журавлева К.А., бакалавриат, 3 курс
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Романюк А.В.
Тверской государственный университет,
Институт экономики и управления

Космический туризм представляет собой отдельный сегмент авиационной промышленности, основной целью которого выступает предоставление возможности путешествия за пределы атмосферы: на некоторое время стать космонавтом, а также использовать космическое путешествие для своих личных (в качестве развлечения) или исследовательских миссий [2].

Специалистами выделяются четыре основных вида космического туризма:

- 1) полеты реактивных истребителей на большой высоте;
- 2) полеты с нулевой гравитацией в атмосфере;
- 3) кратковременные суборбитальные полеты;
- 4) орбитальные полеты на продолжительный срок.

По причине того, что стоимость билета для такого путешествия является довольно высокой (в зависимости от продолжительности полета может составлять сумму от 250 тыс. до 120 млн. долларов США), то стать членом клуба «космических путешественников» может довольно небольшое число желающих.

Доступные для большей части населения цены на космические полеты стали бы предпосылкой более прибыльного использования космических станций и кораблей. Это должно привести к началу эксплуатации космического пространства в повседневных целях. Сейчас многие бизнесмены, заинтересованные в дальнейшей прибыльности космического туризма, инвестируют в эту сферу [1, с. 186].

К несомненным лидерам в области разработок в космической отрасли на сегодняшний день относят всего три страны – Россию, Китай и США. При этом, несмотря на повышенный интерес, экономическую и научно-техническую мощь Америки, для реализации всех своих миссий в космосе им необходимо взаимодействовать с нашим государством. За последнее время, которое насчитывает порядка 10 лет, с территории США не было запущено ни одного космического корабля. Изменить сложившуюся ситуацию должен запуск Crew Dragon [2].

В данный момент можно отметить следующие компании, работающие в области космического туризма:

1. Space Adventures является единственной компанией, которой удастся успешно организовывать туристические полеты за пределы нашей пла-

неты совместно с Роскосмосом. Полеты совершаются с космодрома Байконур, а в Звездном городке (Россия) может проводиться обучение. Путешествие может включать в себя как посещение космической станции, так и облет Луны.

2. Американская компания Virgin Galactic, основанная в 2004 г., входит в Virgin Group и планирует организовывать туристические суборбитальные космические полёты, а также запуски небольших искусственных спутников.

3. Частная аэрокосмическая компания Blue Origin, которая принадлежит Джеффу Безосу, предполагает оказывать аналогичные услуги. Сейчас эта фирма осуществляет разработку многоразового космического корабля New Shepard. При этом она в 2019 году была включена в список компаний NASA, которые будут участвовать в реализации лунной программы, то есть в разработке и производстве космических кораблей для полета и высадки на Луну.

4. Компания Маска SpaceX считается самым активно развивающимся оператором космических запусков в мире. Ее исследователями разработаны самые современные и недорогие (насколько это возможно для космической отрасли) многоразовые ракеты. Теперь планируется осуществлять коммерческие рейсы. Всему этому способствует успешный запуск этой фирмой 30 мая своего корабля Crew Dragon с астронавтами на борту в рамках тестовой миссии.

5. Компания Boeing занимается по существу коммерческими запусками космических кораблей, а не космическим туризмом, тем не менее она является довольно опытным игроком в аэро-индустрии и может составить достойную конкуренцию.

6. Российское космическое агентство (Роскосмос) оказывает широкий перечень услуг. С одной стороны, оно осуществляет организацию собственных миссий и полетов, а, с другой стороны, оказывает помощь другим странам и организациям (в частности, занималось обучением и запуском астронавтов NASA на МКС).

7. Неожиданно для всех участников рынка испанская компания Zero2Infinity объявила, что она также будет работать в качестве одного из операторов космического туризма. Концепция путешествий этой фирмы существенно отличается от всех предыдущих идей. Предполагается, что в качестве корабля будут использоваться капсулы и огромные шары, которые наполняются гелием и способны подниматься на высоту 36 км.

К несомненным преимуществам космического туризма следует отнести: 1. возможность увидеть Землю из космоса; 2. возможность испытать на себе невесомость; 3. возможность получить уникальный опыт путешествий; 4. развитие туризма позволит сократить затраты государств на создание исследовательских миссий (так как часть расходов возьмут на себя космические туристы); 5. отсутствие российской монополии позволит свободнее

развивать космическую отрасль и другим странам, тем самым укреплять свою экономику, привлекая инвесторов и специалистов.

К явным недостаткам космического туризма нужно отнести:

1. Высокий уровень цен (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ стоимости полета в компаниях

Компания	Корабль	Пункт назначения	Высота	Время в невесомости	Стоимость
Virgin Galactic	SpaceShipTwo	Суборбита	90 км.	3 минуты	\$250 тыс.
Blue Origin	New Shepard	Суборбита	105 км.	5 мин.	≈ \$300 тыс.
SpaceX	Starship	Облет Луны	380 000 км.	7 дней	\$75 млн.
«Роскосмос»	«Союз»	Облет Луны	380 000 км.	7 дней	≈ \$120 млн.
«Роскосмос»	«Союз»	МКС	410 км.	До 10 дней	≈ \$50 млн.

2. Требуется время на подготовку, проведение тестов, проверок, физических нагрузок.

3. Программа полета имеет ограничения.

4. Высокая загруженность МКС.

Тем не менее, развитие космического туризма имеет свои перспективы. Сами полеты в космос, как и термин «космического туриста» до сих пор вызывает немало споров. В частности, непонимание вызывает тот момент, что нужно ли считать суборбитальные полеты (без выхода на орбиту) космическими или просто экстремальными. Не смотря на отношение к ним, суборбитальные полеты станут главной движущей силой развития космического туризма: конструкция корабля намного легче, значит, построить будет проще, физическая подготовка минимальна, прибыль высокая [2].

С научно-исследовательской точки зрения, орбитальные полеты в космос обладают крайне высоким интересом. В случае их популяризации могут возникнуть все основания в будущем для создания и размещения «космических отелей», в которых будут проводиться различные научные эксперименты. В данный момент времени единственной «остановкой» в космосе для туристов является МКС. Напротив, появление космических отелей или баз позволит лучше и более детально исследовать другие небесные тела.

Список использованных источников

1. Маркина А.Н. Космический туризм: основные проблемы и перспективы развития / А.Н. Маркина // Экономика и бизнес. – 2020. – №4-1 (62). – с.185-187.

2. Космический туризм: достижения и перспективы [Электронный ресурс]: Mentamore информационно-познавательный портал. - URL: <https://mentamore.com/covremennye-texnologii/kosmicheskij-turizm.html> (дата обращения 15.04.22)

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ БРЕНДИНГ – ТРАМПЛИН ДЛЯ РАЗВИТИЯ ГОРОДА

Алексеева М.А., Бородкина А.В., бакалавриат, 3 курс
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Комарова Е.В.
Тверской государственной университет,
Институт экономики и управления

С давних времен люди интуитивно занимались тем, что сейчас мы назвали бы территориальным брендингом. Брендинг территорий – тема, интересующая и ученых, и политиков. Чтобы привлечь туристов, инвестиции и таланты, а также достичь других целей, города конкурируют в глобальном масштабе [1].

Если размышлять на тему: «Зачем городу бренд?» в первую очередь, можно отметить, что бренд города разрабатывается для поднятия настроения жителям и туристам. Бренд нужен городу чтобы у людей в разрезе эмоционального и функционального формировалось не только простое перечисление составляющих элементов города, но и эмоциональное отношение. Также зачастую бренд становится отличным связующим между самыми разными жителями и помогает отличаться от тысячи других городов [2].

Так как бренд объединяет жителей, возникает вопрос, а можно ли создать его без поддержки властей? Если сразу ответить на вопрос – то да, можно. Но тут есть две стороны. С одной – жители, а точнее инициативная группа может превратить весь проект в бренд своей группы, а не города в целом. С другой – власть склонна к приватизации, что может превратить бренд города в бренд власти и при каждой смене он будет меняться. Поэтому важно, чтобы участвовали обе стороны.

Заказчиком разработки бренда должна быть администрация города. Но если инициатива будет исходить от жителей – успех в брендинге придет с наибольшей вероятностью. Бюджетные средства являются наиболее естественным источником, но их использование часто сопряжено с недовольством жителей о том, что данным средствам можно найти более “нужное” применение. Однако, в таком случае, привлечение спонсоров и инвесторов будет отличным вариантом.

Юридически бренд в виде товарного знака будет принадлежать муниципалитету, а фактически - восприниматься каждым жителем как своя ответственность и гордость. Именно поэтому очень важно, чтобы при разработке бренда приняло участие как можно больше жителей.

Ресурс для брендинга есть у любого города – это идентичность места, выраженная в чувствах и мыслях его жителей. Но нужен ли он нам? Если задать этот вопрос всем жителям почти любого города России, то будет трудно оценить желание города брендироваться. По результатам нашего

опроса (рис. 1), в котором приняло участие 97 человек, можно сделать вывод, что большая часть респондентов не знает зачем Твери бренд, а голоса «да» «нет» разделились примерно поровну. В такой ситуации лучше обратиться к лидерам различных городских сообществ, чтобы более точно определить уровень «желанности» бренда.



Рис. 1. Результаты опроса среди жителей г. Твери о необходимости бренда города

Рассмотрим другой вопрос – «Нужен бренд, если город и так все знают?» Порой жители городов уверены, что их местные достопримечательности или товары известны всему свету. Однако зачастую известность этих достопримечательностей/товаров была обеспечена не в полной мере. Также стоит понимать, что городов в России много, и часто так бывает, что какой-нибудь город гордится тем же, чем и другой. Поэтому, бренд города поможет сделать так, чтобы город не только знали, но запоминали и узнавали.

Брендинг города стоит начать с исследования отношения к городу как самих горожан, так и внешнего мира. Важно понять, насколько город известен миру и есть ли у него устоявшийся имидж в сознании тех, кто, может быть, и в городе никогда не был. Затем необходимо исследовать сам город: глубоко изучить его историю, привлечь к работе различные сообщества, предоставить возможность каждому жителю городу высказаться и быть вовлеченным в исследование, а также активно работать с городскими СМИ с первого дня проекта.

Если рассматривать данный вопрос с коммерческой точки зрения, то мы не советуем делать это в первую очередь, так как настоящий бренд города в своей основе должен иметь духовное начало - любовь жителей к своему городу. Однако, монетизация брендинга территорий - возможна, но стоит понимать, что это займет не одно десятилетие. В качестве иллюстраций: музей мышки в Мышкине был открыт в 1996 году, родину Деда Мороза

в Великом Устюге придумали в 1998 году, а Урюпинск как глубинка стал продвигаться, начиная с 1956 года, когда был опубликован рассказ Шолохова “Судьба человека” [3].

Таким образом, на наш взгляд, территориальный брендинг служит трамплином для развития города по ряду следующих причин: инвестиционная привлекательность, осознание своей уникальности, и узнаваемости; значимый вклад в благополучие региона, в его процветание и успешность; бренд делает город интересным для гостей и удобным для жителей.

Бренд – это идея, которая объединяет жителей и служит основой для общения города с миром.

Список использованных источников

1. История возникновения брендинга территорий [Электронный ресурс] – URL: <https://marketing.by/mnenie/istoriya-vozniknoveniya-brendinga-territoriy/> (дата обращения 07.04.22)
2. Брендинг территорий. Лучшие мировые практики [Электронный ресурс] – URL: <https://ur-consul.ru/Bibli/Bryending-tyerritoriyi-Luchshiye-mirovyye-praktiki.html> (дата обращения 07.04.22)
3. Дубейковский В. А. Бренд города? 35 ответов. – М., Екатеринбург: Кабинетный учёный, 2015. – 108 с.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РОССИЙСКИХ И МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ПО ФОРМИРОВАНИЮ БУХГАЛТЕРСКОГО БАЛАНСА

Алехина Ю.Д., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Фомина О.Б.

Тверской государственной университет,

Институт экономики и управления

Система нормативного регулирования бухгалтерского учета в России – это многоуровневая модель, состоящая из множества нормативно-правовых актов. Деятельность каждой организации должна быть четко структурирована и правильно организована, т.к. это важно, как для самого субъекта хозяйственной деятельности, так и для государства.

Наиболее значимым нормативно-правовым документом является Федеральный закон от 06.12.2011 № 402 «О бухгалтерском учете». В соответствии с его требованиями, должны действовать абсолютно все хозяйствующие субъекты в России [3, ст.2, п.2].

Основным документом, регламентирующим правила формирования бухгалтерской отчетности в России, действующим на данный момент, является ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации» [4]. В международных стандартах формирование финансовой отчетности регулирует МСФО 1: «Представление финансовой отчетности».

Даже из самого названия нормативных документов сразу заметно отличие: в отечественной практике отчетность принято называть бухгалтерской, а в международной – финансовой. Таким образом, подчеркивается, что отчетность, составляемая по правилам МСФО, предназначена в большей степени для широкого круга заинтересованной в ней лиц для принятия каких-либо экономических решений. Отчетность, составляемая по правилам РСБУ, предназначена для выполнения требований законодательства и удовлетворения запросов налоговых органов.

Для того, чтобы сблизить отчетность по РСБУ и МСФО, Минфин России разрабатывает новые ФСБУ по различным объектам бухгалтерского учета. Одним из них стал проект федерального стандарта бухгалтерского учета «Бухгалтерская отчетность организации» (ФСБУ 4/20), подготовленный Минфином России 14 июня 2019 г., который в дальнейшем будет заменять действующее ПБУ 4/99.

Ознакомившись с содержанием ФСБУ 4/20, можно заметить некоторое сближение с международным стандартом, как по общим положениям о бухгалтерской отчетности, так и по форме представления бухгалтерского баланса.

Форма и статьи бухгалтерского баланса заметно сближены с МСФО.

В проекте ФСБУ выделены новые числовые показатели по таким статьям как: гудвилл, незавершенные разработки, незавершенные капитальные вложения, инвестиционная недвижимость, биологические активы, инвестиции в аренду, право пользования активом, предоплаты и другие [5, п.38].

По моему мнению, включенные данных статей в бухгалтерский баланс помогут инвесторам и другим заинтересованным пользователям наиболее полно раскрыть финансовую деятельность организации, в частности инвестиционную.

Состав бухгалтерской (финансовой) отчетности так и остается несколько отличным. Так, наиболее важным источником информации об активах и обязательствах организации в российском учете является бухгалтерский баланс. Однако, в МСФО 1 бухгалтерский баланс – это «Отчет о финансовом положении на дату окончания периода» [1, п.10].

Отметим, что в критерии оценки актива, обязательств и связанных с ними доходах и расходах организации по РСБУ и МСФО также существуют существенные отличия в качестве оценки. Так, согласно Концептуальным основам представления финансовых отчетов оценка происходит по исторической себестоимости [2, гл.6, п.4]. Как пример, объект основных средств в РСБУ учитывается на балансе по стоимости приобретения, скорректированной на величину амортизационных отчислений.

Еще одним значительным отставанием отечественной практики от международной является отсутствие в ФСБУ 4/20_понятия «консолидация». Это означает, что в соответствии с действующими российскими стандартами ведения учета, даже если у организации есть зависимые предприятия, отчетность составляется по каждой из них отдельно. Общей результирующей формы не предусмотрено [7]. А в отчетности, составленной по МСФО, наиболее точно будет отражена финансовая картина организации, т.к. международная финансовая отчетность предполагает возможность консолидации финансовых показателей всех компаний, входящих в единую группу – материнской и дочерних [6, с. 107].

В завершении, можем сделать вывод о том, что сейчас законодательство РФ уделяет особое внимание разработке новых ФСБУ с целью сближения отечественного бухгалтерского учета с международным. Так рассмотренный ФСБУ 4/20_ предполагает сближение структуры бухгалтерской отчетности по РСБУ с международной. Это поможет не только сравнивать различные статьи бухгалтерского баланса, а также расширит общее представление у пользователя о деятельности организации.

Однако в бухгалтерском балансе остается некоторая несопоставимость информации, например, в части оценки активов. Для того, чтобы повысить аналитическую ценность бухгалтерского баланса, составленного по РСБУ необходимо обратить внимание на следующие рекомендации:

1. расширение минимального состава статей бухгалтерского баланса с учетом критерия существенности и использования информации широким кругом пользователей;
2. формирование расширенной пояснительной записки, которая позволит раскрыть разные аспекты развития бизнеса, движения ресурсов, капитала, доходов и расходов, результаты прогнозирования и стратегические направления деятельности за более длительный анализируемый период;
3. адаптация программного обеспечения к специфике бизнеса и требованиям МСФО с целью ведения аналитического учета и др.

Список использованных источников

1. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 1: «Представление финансовой отчетности» от – 28.12.2015 № 217н (ред. от 14.12.2020 № 304н) – URL: https://minfin.gov.ru/ru/document/?id_4=15303-mezhdunarodnyi_standart_finansovoi_otchetnosti_ias_1_predstavlenie_finansovoi_otchetnostiu (дата обращения 29.03.22)
2. Концептуальные основы представления финансовых отчетов - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_310681/83f0c1c5f2-138b6c1922f483743e4cbc6e548930/ (дата обращения 02.04.22)
3. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" (с изменениями и дополнениями) – URL: <https://base.garant.ru/-70103036/> (дата обращения 01.04.22)
4. Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 № 43н (ред. от 08.11.2010, с изм. от 29.01.2018) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" (ПБУ 4/99)" – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18609/ (дата обращения 29.03.22)
5. Проект федерального стандарта бухгалтерского учёта «Бухгалтерская отчетность организации» (ФСБУ 4/20_) от 14.06.2019 – URL: https://minfin.gov.ru/ru/document/?id_4=127657proekt_federalnogo_standarta_bukhgalterskogo_ucheta_bukhgalterskaya_otchetnost_organizatsii (дата обращения 01.04.22)
6. Жигалко Е.С., Хлопова А.А. «Сравнительная характеристика РСБУ и МСФО: трудности перехода на МСФО» [Текст] / Жигалко Е.С., Хлопова А.А. // Научно-исследовательский институт экономики Южного федерального округа. – Краснодар. – 2020. – с.107-111
7. URL: https://glavkniga.ru/elver/2014/9/1458-rsbu_em_vs_em_msfo_konsolidatsija.html (дата обращения 01.04.22)

ФОРМИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОРТФЕЛЯ НА ОСНОВЕ ТЕОРЕТИКО-ИГРОВЫХ КРИТЕРИЕВ

Андроник В.И., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Костюкович Н.В.

Тверской государственной университет,
Институт экономики и управления

Аннотация: Автор использует модель весового графа, для определения более привлекательного набора обыкновенных акций, с целью получения прибыли, автоматизируя расчеты, с помощью формального языка Python.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционный портфель, теория игр, игра с не нулевой суммой, граф, весовой граф, автоматический анализ.

В настоящее время, происходит развитие сферы инвестиций, по причине чего аналитикам требуются все более совершенные модели оценки финансовых активов, а в частности обыкновенных акций, которые будут более надежно оценивать ситуацию динамики актива, за краткосрочный период времени, с целью получения прибыли, как разницы между покупкой и продажей.

Исходя из вышесказанного появляется необходимая потребность в теоретико-игровом анализе, который считают более надежным, из-за математических особенностей, а также удобным для быстрого анализа и автоматизации.

Некоторые такие модели ориентируются на динамику цены и частоту пребывания в состоянии роста того или иного актива, поэтому первостепенной задачей построения такого рода моделей служит анализ частоты состояния цены, то есть какую долю из всех наблюдений составляет растущий тренд, нейтральный и нисходящий. Таким образом можно более детально определять какой именно актив чаще других подвергался спросу на бирже, естественно, учет данного фактора наиболее важен, так как он будет «подогревать» как рыночную цену актива, так и интерес фундаментальных инвесторов на фондовом рынке.

Учитывая вышеизложенное, можно смоделировать граф состояний цены. Граф — это математическая абстракция связи между двумя множествами (множеством состояний и множеством связей). В рассматриваемом случае граф отражает связь пребывания цены в каком-либо состоянии (растущего, нейтрального, нисходящего тренда), а также частоту перехода из этих состояний в иное или в себя же.

При составлении же запрограммированной модели будут важны частоты перехода в состояния растущего тренда, то есть количество значимых приростов цены в момент нисходящего, нейтрального или же восходящего тренда, особенно важным будет учет «переход от растущего тренда в сам

себя», что подразумевает под собой устойчивый растущий тренд. Следовательно, нам будут важны именно те активы, которые имеют большую частоту перехода к росту и с меньшим влиянием на этот актив волатильности. Также стоит сказать, что тренд определяется как разница цены закрытия и цены открытия.

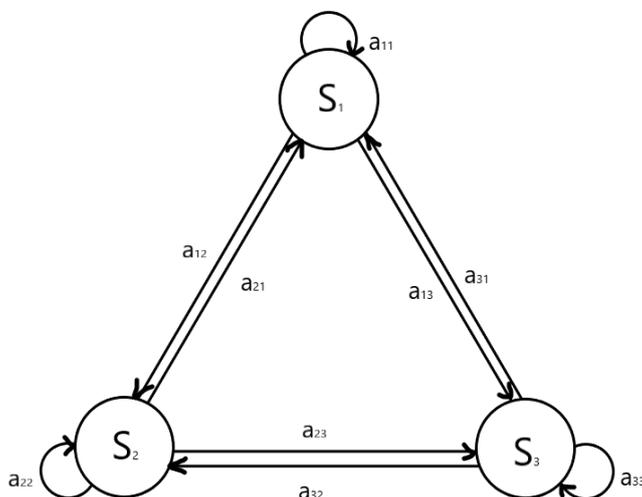


Рис. 1. Граф состояний цены.
 Источник: составлено автором.

Где S_1, S_2, S_3 – состояния (Восходящего/Нейтрального/Нисходящего тренда), a_{ij} – частота того или иного перехода, от состояния к состоянию.

В случае растущего тренда частоту определит положительная разница цен закрытия и открытия, в случае нейтрального отметим разницу между вышеизложенными ценами близкими к нулю, в случае нисходящего тренда отметим кол-во случаев с отрицательной разницей упомянутых цен.

Учитывая сформированную модель и то, что ее можно представить, как матрицу весов состояний, оценивать привлекательность актива будем наибольшей суммой в состоянии, котором находится актив, а также критерием максимакса и критерием Гурвица, с коэффициентом пессимизма 0.6. Формальная запись вышеупомянутых критериев будет иметь вид:

$$M(S) = \max_{\substack{1 \leq i \leq n \\ 1 \leq j \leq m}} (a_{ij}) \quad (1)$$

$$H(S) = \max_{1 \leq i \leq n} \{ \varphi \min_{1 \leq j \leq m} (a_{ij}) + (1 - \varphi) \max_{1 \leq j \leq m} (a_{ij}) \} \quad (2)$$

где $M(S)$ – критерий максимакса, $H(S)$ – критерий Гурвица, φ – коэффициент пессимизма.

Также стоит и пропорционально разделить долю в портфеле, большую часть которой должны занимать активы, которые наиболее долго находились в состоянии возрастающего прироста по тренду, следовательно, формальная запись будет выглядеть как:

$$\vartheta_i = \frac{M(S_i)}{\sum_{i=1}^n M(S_i)} \quad (3)$$

где ϑ_i – доля i -го актива в сформированном инвестиционном портфеле.

Сформируем портфель из обыкновенных акций компаний: Nvidia, Apple, Tesla, JPMorgan Chase & Co, Microsoft, Amazon, Intel, AMD, IBM, Cisco. По причине развития данных компаний, величине их капитализации и принадлежности к так называемым «голубым фишкам». Данные же по активам были сформированы с помощью API («программный интерфейс приложения») YahooFinance на языке Python.

Формируя портфель, к примеру, на 50000 долларов США, с данными по активу от 2021-12-01 до 2022-03-01, пользуясь общим правилом прогнозирования (когда прогноз составляют на 1/4 или 1/3 выборки), отметим только те акции, по которым прогноз положителен, а также данный инвестиционный портфель составлен к продаже на один месяц, следовательно, отметим:

Таблица 1

Структура инвестиционного портфеля

Активы в инвестиционном портфеле	Nvidia	Apple	Tesla	JPMorgan Chase & Co	IBM	Cisco
Доля актива в портфеле	15,00%	17,00%	18,00%	16,00%	16,00%	18,00%
Цены на акции при покупке \$	234,77	163,2	864,37	136,45	121,35	54,62
Цены на акции при продаже \$	267,12	174,31	1084,59	135,31	130,15	55,66
Кол-во акций шт.	32	52	10	59	66	165

Таким образом сумма инвестиционного портфеля возросла на 54589,75\$, что составило 9,18% прироста, поэтому использование данного метода было оправданно с точки зрения практического использования на рынке.

Подводя итог, стоит сказать, что удалось получить довольно точную характеристику по исследуемым активам, а также данная теоретико-игровая модель помогла выбрать стратегию по формированию инвестиционного

портфеля, при этом составив структуру, благодаря которой получилось грамотно использовать денежные средства. Также хотелось бы сказать, что данная модель позволяет более трезво оценивать ситуацию, ориентируясь только на надёжные активы, а, следовательно, данная модель объективно может использоваться для краткосрочного формирования инвестиционного портфеля.

Список использованных источников

1) Нейман Дж. фон, Моргенштерн О. Теория игр и экономическое поведение. – М.: Наука, 1970 (англ. Theory of Games and Economic Behaviour, 1944).

2) Воробьёв Н. Н. Теория игр для экономистов-кибернетиков. – М.: Наука, 1985-272 с.

3) Папшев С.В. Дискретная математика. Курс лекций для студентов естественнонаучных направлений подготовки: Учебное пособие. – СПб.: Издательство «Лань», 2019. – 192 с.: ил.

4) Грас Д. Data science. Наука о данных с нуля: Пер. с англ. – СПб.: БХВПетербург, 2020. – 336 с.: ил.

5) Якушев, А. В. Рынок ценных бумаг и биржевое дело. Конспект лекций: учебное пособие / А. В. Якушев. – Москва: А-Приор, 2009. – 224 с.

6) Селюков, В. К. Биржевая торговля ценными бумагами: учебно-методическое пособие / В. К. Селюков. – Москва: МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2013. – 66 с.

РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ДОХОДОВ

Антипенко И.И., бакалавриат, 3 курс

*Научный руководитель: ст. преподаватель кафедры финансов
Верещагина Е.Ю.*

Тверской государственный университет,
Институт экономики и управления

Аннотация: Цель статьи – рассмотреть процесс развития теорий формирования государственных доходов.

Ключевые слова: государство, доходы, государственные доходы, теории, развитие

Доходы являются важной и неотъемлемой частью, обеспечивающей существование любого государства на всех этапах его исторического развития. Непосредственно государство является постоянно действующим учреждением, и, следовательно, его потребности в финансовых ресурсах – это явление непрерывное.

Особую актуальность приобретают вопросы формирования доходов государства именно в условиях реформирования бюджетной системы и бюджетного процесса Российской Федерации. В государстве, особенно в современное время, в период санкционного давления, возникают все новые и новые проблемы, которые невозможно решить раз и навсегда. Их решение требует соответствующих финансовых вложений. Таким образом, формирование государственных доходов является непрерывным процессом перехода денежных средств в собственность государства.

В формировании современной теории возникновения государственных доходов лежит понятие «государство». Эволюция данного понятия протекает одновременно со становлением теорий развития государственных доходов, так как одно без другого невозможно.

Определение понятия «государство», его возникновение, сущность и функции являются центральным вопросом всех классических теорий государства. Возникновение и развитие государства обеспечивается совокупностью социальных, экономических, исторических, психологических и биологических факторов.

Изучение русской финансовой литературы XIX в. позволяет определить в качестве основного исследовательского направления в отечественной финансовой науке того времени именно теории о формировании государственных доходов [1, с. 50].

В 1841 году в свет вышел учебник профессора И.Я. Горлова «Теория финансов». Многие годы данное пособие служило студентам главной

настойной книгой по изучению финансов. Основная часть книг была посвящена процессу формирования государственных доходов. Автор писал, что всякий расход предполагает формирование соответствующего дохода, то есть государственные доходы являются предпосылкой государственным расходам, что не соответствует теории Смита, Сей и прочим [2, с. 31].

Важно отметить, что на рубеже XVIII века именно благодаря А. Смиуту и его предшественникам, была сформирована теория о государственных финансах.

Классификацию классических концепций государственных финансов можно рассмотреть с точки зрения ключевых понятий теории [3, с. 46]:

1) Потребление (Ж.Б. Сей) – государственные финансы выступают как потребление материальных благ.

2) Обмен (Ш. Монтескье) – государственные финансы выступают в качестве результата обмена услугами между обществом и государством.

3) Производство (Г. Шторх) – государственные финансы выступают как результат производства государственных материальных благ.

4) Страхование (Д. Рикардо) – государственные финансы выступают как система управления страховой премией общества.

5) Предельная полезность (А. Маршалл, Дж.Б. Кларк) – государственные финансы выступают как результат предельной полезности.

Классификация государственных доходов была рассмотрена такими экономистами, как Л. Косса, И.Х. Озеров, В.А. Лебедев и др., а первой в России попыткой системного изложения теории налогов как источника формирования государственных финансов стала работа [4, с.60]:

- А.А. Исаева «Очерки теории и политики налогов»;
- А.А. Тривуса «Налоги как орудие экономической политики»;
- Н.И. Тургенева «Опыт теории налогов».

Исследование теории появления и развития процесса формирования государственных доходов со времени основания российского государства до конца XVIII в. составляет основное содержание работы Д.А. Толстого. Он пишет о том, что все источники государственных доходов в нашей стране развивались самобытно, медленно и не были подвержены каким-либо теоретическим исследованиям, а их изменение происходило в соответствии с ходом народного просвещения, нежели чем по указанию властей. А основании этого, Д.А. Толстой описывает теорию появления и развития податей, сборов, регалий и государственного имущества. Отдельная глава его работы раскрывает историю развития банков [3, с. 47].

В 1852 году Ю.А. Гагемейстер публикует книгу «Теория налогов, примененная к государственному хозяйству», где описывается развитие учения формирования государственных доходов достаточно доступно и убедительно.

Если рассматривать правовую природу государственных доходов, которые в настоящее время делятся на налоговые и неналоговые поступления,

то, по мнению профессора В.А. Лебедева в его классификации они занимают не первое место. При этом стоит отметить, что неналоговые платежи в качестве государственного дохода, как в России, так и за рубежом, могут являться достаточно эффективным вложением в государственную казну.

Налоги еще в 19 веке являлись основным источником государственных доходов царского бюджета. Мировая война 1914 года стала достаточно губительным фактором для развития финансового благополучия государства. Покрытие военных расходов требовало применять уже традиционные методы формирования государственных доходов, среди них можно отметить денежную миссию, займы, введение новых налогов и повышение эффективности взимания уже существующих.

После революции 1917 года, а именно в 1919 году была произведена классификация государственных доходов по источникам их формирования [5, с. 76]:

- прямые (поступления в бюджет, которые носят денежный характер);
- оборотные (материальные ценности, натуральные налоги).

А.Д. Миллионщиков в своей работе «Неналоговые доходы» рассмотрел порядок использования неналоговых государственных доходов. К неналоговым государственным доходам он относил плату за пользование государственным имуществом (лесной доход, плата за пользование недрами, рыболовный сбор) и другие, как, например, поступления, имеющие целевой характер – сборы за государственную поверку мер и измерительных приборов, за регистрацию товарных знаков. При этом штрафы, пени и неустойки также выступают в качестве неналоговых государственных доходов.

Далее вопросами формирования неналоговых государственных доходов занимался М.И. Пискотин. В своих работах он делил неналоговые государственные доходы на четыре группы [3, с.48]:

- 1) доходы от реализации государственного имущества;
- 2) поступление за пользование государственным имуществом;
- 3) пошлинные платежи;
- 4) целевые платежи.

Автором первой в мировой финансовой науке работы, рассматривающей государственные доходы и расходы с точки зрения их географического распределения, является: И.Х. Озеров - М.Ф. Орлов - Н.П. Яснопольский.

Вопросы формирования государственных доходов рассматривались и в современной экономической литературе, в частности, теория и практика данных вопросов рассмотрена в работах В.А. Николаева, Н.И. Малис.

Таким образом, на сегодняшний день финансовая наука шагнула далеко вперед, решая актуальные для прошлых веков проблемы. Но современное развитие теорий формирования государственных доходов нельзя рассматривать без исторического метода.

Список использованных источников

1. Афанасьев М.П. Предпосылки формирования теории государственных финансов / М.П. Афанасьев, И.В. Криворогов // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. – № 2. – с. 50-72.
2. Батяева А.Р. Эволюция доходов государства / А.Р. Батяева // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Юридические науки. – 2018. – № 3. – с. 30-38.
3. Ляпунова Г.В. Развитие теории формирования доходов бюджетов России / Г.В. Ляпунова, Т.В. Файберг // Известия ИГЭА. Финансовая, налоговая и денежно-кредитная политика. – 2014. – № 1 (93). – с. 46-51.
4. Никонова Е.Н. Развитие учения о государственных доходах в русской финансовой науке XIX в. / Е.Н. Никонова // Экономические науки. – 2017. – № 12. – с. 59-62.
5. Ташматова Р.Г. Теоретические аспекты формирования доходов государственного бюджета / Р.Г. Ташматова // Проблемы современной науки и образования. – 2017. – № 12 (94). – с. 76-78.

ВЛИЯНИЕ САНКЦИЙ НА ЭКОНОМИКУ РОССИИ

Аскеров Эльвин Зилфи оглы, Чеботарева А.А., бакалавриат, 4 курс
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Новикова Н.В.

Тверской государственный университет
Институт экономики и управления

Аннотация: Рассмотрено влияние торговых санкций на российскую экономику. Автор, анализируя несколько отдельных статистических показателей, демонстрирует несостоятельность применения санкций для блокирования экономики отдельных стран. Сравниваются прогнозные значения показателей, представленные международной организацией и фактические значения в период действия санкционного режима. Политика импортозамещения, принятая в стране не только стала новой стратегией внешнеэкономической деятельности, но и возможностью достижения самообеспеченности в условиях глобальных вызовов.

Ключевые слова: вызовы, последствия санкций, санкционная политика, эффекты санкций, антисанкционные меры.

Санкционная политика приобрела особую актуальность для России после введения западных санкций. Проблема эффективности введения санкций в литературе рассматривается неоднозначно, однако следует признать, что большинство авторов считают их не эффективными. Введение санкций, однозначно, ограничивает спектр некоторых возможностей для развития внешней торговли, и выступает новым вызовом, но и открывает новые возможности, позволяющие развернуть деятельность в двух параллельных аспектах – налаживание связей с новыми партнерами и пересмотр внутренней структуры экономики. Разработанная в связи с введением санкций анти-санкционная политика России включала как основную стратегию импортозамещения, в рамках которой предполагалось развитие собственного производства ряда ресурсов, доступ к которым для России был ограничен [2]. Проблема стала объектом изучения ряда авторов [2, 3, 7].

По мнению исследователя М.В. Мирославской импортозамещение представляет процесс замещения товаров, производимых за пределами страны на товары собственного производства [1].

Национальная экономика находится в довольно сложной ситуации на данный момент. Санкционная политика США и ряда стран Европы, применяемая в отношении России, оказывает негативное влияние на все субъекты мировой экономической системы.

Главными организаторами санкционной политики, как и резидентами, были США, которые при поддержке других стран Европы атаковали отечественную экономику и пытались отгородить ее на международной арене. Их цель – это блокировка экономического и устойчивого развития, процветания страны и движения к лидерству в мировой экономике.

С марта 2014 года санкционный список регулярно пополняется и расширяется, ограничивая разные формы международных экономических отношений.

Однако влияние на чистый приток капитала существенно ниже (\$160-170 млрд.) за счет саморегулирования российских компаний, о чем свидетельствует использование ими ранее накопленных иностранных активов для погашения долгов и общее снижение валового оттока капитала [3, с. 19]. Приведем данные о ВВП с 2014 по 2021 гг. (табл. 1)

Таблица 1

Данные по ВВП и индексу промышленного производства РФ
за 2014-2021 гг. [6]

Годы	Сумма (трлн. руб.)	Рост в %	Индекс промышленного производства %
2014	79 030,0		1,7
2015	83 087,4	6,5	0,2
2016	85 616,1	7	1,8
2017	91 843,2	7,7	3,7
2018	103 861,7	9,1	3,5
2019	109 608,3	5,8	3,4
2020	107 315,3	- 6,4	- 2,1
2021	130 795,3	11,2	5,3

Предполагаемый эффект санкций на ВВП по оценкам ученых значителен (- 2,4 п.п. к 2017 году по сравнению с гипотетическим сценарием без санкций), но в 3,3 раза ниже предполагаемого эффекта шока цен на нефть [3]. Однако надо отметить, что не только санкции определяют ВВП и его рост. Есть и другие как внешние, так и внутренние факторы.

В докладе МВФ (2015 г.) о российской экономике указывается, что санкции и ответные санкции могут привести к тому, что в краткосрочной перспективе Россия столкнется с сокращением ВВП на 1,0-1,5%, хотя накопленные потери могут достичь 9,0% ВВП в среднесрочной перспективе [5, с. 23]. Прогноз не оправдался. И мы видим это по данным таблицы 1. Значит информация, которую представляют некоторые международные организации, может являться необъективной, недостоверной и по своей сути дезинформацией, что не позволяет делать странам стратегические прогнозы, ориентироваться на изменения внешней среды, тенденций мировой экономики и принимать Концепции развития в рамках мирового сообщества. А это означает, что санкции – это не вызов – это возможность реструктуризировать экономику страны на основе реализации политики импортозамещения.

Преобладание финансовых последствий санкций в первые годы, приводящее к сокращению инвестиций и потребления, было отмечено и ранее. Санкции в основном касались банков (Сбербанк, ВТБ, Газпромбанк, Россельхозбанк, Внешэкономбанк, Банк Москвы) и крупных государственных компаний топливно-энергетического комплекса (Роснефть, Транснефть, Газпромнефть), а также оборонно-промышленного комплекса (Уралвагонзавод, Оборонпром, ОАК и др.) [3, с. 11].

В заключении анализа статистических данных по ВВП и индексам промышленного производства можно предположить, что, невзирая на применение санкций в российской экономике выявлена существенная степень устойчивости, особенно в области обрабатывающей промышленности. Хотя экономика и находится под санкционным давлением и испытывает снижение показателей экономического роста, она проявляет себя исключительно как устойчивая структура. Индекс промышленного производства и ВВП РФ растут. А влияние пандемии на экономику стран – это глобальный вызов, который наблюдался во всех странах мира. Политика импортозамещения сыграла свою роль в экономическом развитии страны и сохранения позиций устойчивости ее экономической системы.

Проанализируем влияние санкций на внешнюю торговлю страны. Согласно статистическим данным, санкции негативно повлияли на внешнеторговый оборот: так, если в 2014 году, до введения санкций и на начальном этапе их введения снижение торгового оборота составляло 6,8%, то в 2015 году подобное снижение составило уже 38,4% [3]. Снижение оборота по импорту составило 42%. Еще через год внешнеторговый оборот сократился практически в два раза – на 46,3%, а падение по импорту произошло еще на 1% и составило уже 43% [2]. И это объясняется не столько действиями санкций, а сколько продуманной политикой импортозамещения, осуществляемой активно в стране. В 2017 году снижение оборота шло уже не такими высокими темпами: сокращение торгового оборота в сравнении с 2013 годом составило 30,4% (доля сокращения импорта составила 27,8%), а затем, в 2018 году, рассматриваемый показатель еще больше уменьшил свое значение: сокращение торгового оборота к 2013 году составило 29,2%, а доля импорта в нем – 24,4% [1].

Отрицательное влияние, как санкций, так и антисанкционных мер на внешнюю торговлю усугубляется коронакризисом и связанным с ним ограничениями. Так, импорт товаров и объемы импорта и экспорта услуг сократились. Соответственно, можно заключить, что влияние санкций на внешнюю торговлю не является эффективным. Политика импортозамещения, реализуемая правительством нашей страны, безусловно, важна, однако диалога на мировом рынке в области достижения консенсуса в рамках санкционных мер и их отмены не ведется. Введение санкций меняет приоритеты государства и ограничивает возможности, но при этом помогает наладить связи с новыми партнерами и пересматривает структуру импорта и экспорта

товаров [1]. При этом необходимо учесть, что антикризисная политика, усиливающая протекционистские меры в долгосрочной перспективе, может привести к монополизации российского рынка, сохранению устаревших технологий и отставанию в конкурентоспособности российской продукции. Увеличение доли импорта возможно за счет реализации инвестиционных программ, особенно с привлечением иностранных инвесторов.

Санкции и ограничения - это не вызов для российской экономики, а новые возможности поиска драйверов и форватеров экономического развития страны в условиях неопротекционистской политики других государств. В истории экономического развития России можно отметить, что она уже была под ограничениями после второй мировой войны, когда запрещалась внешняя торговля со странами Европы. Состояние внешнеэкономической блокады для России послужило уроком мобилизации собственных ресурсов для решения задач в условиях действия санкционных режимов. Страна накопила значительный потенциал государственного управления экономикой в условиях глобальных вызовов и неопротекционистских мер. Современные торговые ограничения исходят из политики отдельных государств во имя создания экономической и социальной напряженности, а не идеи устойчивости развития мировой экономики. Все ограничения будут сняты, но урок будет для всех субъектов мировой экономики, поскольку взаимозависимость стран усиливается в условиях сокращения ресурсов и нужны новые страны-лидеры и новая трансформирующая мировая экономическая система, учитывающая экономические интересы всех сторон и принципы глобального сосуществования всех стран на условиях партнерства и человекоориентированности в современном мире.

Список использованных источников

1. Мирославская М.В. Факторы реализации региональной политики импортозамещения // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2021. № 1 (64). с. 102-109.

2. Гумеров Р.Р. Продовольственная безопасность: новые подходы к анализу содержания и оценке // Проблемы прогнозирования. 2020. № 5. с. 133-141.

3. Белова Т.Н. Процессы импортозамещения в агропродовольственной сфере // Экономика региона. 2019. т. 15. № 1. с. 285-297.

4. Паппэ Я.Ш., Антоненко Н.С., Ползиков Д.А. Продовольственная безопасность России: современный подход // Проблемы прогнозирования. 2017. № 3. с. 62-74.

5. Uzun V., Shagaida N., Lerman Z. Russian agriculture: Growth and institutional challenges // Land Use Policy. Vol. 83. April 2019. Pp. 475-487.

6. Крюкова И.О. О некоторых вопросах импортозамещения в контрактной системе // Современное общество и право. 2021. № 6 (55). с. 125-128.

РАЦИОНАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ДОМАШНИХ ХОЗЯЙСТВ В УСЛОВИЯХ ИНВЕСТИРОВАНИЯ

Аскеров Э.З., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Козлова Т.М.

Тверской государственный университет

Институт экономики и управления

Аннотация: Целью исследования является выявление характера институциональных изменений инвестиционного поведения домашних хозяйств. Автором проанализирована динамика основных показателей инвестиционно-сберегательной стратегии домашних хозяйств.

Ключевые слова: домашнее хозяйство, финансовая стратегия, кризис 2019-2020 гг., инвестиционное поведение, индивидуальные инвестиционные счета.

В большинстве ведущих стран мира домашние хозяйства занимают серьезную и существенную нишу в сфере инвестирования [2, 3, 5]. Дальнейшее развитие рынка будет вытеснять живой труд из наиболее важных для страны сфер деятельности, таких как промышленность, сырьевые отрасли, сельское хозяйство и другие отрасли, имеющие высокий потенциал автоматизации. В этом случае многие высвободившиеся из вышеназванных сфер экономики трудовые ресурсы могут найти объект и сферу приложения своего труда в секторе домашних хозяйств [1].

Инвестиционная деятельность представителей домашних хозяйств в Российской Федерации в значительной степени активизируется в последнее десятилетие, что в первую очередь обуславливается повышением уровня финансовой грамотности населения. В этой связи целесообразно рассмотреть специфику формирования инвестиционного поведения жителей нашей страны, а также условия, способствующие изменению подходов к выбору финансовых стратегий домашних хозяйств.

Ключевыми факторами, определяющими готовность представителей домашних хозяйств к осуществлению инвестиционной стратегии финансового поведения, являются такие факторы, как доход, возраст, профессия, предшествующий опыт инвестиционной деятельности, уровень финансовой грамотности. Кроме того, немаловажную роль играют такие институциональные факторы, как доверие к финансовым институтам, а также степень информированности населения не только о существующих механизмах инвестирования, но и моделях мошеннических схем. Последний фактор часто упускается в исследованиях, связанных с оценкой институциональных особенностей реализации домашними хозяйствами их финансовых стратегий. Однако на взгляд автора, именно данный аспект оказывает решающее влияние на снижение уровня доверия населения к финансовым институтам.

С учетом институциональных особенностей инвестиционно-сберегательного поведения домашних хозяйств РФ требуется проведение анализа

реальных располагаемых средств, которые домашние хозяйства могут направить на инвестирование. По данным исследователей, более половины домашних хозяйств не могут выделить долю своих доходов для направления их на сбережения и инвестиции. Данная ситуация обостряется значительной степенью закредитованности населения России. По данным ЦБ РФ, объем кредитной задолженности домашних хозяйств составил 23,9 млрд. рублей. При этом в начале кризиса 2019-2020 гг. на обслуживание долга домашние хозяйства тратили до половины своего ежемесячного дохода [2]. В данной ситуации домашние хозяйства рассматривают возможность инвестирования части своего дохода только с применением эффективных инструментов. В частности, стремясь инвестировать в недвижимость, домашние хозяйства РФ направили свободные денежные средства на приобретение участков под жилищное строительство.

На государственном уровне стоит концептуальная задача по увеличению доли индивидуальных инвесторов, что позволит не только привлечь временно свободные денежные средства граждан (как видно из приведенной статистики, свободные средства имеются только у трети населения), но и обеспечить повышение благосостояния населения за счет получения пассивного нетрудового дохода. Кардинальные изменения в инвестиционно-сберегательной стратегии домашних хозяйств РФ произошли на фоне известных событий в последние два года. В частности, объявленные многими странами локдауны не позволили предприятиям и национальным экономикам развиваться согласно заранее заложенным планам и ключевым показателям. В результате, частные инвесторы, в том числе граждане РФ, пересмотрели свое отношение к стратегии «занимать» или «копить».

Представители домашних хозяйств в Северной Америке и Западной Европе изменили свой вектор на сохранение сбережений и инвестирование в наиболее устойчивые инструменты, такие как пенсионные фонды и недвижимость. Однако для российской действительности данные инструменты, наряду с банковскими депозитами, являются традиционными. В условиях экономического кризиса последних лет и, как следствие, роста инфляции, Банк России был вынужден неоднократно поднимать ставку рефинансирования. В этой связи представители российских домашних хозяйств стали прибегать к новым для себя инвестиционным инструментам, чему также способствовала активная информационная деятельность финансовых институтов и Правительства РФ.

По данным, предоставленным Банком России в обзоре ключевых показателей профессиональных участников рынка ценных бумаг [5], в 2020 году количество инвесторов, подключивших брокерское обслуживание, достигло 9,9 млн. человек (в 2,3 раза больше, чем в 2019 г.). При этом на 85% вырос показатель массового розничного сегмента, чему способствовало появление доступных онлайн-продуктов, позволяющих участвовать в инвестиционных процессах более оперативно.

Для периода 2018-2020 гг. характерно проявление двух противоположных тенденций – одновременно возросла доля финансовых вложений

домашних хозяйств и объем финансовых обязательств (показатель октября 2020 г. достиг пиковых значений за весь исследуемый период). Объяснением такой противоречивой ситуации могут служить действия двух различных категорий домашних хозяйств – с одной стороны, домашние хозяйства, в чьем распоряжении находится достаточный объем свободных денежных средств, устремились сохранить эти сбережения в условиях турбулентности, возникшей в конце 2019 года. С другой стороны, ряд домашних хозяйств остались без средств к существованию, либо их доходы были существенно снижены, в связи с чем они были вынуждены прибегнуть к использованию заемных средств. Немаловажным фактором в увеличении доли финансовых обязательств является появление льготной ипотечной программы, которая позволила использовать механизм, включающий инвестиции в недвижимость с использованием заемных средств. Почти четверть объектов недвижимости, приобретённых в 2020 г., составили квартиры, приобретаемые с целью дальнейшей продажи или сдачи в аренду.

Позитивной тенденцией является тот факт, что увеличивается доля уникальных клиентов брокерских компаний (до 12% от числа экономически активного населения), что демонстрирует готовность представителей домашних хозяйств использовать инвестиционные инструменты фондового рынка. По итогам 2020 г. объем денежных средств домашних хозяйств, вложенных в ценные бумаги, увеличился на 45% и достиг 5,3 трлн. рублей.

Отдельного внимания заслуживает такой инвестиционный инструмент как индивидуальный инвестиционный счет (далее – ИИС), который был разработан Банком России и введен в 2015 году. Основной задачей формирования ИИС на момент его создания, как ключевого инвестиционного инструмента домашних хозяйств, было формирование понятного и простого механизма привлечения неквалифицированных инвесторов на фондовый рынок путем создания альтернативы действующим депозитам [4]. Динамика открытия ИИС активизировалась в 2020 гг. Так, в период с 2015 по 2019 гг. было открыто 1,65 млн ИИС, в то же время за первые десять месяцев 2020 г. было открыто 1,35 млн ИИС [1]. На конец исследуемого периода ИИС агрегировали порядка 250 млрд рублей. Учитывая динамику увеличения объема использования данного инвестиционного инструмента, а также пример зарубежных стран, где индивидуальные инвесторы и домашние хозяйства снизили объем вложений на банковские депозиты ввиду невысокого уровня доходности, можно сделать прогноз о том, что в ближайшей перспективе средства ИИС станут более привлекательным инструментом, чем консервативные. С увеличением количества индивидуальных инвесторов, закономерно снижается средний размер вложений на ИИС – если в 2018 г. он составлял 200 тыс. рублей, то в 2021 – 103 тыс.

Кроме того, Правительство РФ дополнительно активизировало интерес к ИИС, закрепив возможность получения налогового вычета при использовании данного инвестиционного инструмента. Минусом ИИС являются риски, которые всегда сопровождают операции на фондовом рынке.

Как правило, с ростом дохода повышается уровень рисков. В отличие от банковских вкладов инвестиции на фондовом рынке не застрахованы государством. Некоторыми организациями-посредниками предлагается инвестору осуществить размещение части средств с ИИС на специальном депозите. Но необходимо иметь в виду, что такие депозиты не подпадают под действие системы страхования вкладов, так как открываются юридическими, а не физическими лицами. Таким образом, стимулирование открытия ИИС должно носить не формальный характер, когда банки и инвестиционные компании навязывают открытие брокерского счета вместе с покупкой других продуктов, а прикладной. В частности, требуется соответствующая информационная и обучающая поддержка со стороны брокеров, целью которой будет минимизировать риски неквалифицированных инвесторов. Учитывая тот факт, что банковские депозиты на сегодняшний день являются наиболее безопасным инструментом, то в кризисной ситуации, когда прогнозирование рынка является сложной задачей, данный инструмент является достаточно эффективным.

Важным инструментом является недвижимость. В условиях турбулентности и одновременной доступности ипотечного кредитования, вложения в недвижимость становятся одним из самых популярных способов инвестирования. Таким образом, анализ инвестиционной деятельности домашних хозяйств показывает, что отечественные домохозяйства в последние годы, особенно под воздействием мировых негативных тенденций, активизируют применение инвестиционной финансовой стратегии. Однако лидирующие позиции сохраняют безрисковые инструменты, такие как банковские депозиты. Несмотря на то, что доходность данного инструмента ниже уровня инфляции, что препятствует полноценной реализации сберегательной стратегии, представители домашних хозяйств продолжают прибегать к данному инструменту.

Список использованных источников

1. 3 млн ИИС зарегистрированы на Московской бирже // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.moex.com/n30606/?nt=106> (дата обращения 05.04.2022).
2. Алексеевских А. Объем безнадежной просрочки по кредитным картам превысил 100 млрд. рублей [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2021/11/22/obem-beznadezhnoj-prosrochki-po-kreditnym-kartam-prevysil-100-mlrd-rublej.html> (дата обращения 01.04.2022).
3. Аликперова Н.В. Динамика инвестиционно-сберегательной активности населения России 92. [Текст] / Н.В. Аликперова // Народонаселение. 2015. № 3. с. 85-92.
4. Бадилина Л.П. Активизация инвестиционных процессов в Российской Федерации с использованием рынка ценных бумаг / Л.П. Бадилина, Н.А. Звягинцева // Известия Байкальского государственного университета. 2016. т. 26. № 1. с. 5-14.
5. Обзор ключевых показателей профессиональных участников рынка ценных бумаг (2020) [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cbr.ru/-Collection/Collection/File/32068/review_secur_20.pdf (дата обращения 01.04.2022).

ИНДУСТРИЯ ИСКУССТВЕННЫХ ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ: ПРИЧИНЫ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Ахунц А.А., Худиева А., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Романюк А.В.

Тверской государственной университет,

Институт экономики и управления

Искусственные пищевые продукты (ИПП) - пищевые продукты, которые, как правило, обладают высокой белковой ценностью (рис. 1), созданные с помощью новых технологических методов на основе выбранных пищевых веществ (белков или составляющих их аминокислот, углеводов, жиров, микроэлементов и т.д.); по внешнему виду, вкусу и запаху они обычно имитируют натуральные продукты. В состав ИПП входят также различные пищевые добавки: загустители, пищевые гидроколлоиды, ароматизаторы, красители, витамины и т.п. [1].

ИПП изготавливаются с помощью следующих технологических операций: термопластическая экструзия, эмульгирование, гелеобразование.

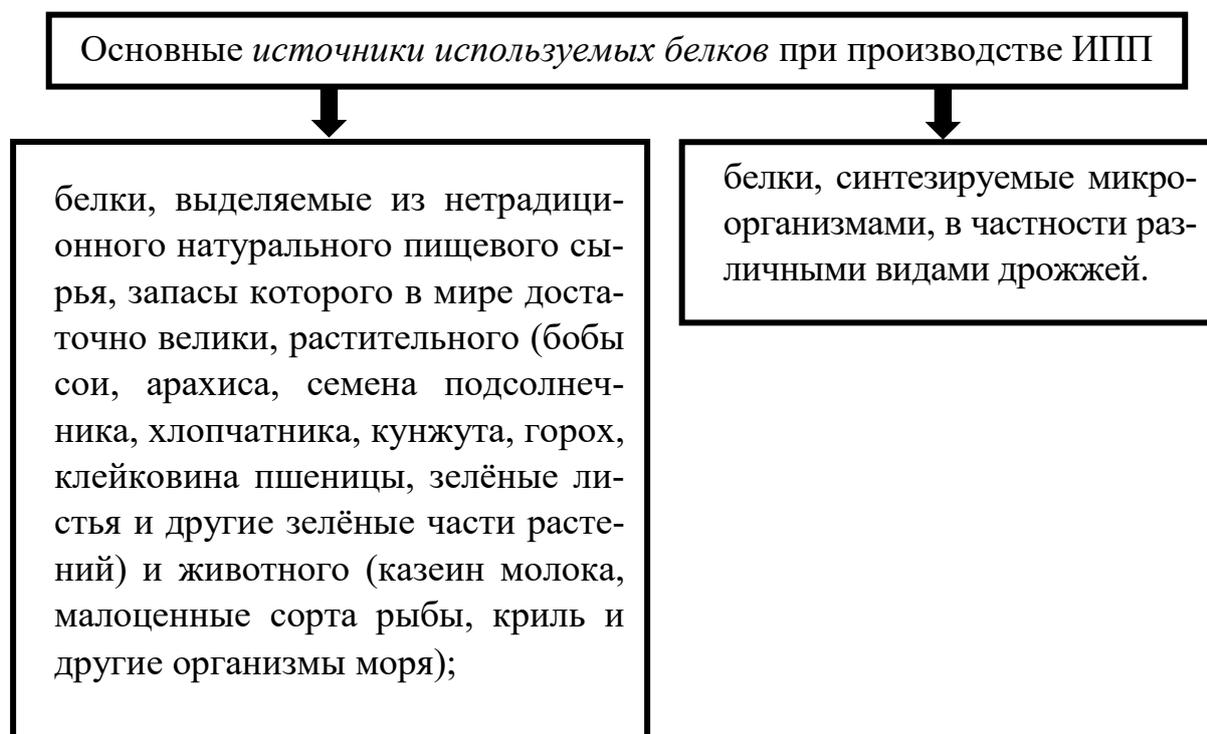


Рис. 1. Источники белков для производства ИПП

В целом можно выделить следующие основные причины появления индустрии ИПП:

- Людям, страдающим от таких болезней, как диабет, астма, непереносимость лактозы, сердечно-сосудистые заболевания и др., рекомендуется часто врачами ограничить употребление продуктов животного происхождения и придерживаться строгой диеты.

- Растет ожирение населения планеты. Организацией экономического сотрудничества и развития отмечается, что в США к 2030 году доля населения с ожирением составит 49%, в Мексике – 40%, а в Англии – 35%. Кроме того, увеличивается количество страдающих ожирением среди детей. В частности, по информации Роспотребнадзора избыточная масса тела обнаружена у 18% обследованных школьников в России, ожирение – у 8%

- Большое количество людей отказывается от пищи животного происхождения по личным убеждениям и делает осознанный выбор в пользу продуктов на растительной основе.

- Непринятие эксплуатации животных или жестокого обращения с ними.

- Присутствует желание уменьшить негативное воздействие на экологию и помочь в результате этого природе. Подсчитано, что животноводство оставляет 16% углеродного следа в мире. Данную величину можно сравнить с транспортом планеты, который выделяет 14% углекислого газа. В результате отказа от продуктов питания животного происхождения человечество вносит существенный вклад в снижение потребления такой продукции.

В индустрии ИПП имеются свои проблемы. По исследованиям учёных из США растительное мясо положительно влияет на сердечно-сосудистую систему человека. Данный вывод прокомментировал кандидат медицинских наук, международный эксперт по вопросам репродуктивного здоровья Борис Лордкипанидзе следующим образом: «Чтобы подобные вещи доказать, должно пройти время, поэтому пока сложно сказать. Продукты растительного происхождения просто оцениваются по критериям эквивалентного содержания белков, жиров, углеводов, конечно, нужно оценивать и расщепляемость, усваиваемость, соотношение калорийности мясных и псевдомясных продуктов. На сегодняшний день ведётся огромное количество разработок не только с точки зрения использования каких-то растений.

Но мы всё-таки являемся частью флоры и фауны Земли, вряд ли можно будет найти нечто более адекватное, чем-то, что уже создала природа. А что касается попыток создать какие-то искусственные продукты питания, то сказать, что они будут лучше, чем-то, что создавала природа на протяжении миллионов лет, пока нельзя. Для того, чтобы оценить качество этих продуктов, нужно проводить долгосрочные исследования. Новые технологии нужно не просто внедрять, необходимо отслеживать в течение длительного времени их влияние на здоровье человека» [2].

Перспективы ИПП оцениваются как весьма благоприятные. Рынок продукции на растительной основе без содержания ингредиентов животного происхождения показывает в последние годы рост нарастающими темпами. Появляется все больше фирм, которые выпускают продукты такого

рода, а также наблюдается увеличение объемов производства, способного удовлетворить повышающийся потребительский спрос. Постепенно происходит расширение ассортимента таких продуктов, что позволяет людям, которые сделали осознанный выбор в пользу растительной пищи, получать больше возможностей по удовлетворению своих вкусовых предпочтений.

По данным сетевых ритейлеров, 58% покупателей внимательно изучают состав, который указан на этикетке товара, и придерживаются принципам ЗОЖ. 10% потребителей выбирают растительный белок вместо животного. В частности, в первом полугодии 2021 года произошел рост спроса на растительное молоко на 35%.

О росте спроса на ИПП свидетельствует также информация об увеличении импорта соответствующей продукции. В частности, по оценкам Союза производителей продукции на растительной основе, в 2019 году в нашу страну было ввезено около 13,9 тыс. т. таких товаров, а только за первое полугодие 2021-го было импортировано 11,6 тыс. т. С учетом повышающегося спроса по итогам 12 месяцев, по предварительным расчетам, объем ввезенной продукции достигнет более 23 тыс. т, что окажется на 40% больше по сравнению с уровнем 2020 года. Среди российских регионов, которые больше всего закупают растительные продукты за границей, следует указать Московскую область и Москву, Санкт-Петербург, Нижегородскую область, Приморский и Краснодарский края, Калининградскую и Свердловскую области. Важно отметить, что большая часть растительной продукции ввозится к нам из Бельгии.

В целом, в России можно насчитать уже более 40 производителей растительной продукции. Объемы выпускаемой продукции поступательно наращиваются. По официальным сведениям, выпуск растительного молока в России увеличился с 8,5 тыс. л. в 2019 году до 24 тыс. л. в 2020-м., то есть рост составил более чем в 2,8 раза. Аналогичная ситуация по растительной мясной продукции, производство которой выросло на 45% – с 1,9 тыс. т. в 2019-м до 2,7 тыс. т. в 2020 году [3].

Список использованных источников

1. Синтетические и искусственные пищевые продукты [Электронный ресурс]: Большая Энциклопедия. – URL: <https://xumuk.ru/bse/2499.html> (дата обращения 10.04.22)
2. Как искусственные продукты влияют на здоровье человека? [Электронный ресурс]: Правда.РУ. – URL: https://www.pravda.ru/news/science/-1522046-iskusstvennye_produkty/ (дата обращения 10.04.22)
3. Родина В. Неживотная пища. Рынок растительных продуктов растет активными темпами [Электронный ресурс]: Агроинвестор. – URL: <https://www.agroinvestor.ru/markets/article/37331-nezhivotnaya-pishcha-rynok-rastitelnykh-produktov-rastet-aktivnymi-tempami/> (дата обращения 10.04.22)

ДОМОХОЗЯЙСТВА КАК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ СУБЪЕКТ ЭКОНОМИИ ПРИОБРЕТЕНИЯ ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ

Бабурычева Е.А., Сергеева Е.И., Сотников А.В., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Новикова Н.В.

Тверской государственный университет,

Институт педагогического образования и социальных технологий

Домохозяйства являются субъектом, который в настоящее время в условиях неопределенностей и глобальных вызовов постоянно решает вопросы, связанные с экономическим выбором. Результаты социологических опросов на основе глобального исследования потребительского доверия The Conference Board и Nielsen показывают, что россиян больше всего беспокоит рост цен на продукты [1]. Связано это с тем, что расходы на продукты питания составляют до 37,9% [1] регулярных расходов россиян. Стоимость продуктовой корзины неустанно растет, тем самым повышается денежный расход конкретных домохозяйств. Согласно предварительным данным Росстата, продовольственные товары в декабре 2021 года подорожали на 1,36%, а в целом за 2021 год – на 10,62%, что в 1,6 раза больше показателя 2020 года (6,69%) [4]. Все это обуславливает актуальность темы исследования, связанной с необходимостью тратить значительную часть расходов на приобретение продуктов питания в условиях роста цен на продукты питания (в 2021 г. на 10,62%) [4].

Целью нашего проекта – исследования является: обеспечение финансовой устойчивости домохозяйств в период неопределенности за счёт рационального потребления продуктов питания. Для определения результативности проекта нами обозначен показатель цели: экономия ~30% доходной части бюджета домохозяйства. Задачами проекта являются: анализ расходов на продукты питания; формирование мероприятий, способствующих уменьшению расходов на продукты питания; сравнительный анализ двух подходов совершения покупок (при приобретении в розничном магазине и при использовании новых технологий приобретения продуктов питания – интернет – магазины).

В рамках исследования нами был проведён опрос среди студенческой молодёжи с целью выявления особо значимых для потребителей мер по экономии на продуктах питания. Результаты опроса занесены в таблицу 1.

Таблица 1

Мероприятия, направленные на экономию продуктов питания
домохозяйствами

Мероприятия (предложения) [3]	Буду делать	Уже делаю	Не буду делать
1. Посещайте с/х ярмарки	35% (21 чел.)	23,3% (14 чел.)	41,7% (25 чел.)
2. Избегайте импульсивных покупок	46,7% (28 чел.)	33,3% (20 чел.)	20% (12 чел.)
3. Используйте дисконтные карты	35% (21 чел.)	63,3% (38 чел.)	1,7% (1 чел.)
4. Делайте оптовые закупки	38,3% (23 чел.)	20% (12 чел.)	41,7% (25 чел.)
5. Не переплачивайте за имя (продукты известных марок стоят дороже)	40% (24 чел.)	35% (21 чел.)	25% (15 чел.)
6. Не переплачивайте за упаковку (молоко в пакете может быть дешевле напитка в бутылке, а сыпучие продукты на развес выгоднее упакованных)	41,7% (25 чел.)	40% (24 чел.)	18,3% (11 чел.)
7. Обращайте внимание на вес и объём (выгоднее брать «полноценный» килограмм, чем 940 граммов)	35% (21 чел.)	56,7% (34 чел.)	8,3% (5 чел.)
8. Не покупайте полуфабрикаты	33,3% (20 чел.)	38,3% (23 чел.)	28,3% (17 чел.)
9. Берите с собой в магазин свои собственные сумки (шопперы, авоськи) или пакеты.	30% (18 чел.)	60% (36 чел.)	10% (6 чел.)
10. Используйте мобильные приложения для заказа продуктов на дом (Самокат, Магнит, Пятёрочка, Ozon express и др.)	43,3% (26 чел.)	21,7% (13 чел.)	35% (21 чел.)
11. Берите большие упаковки	36,7% (22 чел.)	28,3% (17 чел.)	35% (21 чел.)
12. Покупайте акционный товар	21,7% (13 чел.)	70% (42 чел.)	8,3% (5 чел.)
13. Покупайте сезонные продукты	31,7% (19 чел.)	63,3% (38 чел.)	5% (3 чел.)

Составлено авторами на основе [3] и данных проведенного опроса в Google Формам, среди молодёжи.

На основе результатов опроса были сформированы основные потребности для экономии потребителей и создана памятка рационального поведения потребителя в продуктовом магазине.

Памятка рационального поведения потребителя в продуктовом магазине:

1. Избегайте импульсивных покупок;
2. Не переплачивайте за имя (продукты известных марок стоят дороже);
3. Не переплачивайте за упаковку (молоко в пакете может быть дешевле напитка в бутылке, а сыпучие продукты на развес выгоднее упакованных);
4. Обращайте внимание на вес и объём (выгоднее брать «полноценный» килограмм, чем 940 граммов);
5. Не покупайте полуфабрикаты;
6. Берите с собой в магазин свои собственные сумки (шопперы, авоськи) или пакеты;
7. Используйте мобильные приложения для заказа продуктов на дом (Самокат, Магнит, Пятёрочка, Ozon express и др.);
8. Покупайте сезонные продукты;

Исходя из опроса, мы можем сделать следующие выводы: потребители задумываются о рациональном поведении при приобретении продуктов питания; процент людей, кто ведёт или будет вести рациональное потребление выше, чем кто не будет; при покупках в продуктовом магазине необходимо использовать Памятку.

Мы бы хотели подробнее разобрать и проанализировать выгоду использования мобильных приложений для заказа продуктов на дом. Использование таких мобильных приложений сегодня широко распространяется, с каждым днём на рынке появляются всё новые и новые приложения для заказа продуктов на дом. Пользование ими, экономит время и деньги. Для доказательства этого мы взяли продуктовую корзину из трёх продуктов: 1. Хлеб (чёрный); 2. Молоко; 3. Макароны, одинаковых марок и ценового сегмента. И сравнили цены в рознице и в пяти приложениях доставки (Магнит, Пятёрочка, Самокат, Ozon express и Глобус).

Для определения практического показателя экономии нами был проведён экономический эксперимент. В течение месяца мы следовали правилам, представленным в памятке рационального поведения потребителя в продуктовом магазине. В конце месяца по усреднённым данным общая экономия домохозяйства на продуктах питания, исходя из расходов 5320 руб. в месяц (63 840 руб. в год) составила 30,7%, а это 1635 руб. в месяц и 19620 руб. в год.

Таблица 2

Сравнительный анализ цен на товары по сервисам доставки

	Розница	Магнит	Пятерочка	Самокат	Ozon express	Глобус
Хлеб (чёрный)	25 руб.	22 руб.	22 руб.	54 руб.	29 руб.	23 руб.
Молоко (3,2%, 1л)	95 руб.	75 руб.	91 руб.	99 руб.	85 руб.	79 руб.
Макаронны	90 руб.	80 руб.	74 руб.	67 руб.	73 руб.	73 руб.
Доставка	-	0 руб.	99 руб.	0 руб.	0 руб.	0 руб.
Время	30 мин.	5 мин.	5 мин.	5 мин.	5 мин.	5 мин.
Стоимость времени по МРОТу: *	43,5 руб.	7,25 руб.	7,25 руб.	7,25 руб.	7,25 руб.	7,25 руб.
Ограничения	-	-	-	От 100 руб.	-	От 1000 руб.
Итог	253,3 руб.	184,25 руб.	293,25 руб.	227,25 руб.	194,25 руб.	182,25 руб.

*13.890:160=87 руб.- стоимость часа, следовательно, 7,25 руб. – 5 мин

Таким образом, основываясь на проведённом нами исследовании и учитывая все вышеизложенные допущения, мы пришли к выводу, что для рационального и экономного потребления продуктов питания домохозяйствам следует выбирать интернет-шопинг, вместо обычного похода в магазин, анализировать цены в разных приложениях для заказа продуктов и учитывать расходы на доставку продуктов питания и это даст возможность сэкономить средства, обеспечить устойчивое экономическое положение семьи.

Список использованных источников

1. Бурлакова Екатерина, Романова Татьяна. Индекс доверия потребителей в России упал до минимума за 15 лет// <https://www.vedomosti.ru/>, 17.09.2020. URL: <https://www.vedomosti.ru/business/articles/2020/07/17/834802-indeks-doveriya-potrebitelei> (дата обращения: 17.04.2022), свободный.
2. Земцов А. А., Осипова Т. Ю. Финансы домохозяйства. Томск: Издательство Томского университета, 2012. – 334 с.
3. Радужная Анастасия. Как экономить на продуктах питания// <https://lifehacker.ru/>, 18.04.2015. URL: <https://lifehacker.ru/kak-ekonomit-na-produktah/> (дата обращения: 17.04.2022), свободный.
4. Росстат. Об индексе потребительских цен в декабре 2021 года// <https://rosstat.gov.ru/>, 15.01.2022. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/-mediabank/1_12-01-2022.html (дата обращения: 17.04.2022), свободный.

ОСОБЕННОСТИ ПОДХОДОВ К ФОРМИРОВАНИЮ КАРЬЕРНОГО ПУТИ СОТРУДНИКОВ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Березина М.А., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: ст. преподаватель Денисов А.М.

МИРЭА – Российский технологический университет,

Институт технологий управления

Управление карьерой персонала – это комплекс мероприятий, которые осуществляются кадровой службой предприятия, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста персонала, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий предприятия [1, с. 7].

В настоящее время, в условиях модернизации и инновационного развития экономики получает распространение новая стратегия экономического роста организации, новый подход работников к своему личностно-профессиональному позиционированию, реализуются и новые подходы к развитию карьеры персонала [4]. Современное понимание карьерного развития работника выходит далеко за рамки традиционного. Обобщенную совокупность особенностей каждого из них можно представить в виде таблицы (табл.1).

Таблица 1

Сравнительный анализ понятий «традиционная карьера» и «Современная карьера»

«Традиционная» карьера		Современная карьера	
Учеба, испытания на разных работах	✓ Негативное отношение к частой смене места работы	Обучение	✓ Карьера – развитие личности
Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста	✓ Высокая значимость непрерывного стажа работы в одной организации	Начальный опыт работы	✓ Отсутствие привязки к единственной организации
Продвижение по служебной лестнице, рост квалификации	✓ Либо карьера, либо личная жизнь	Обучение, продолжение карьеры	✓ Соблюдение баланса между личной жизнью и карьерным развитием
Приготовление к уходу на пенсию. Подготовка к смене вида деятельности.	✓ Главное – стабильность, «чтобы было чем заниматься»	Обучение, продолжение карьеры	
Выход на пенсию.		* Опыт работы в новом направлении деятельности, продолжение карьеры	

Занятие другими видами деятельности	✓ Возраст – имеет значение	Обучение, продолжение карьеры 	✓ Самое главное в работе – его знания
-------------------------------------	----------------------------	--	---------------------------------------

Таким образом, суть управления карьерой в современных организациях сводится к решению трех основных взаимосвязанных задач: формированию ценностно-смысловых компонентов карьеры, согласующихся с миссией и стратегией организации, стимулирование заинтересованности работников в самоактуализации личностного потенциала, способного содействовать достижению бизнес-целей организации, распределение работников в организационной структуре трудовой деятельности способом, позволяющим использовать конкурентные преимущества каждого из них максимально эффективно

Как показывает практика, к наиболее востребованным технологиям решения данных задач в современных организациях можно отнести:

- карьерное консультирование – процесс совместной деятельности консультанта и его клиента по определению возможностей последнего для самореализации в профессиональной деятельности
- карьерограмма (карьерная карта) – прописанный «прогноз» развития карьеры того или иного сотрудника в конкретной компании на определенное время
- индивидуальный план развития сотрудника (карьерный трек) - описание личного пути карьерного развития работника, ориентированный в первую очередь на конкретного человека
- ротация работ/задач – горизонтальные должностные перемещения с целью повышения уровня профессионализма работника
- обучение на рабочем месте, включающее в себя тренинги, наставничество, коучинг [2]

Так, например, крупнейшая нефтехимическая компания России Сибур с 2012 года активно реализует программы развития кадрового резерва. Индивидуальный план карьерных перемещений «резервистов» разрабатывается таким образом, чтобы каждый из них мог приобрести знания, навыки и компетенции, позволяющие подняться вверх по карьерной лестнице и как только вакансии соответствующего уровня и функционального направления открыта на одном из предприятий холдинга, перспективного сотрудника перемещают [3].

Для поддержания и развития уровня компетенций работников российская нефтегазовая компания Роснефть реализует программы ротаций и обеспечивает возможность участия представителей кадрового резерва в ключевых проектах компании. Для того, чтобы помочь начинающим специалистам Роснефти, понять свои карьерные перспективы, в компании разработан «Путеводитель молодого специалиста», содержащий описание основных

требований к компетенциям, которые компания ожидает от работников разных уровней, обобщенной схемы развития сотрудников – своего рода карьерная карта [4].

В организации «Газпром нефть» реализуется похожий механизм: карьерный портал компании позволяет сотрудникам выстраивать свой карьерный путь к желаемой должности и отслеживать свой прогресс в развитии профессиональных компетенций, необходимых для ее получения, а также предоставляет перечень развивающих действий, которые способны помочь им в этом [2].

В рамках группы «ВТБ» также проводится постоянная работа над повышением эффективности системы управления карьерой работников. В организации была запущена программа развития линейных руководителей «Алгоритмы управления», основной задачей которой было обучение эффективным инструментам осуществления управления. Кроме того, в организации развивается концепция «самообучающейся организации»: была запущена программа «Академия знаний ВТБ», благодаря которой каждый работник мог получить доступ к разнообразным тематическим модулям, получить кросс-функциональные знания и информацию для эффективной работы и карьерного роста [4].

Таким образом, управление карьерой в современной организации представляет собой сложный, многоаспектный процесс, ориентированный не только на повышение экономических показателей деятельности организации и эффективности труда ее сотрудников, но и на всестороннее развитие личностных и профессиональных качеств работников с учетом их личных интересов и предпочтений. Для осуществления эффективного управления карьерой работников организации в настоящее время существует целый спектр разнообразных механизмов и методов.

Список использованных источников

1. Маслова, С. Ю. Управление профессиональной карьерой как способ повышения эффективности деятельности организации // материалы II Международ. науч. Конф. Экономика, управление, финансы – 2017 – с. 5-7.

2. Главные карьерные тренды по оценке «Форбс» [Электронный ресурс]: агентство интернет-маркетинга TechTerra – URL: <https://texterra.ru/blog/glavnye-karernye-trendy-za-god-po-otsenke-forbes.html>?

3. Развитие персонала: методы, стратегии и технологии [Электронный ресурс]: российское издательство «Аргументы и факты» – URL: <https://aif.ru/boostbook/razvitie-personala.html>?

4. Управление карьерой персонала современной организации [Электронный ресурс]: Консалтинговая группа BITOBE – URL: <https://blog.bitobe.ru/article/upravlenie-kareroj/>? (дата обращения 16.04.22)

РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Близнюк К.Н., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: канд. психол. наук, доцент Чегринцова С.В.

Тверской государственной университет,
Институт экономики и управления

Аннотация: в статье рассматривается отечественный и зарубежный опыт деловой оценки персонала и аттестации, а также основные методы их проведения.

Ключевые слова: оценка персонала, оценка труда, аттестация, управление, персонал.

Оценка эффективности работы персонала является необходимым инструментом управления одним из важнейших ресурсов компании – персоналом от точки входа в компанию до выхода из компании. От того, насколько грамотно используют этот ресурс, в данном случае, как осуществляется подготовка к оценке, сама процедура и как реализуются его результаты зависит эффективность деятельности сотрудников. Оценка персонала не является обязательной ни для фирм, ни для производств и проводится по желанию руководителя с целью правильного подбора и расстановки кадров; оплаты и стимулирования их деятельности; применения материального и морального поощрения; планирования деловой карьеры и управления подвижностью; переподготовки кадров и повышения квалификации. [2, с. 126]

Не секрет, что в ряде отраслей, таких как образование, государственный сектор или производство, аттестация является обязательной. Но для большинства частных компаний аттестация является делом добровольным и проводится по инициативе руководства. В то же время такие мероприятия требуют наличия официальных распорядительных документов. Аттестация является более формализованным процессом, чем оценка персонала. В компаниях, для которых аттестация не требуется по закону, ее обычно проводят при реорганизации структуры, когда необходимо выявить и повысить квалификацию сотрудников, когда происходит изменение системы оплаты труда.

Аттестация персонала – это кадровое мероприятие, направленное на оценку соответствия уровня работы, качеств и потенциала человека требованиям занимаемой должности. С учетом целей аттестации можно говорить о двух ее составных частях: оценке труда и оценке персонала. Оценка труда направлена на сопоставление содержания, качества и объема фактического труда с планируемым результатом труда, который представлен в технологических картах, планах и программах работы предприятия. Она дает возможность оценить количество, качество и интенсивность труда. Оценка персонала позволяет изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также

выявить уровень его потенциальных возможностей для оценки перспектив роста. Анализ практики управления показывает, что корпорации используют в большинстве случаев одновременно оба вида оценки деятельности работников.

Аттестация проводится в несколько этапов: подготовка, сама аттестация и подведение итогов. В большинстве корпораций оценка и аттестация организуются ежегодно, в отдельных компаниях (особенно если они применяют упрощенные процедуры оценки) – каждые полгода. [2, с. 137]

В российском менталитете существует негативное отношение к слову «аттестация», которое ассоциируется с увольнением. Однако, по действующему Трудовому кодексу РФ, результаты аттестации не могут быть основанием для увольнения сотрудника. В зависимости от целей аттестации, особенностей деятельности компании и ее организационной культуры могут устанавливаться различные цели (например, выработка решений по компенсационному пакету, развитию организации, текущей деятельности персонала), предмет и критерии оценки, а также непосредственные исполнители. Оценивать персонал могут следующие сотрудники: непосредственный руководитель, руководитель руководителя, представитель службы персонала, коллеги, подчиненные, сам оцениваемый сотрудник, а также центры оценки.

Интересно отметить, что, например, во французском трудовом законодательстве есть очень много положений, защищающих наемных работников. Так, например, неудовлетворительные результаты аттестации французских работников не могут являться основанием для их увольнения. Однако, в отличие от России, во Франции работодателям разрешено предусматривать в трудовых контрактах с работниками проведение аттестации и зависимость продвижения по службе и изменения заработной платы от ее результатов. В целом по результатам аттестации стимулирование труда специалистов может идти по следующим направлениям: повышение в должности, повышение оклада в пределахвилки окладов по занимаемой должности, надбавка за высококвалифицированный труд в пределах 50% должностного оклада (правило 50), премирование по итогам работы. [2, с. 140-142]

Среди основных факторов, имеющих значение для оценки результативности труда в компаниях США, отмечают следующие:

- характер задач, выполняемых данным работником. Естественно, что задачи служащего и менеджера заслуживают более высокой оценки, чем задачи рабочего;

- государственные требования, ограничения и законы;

- личное отношение оценщика к работнику. Так, если нравственные и моральные ценности оценщика совпадают с рабочей этикой, то его оценка может значить очень многое. Но в то же время, если этот процесс в «плохих» руках, то это может стать причиной увеличения количества увольнений, отказов, понижения производительности труда;

- стиль работы руководителя: руководитель может по-разному использовать полученную оценку – честно или нечестно, в поддержку или в наказание, положительно или отрицательно, причем оценка результа-

тивности труда может привести к совершенно иным выводам, чем это предполагалось организаторами;

– действия профсоюзов: они могут, как поддерживать, так и выступать против этой системы.

Исследования, проводившиеся в ряде фирм США при оценке результативности труда, выявили следующие критерии с частотой их применения: качество работы (93%); объем работы (90%); знание работы (85%); присутствие на рабочем месте (79%). Из личных качеств, используемых в роли критериев, были: инициативность (87%); коммуникативность (87%); надежность (86%) и необходимость в контроле за выполняемой работой (67%).

Каким критериям отдавать предпочтение, определяется тем, для решения каких именно задач используются результаты оценки. Так в случае, если основная цель – повышение результативности труда, то критерии при этом – критерии результативности труда. Если же продвижение работников – необходимы другие критерии, которые определяли бы потенциальную результативность на новом месте и т. п.

Что касается частоты проведения оценки, то статистика, следующая: 74% служащих и 58% разнорабочих проходили оценку раз в год; 25% служащих и 30% разнорабочих оценивались раз в полгода, около 10% проходили оценку результативности труда чаще, чем раз в полгода.

Следует отметить, что оценкой работников чаще всего занимается менеджер-управляющий. Но оценку могут осуществлять также:

– комитет из нескольких контролеров, что исключает предвзятость, возможную при проведении оценки одним начальником;

– коллеги оцениваемого. Для этого необходимо, чтобы оцениваемый и оценивающие достаточно хорошо знали друг друга, особенно это касается уровня результативности труда, чтобы верили друг другу и не стремились выиграть друг у друга в вопросах зарплаты или продвижения по службе;

– подчиненные оцениваемого;

– кто-либо, кто не имеет непосредственного отношения к рабочей ситуации. Однако этот метод требует больших затрат по сравнению с другими, и он чаще всего используется для оценки работника на каком-либо очень важном посту;

– самооценка – работник оценивает себя при помощи методов, используемыми другими оценщиками.

Примером использования комбинирования форм оценки может стать процесс оценки результативности труда на одной из американских фирм, где менеджер и сам работник заполняют вопросник по форме, отражающей специфику работ в должности самостоятельного служащего, обслуживающего клиентов. Двухстороннее (оценщик – оцениваемый) обсуждение результатов оценки дает хорошие предложения для высшего руководства. Необходимо отметить, что важнейшей целью оценки является выявление возможностей личного развития работников, поэтому лучше использовать оценку начальника его подчиненными непосредственно или в сочетании с

другими методами.

Работа с персоналом в японских фирмах, прежде всего, опирается на глубокие традиции. Здесь и групповой коллективизм, и тяга к совместной трудовой деятельности; подчинение лидеру и старшему по возрасту; преданность идеалам фирмы; развитые неформальные отношения с подчиненными и рядовыми работниками; пожизненный наем персонала в крупных компаниях; постоянная ротация персонала со сменой профессий и должностей каждые 3 – 5 лет.

Оценка персонала в японских корпорациях осуществляется в основном посредством изучения биографии и личных дел. Предпочтение отдается профессиональным испытаниям – выполнение письменных заданий (проекта, доклада, делового письма). Часто проводятся экзамены в форме собеседования и групповых дискуссий, организуется анкетный опрос для выяснения способностей, опыта работы, развития личности и желаний, проводится тестирование знаний и умений.

В некоторых фирмах на каждого сотрудника ведется специальный документ, где указывается профессиональная квалификация и ее рост, достижения в области инноваций и качества, внутрифирменная активность и достижение в труде. Этот документ сходен с аттестационной картой, используемой при аттестации в российских фирмах, и служит основанием для определения размера заработка и продвижения по службе.

Следует отметить, что в последнее время некоторые российские компании перенимают концепцию управления человеческими ресурсами в плане деловой оценки персонала, которой придерживаются специалисты по работе с персоналом в США, Западной Европе и Японии.

Список использованных источников

1. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом: монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М.: Проспект, 2018. – 161 с.

2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.

3. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.

4. Городнова, Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом: учеб. пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. – Екатеринбург: Юника, 2019. – 77 с.

5. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 424 с.

6. Реймаров, Г.А. Комплексная оценка персонала. Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. – М.: ЛКИ, 2018. – 424 с.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022).

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Бовтик В.А., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. психол. наук, доц. Чегринцова С.В.

Тверской государственный университет,

Институт экономики и управления

Аттестация персонала в организации на сегодняшний день является наиболее эффективной и распространенной формой внутриорганизационной оценки персонала. Комплексная оценка деловых и личностных качеств сотрудника предполагает использование этих результатов с целью повышения эффективности подбора, мотивации и обучения персонала. [1].

В последнее время происходит активный пересмотр принципов кадровой политики современных организаций. Этот пересмотр заключается в создании объединенных кадровых служб. Данный процесс связан с изменением набора функций, места кадровой службы в организационной системе управления, в процессе принятия управленческих решений. [2].

Во многих организациях, зачастую, не применяются эффективные методы аттестации сотрудников. Следует отметить, что выбор метода для проведения аттестации зависит от целей и задач организации, организационной культуры, а также численности персонала. Имеется много современных методов проведения аттестации персонала. Рассмотрим наиболее распространённые.

1. Метод ранжирования

Данный метод позволяет провести сравнение работников по профессиональным и организаторским качествам, работоспособности, дисциплине, инициативности, производительности труда, качеству выполняемой работы. Выбор показателей зависит от содержания выполняемой работы, так как разные виды работ предъявляют разные, а иногда противоположные требования к работникам. При ранжировании составляется список, где сотрудники располагаются в соответствии с рейтинговой оценкой их деятельности. Сначала в список вносятся работники, чья деятельность признана наилучшей. Это быстрый способ оценки сотрудников небольшого подразделения.

Существует несколько разновидностей ранжирования: прямое ранжирование, ранжирование через парное сравнение и ранжирование через выстраивание альтернатив.

Прямое ранжирование – сумма баллов по ряду показателей. Руководитель проставляет оценочные баллы сотрудникам, учитывая их эффективность. Метод позволяет принять своевременное решение об установлении материальных санкций и поощрений, также дает информацию о лучших и худших сотрудниках.

Ранжирование попарного сравнения предполагает сравнение работников друг с другом по определенным критериям с заполнением специальной матрицы парных сравнений. По вертикали и горизонтали матрицы перечислены сотрудники подразделения. В клетках на пересечениях строк и столбцов отражается результат сравнения данной пары работников. Более предпочтительному работнику ставят 2 балла, менее предпочтительному – 0, при равенстве качеств – по 1 баллу. В итоге баллы суммируются. Происходит ранжирование работников по сумме полученных баллов от наилучшего к наихудшему.

Ранжирование через встраивание альтернатив – выстраивание, расстановка сотрудников по их эффективности на противоположные полюса. Определяется наилучший сотрудник подразделения и наихудший. После чего определяется следующая пара работников, и так до тех пор, пока все сотрудники не будут расставлены по порядку. [3].

В настоящее время на предприятии ОАО «Концерн Стирол» аттестация персонала проводится методом ранжирования. Кадровое агентство уникальных специалистов «КАУС» также применяет при подборе узкоспециальных специалистов, например, врачей ЛОР для специализированной клиники или отоларинголога. Метод ранжирования применяется и в ряде муниципальных организаций.

2. Рейтинговый метод

Метод является одним из самых современных и простых в применении. Он основан на оценке соответствия работника занимаемой должности. Важнейшими компонентами являются список показателей или задач, которые должен выполнять аттестуемый сотрудник. После составления списка происходит изучение деятельности с учетом времени, затрачиваемого сотрудником на принятие решений, способов выполнения поставленных задач. Затем происходит оценка перечисленных в списке качеств аттестуемого сотрудника. По итогам рейтинговой аттестации персонала составляется рейтинг сотрудников организации: от наиболее соответствующих занимаемой должности до наименее соответствующих ей.

Данный метод нашел успешное применение в судостроительном заводе «Волга» (ССЗ «Волга»), который производит высокоскоростные суда различного назначения. За каждую произведенную деталь работник получает 10 баллов. В конце месяца вычисляется производительность каждого работника.

3. Метод центров оценки

Метод основан на диагностике сотрудника, его поведения в различных ситуациях. Применение данного метода позволяет решить задачу – выяснить наличие личных и деловых качеств работника. В дальнейшем определяется программа индивидуальных тренировок, позволяющая развивать способности, поведенческие навыки.

Такой метод широко применяется аудиторской компанией «КСК ГРУПП». Она является лидером рынка профессиональных услуг в области

комплексного бизнес-консультирования. Включает 15 направлений под единым брендом «Консалтинг. Сервис. Капитал», в том числе аудит, налоги, право, автоматизация, управленческое и финансовое консультирование.

4. Метод заданного распределения

Данный метод представляет собой форму сравнительной оценки. Руководитель в соответствии с рамками заранее заданного распределения оценок относит сотрудника к определенной категории. Если нет явных лидеров и явных отстающих в подразделении и держится крепкий средний уровень, то разделение на «хороших» и «плохих» неприемлем в организации. Метод применяется в школах, детских садах.

5. Метод управления по целям

Разработанная руководителем и его подчиненными совместная программа достижения цели работы, позволяющая планировать, организовывать и контролировать этапы работы для достижения цели. Данный метод дает поэтапную оценку результативности труда работника, позволяет скорректировать изменения целей. Управления по целям применяют Московское открытое акционерное общество «Большевичка» — одно из старейших, крупнейших в России предприятий швейной промышленности, СОАО «Коммунарка» — крупнейшая кондитерская фабрика кондитерской отрасли в Белоруссии.

6. Метод анкетирования

Оценочная анкета представляет собой набор вопросов и описаний. Положительные стороны тестовой оценки состоят в том, что они позволяют получать количественную характеристику по большинству критериев оценки, анализируя наличие или их отсутствие. При данном методе возможна компьютерная обработка результатов. Применяют данный метод Российская академия наук (РАН), Саратовский государственный медицинский университет. Так же его можно встретить в сфере торговли, культуры, строительства, образования.

7. Метод 360°

Высказывания, в письменном виде, руководителя, коллег, подчиненных об аттестуемом сотруднике. Сам аттестуемый дает себе оценку по тем же критериям, что и сослуживцы. Все заполняют одинаковые бланки. Обработка результатов производится с помощью компьютеров для обеспечения анонимности. Цель метода — получить всестороннюю оценку аттестуемого. Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда» Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Федеральное казенное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Курский музыкальный колледж-интернат слепых» широко применяют данный метод аттестации персонала.

8. Метод оценки по решающей ситуации

Специалисты для данного метода готовят список описаний «правильного» и «неправильного» поведения работников в типичных ситуациях – «решающих ситуациях». Эти описания распределяются по рубрикам в соответствии со спецификой работы. Далее специалист, проводящий оценку, готовит журнал для записей по каждому оцениваемому работнику, в который вносит примеры поведения по каждой рубрике. Этот журнал используется в оценке деловых качеств сотрудника [4].

Контакт центр «O'line» располагает современными технологиями взаимодействия с потребителями, а также квалифицированной командой, обладающей необходимыми для решения поставленных задач навыками и знаниями. На сегодняшний день команда контакт центра применяет метод оценки по решающей ситуации.

Таким образом, аттестация персонала считается эффективным способом оценки. Руководители организаций могут использовать сочетание различных методов для оценки качеств персонала в процессе аттестации. Это позволяет им получить более точную информацию о своем персонале. Процедура аттестации как оценки деловых и личностных качеств работников, их трудовых показателей позволяет работодателю использовать полученные результаты для улучшения подбора и расстановки сотрудников, мотивации персонала.

Список использованных источников

1. Богатырева И.В. Формы и методы оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих: современные тенденции и перспективы совершенствования// статья/ 2016 – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-i-metody-otsenki-professionalnoy-deyatelnosti-munitsipalnyh-sluzhaschih-sovremennye-tendentsii-i-perspektivy> (дата обращения 04.03.2022 г.)

2. Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы - [Электронный ресурс] / Электронный портал Консалтинговая компания iTeam – Режим доступа: <https://blog.iteam.ru/upravlenie-personalom-organizatsii-sovremennye-strategii-tehnologii-i-metody/> (дата обращения 04.03.2022 г.)

3. Кулагина Е. Оценка персонала методом ранжирования: преимущества и недостатки// статья/ 07.09.2021 – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/63165-ekd-provodim-otsenku-personala-metodom-ranjirovaniya> (дата обращения 04.03.2022 г.)

4. Гридасов А. Методы и критерии оценки персонала: как оценить работу сотрудников в организации// статья/ 12.01.2020 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://blog.calltouch.ru/otsenka-personala-metody-kriterii-otsenki-raboty-personala-v-organizatsii/> (дата обращения 05.03.2022 г.)

АНТИКРИЗИСНЫЕ МЕРЫ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ НА ТЕРРИТОРИИ РФ

Боград В.В., Полякова А.Д., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Старшинова Т.А.
Тверской государственный университет, экономический факультет

Кризис – переворот, пора переходного состояния, перелом, состояние, при котором существующие средства достижения целей становятся неадекватными, в результате чего возникают непредсказуемые ситуации. Кризис проявляет скрытые конфликты и диспропорции.

Процессами, отчетливо демонстрирующими возникновение кризиса, являются:

- существенное снижение объемов производства
- финансовая несостоятельность и, как следствие, банкротство предприятий
- разрыв связей, сложившихся в производстве
- рост безработицы в стране

Теперь обратим внимание на объективные и субъективные факторы кризиса.

Объективный кризис – это широкомасштабный кризис, вызванный обстоятельствами, находящимися вне вашего контроля. Таким образом, объективный кризис – это кризис, вызванный обстоятельствами, находящимися вне контроля со стороны отдельного субъекта, и имеющий широкий масштаб распространения и влияния. Причины объективного кризиса связаны с циклической необходимостью реструктуризации и модернизации; а также естественные, в частности, климатические.

Субъективные кризисы – кризисы, вызванные ошибками в управлении. Субъективными причинами выступают – ошибки менеджеров в управлении, недостатки в организации производства, несовершенство инновационной и инвестиционной политики.

В данный момент в стране происходит следующая ситуация. Рассмотрим глубже, как влияет кризис на все сферы деятельности в России.

Экономический кризис в России начался с резкого ослабления российского рубля по отношению к иностранным валютам, что произошло в результате вторжения России на Украину 24 февраля 2022 года и последовавших за ним экономических санкций, нацеленных на российский банковский сектор, Центральный банк РФ, отдельные сектора российской экономики и ряд компаний, а также на Владимира Путина, высшее руководство России и ряд крупнейших предпринимателей.

По данным Bloomberg, война и санкции лишь за первые две недели привели к одному из худших экономических кризисов в России за всё время правления Путина, объём производства упал 2%.

В связи с последними событиями в мире, ряд стран ввели определенные экономические санкции против России.

Перечень стран, оказавшие влияние на Российскую Федерацию - США, все страны Европейского союза, Великобритания, Канада, Австралия, Япония, Турция, Южная Корея, Сингапур осудили действия России.

Санкции на территории России вводят такие компании, как например: Apple – полный выход с рынка РФ.

Coca Cola – выход с рынка РФ.

Danone – выход с рынка вместе с дочерней компанией Простоквашино.

Disney – отмена всех фильмов.

Facebook – бан аккаунтов российских СМИ.

Google Pay – частичная блокировка некоторых приложений.

Lenovo – выход с рынка РФ.

NFT – блокировка средств юзеров РФ и РБ, перевод их денег Украине.

И многие другие.

В России формируются объединения по борьбе с различными санкциями, угрозами.

В Федеральной службе по военно-техническому сотрудничеству (ФСВТС) создан оперативный штаб по борьбе с санкциями, сообщил во вторник заместитель директора Службы Михаил Бабич.

"Волна санкций, которую мы сейчас переживаем, самая системная, самая глубокая. Мы анализируем, какие сферы совместной деятельности ОПК и Минобороны они затронут. В этой связи в службе организован оперативный штаб под руководством директора Дмитрия Шугаева", – сказал Бабич на заседании экспертного совета в Госдуме.

По его словам, этот штаб на регулярной основе анализирует вопросы, которые ставит перед ними субъекты ВТС. "Кроме того, очень остро встали вопросы финансовых ограничений и транспортно-логистических", – сказал Бабич.

Он сообщил, что все эти вопросы будут системно проанализированы и доложены правительственной комиссии под руководством Мишустина и комиссии по ВТС при президенте РФ.

На сегодняшний день, в связи с ограничительными требованиями со стороны других стран, Россия не может осуществлять импорт за рубеж. В связи с этим разрабатывается стратегия импортозамещения.

Импортозамещение простыми словами – это снижение объемов импорта товаров путём развития локального производства и ограничения ввоза из других стран.

Фактически Россия живет в условиях санкций с 2014 года, когда к территории страны присоединился Крым. Импортозамещение как фактор роста

отечественного производства в 2022 году снова актуально, во-первых, из-за геополитической напряженности, а во-вторых, из-за пандемии, разрушившей налаженные логистические связи и цепочки поставок.

Лучшим примером импортозамещения является успех Ростелекома, который во многом перешел на российскую продукцию. Компания приветствует ИТ стартапы и предоставляет свою инфраструктуру для реализации проектов, причем как для ПО, так и для “железа”. Последним примером является победившая в тендере компания «Крок инкорпорейтед», получившая в январе 2022 года право интегрировать в «Ростелекоме» свою систему роботизации бизнес-процессов.

Прогресс в агропроме еще один из наиболее наглядных удачных примеров. Тепличная отрасль является самым быстрорастущим сегментом сельского хозяйства. В 2021 году отечественные агрохолдинги обеспечили поставку 60% помидоров и 94% огурцов на российский рынок, в 2022 году производители намерены увеличить эти показатели. При этом начиная с 2018 года стоимость тепличных помидоров стала ниже импортных, а стоимость огурцов сравнялась с импортными.

Провалом в 2022 году стало приостановление производства и отгрузки российских процессоров «Байкал» и «Эльбрус» из-за прекращения поставок полупроводников крупнейшим производителем TSMC вследствие санкций со стороны Тайваня.

Госкорпорация «Росатом» на платформе цифрового продукта «Логос» впервые реализует полное импортозамещение целого класса ПО – систем математического моделирования и инженерного анализа.

С 1 января 2023 года операторы перейдут на отечественное оборудование для строительства LTE-сетей. Компаниям также необходимо применять российский софт, входящий в реестр одобренного ПО. Разработками базовых станций на российском оборудовании для создания сетей связи 5G/IMT-2020 активно занимаются предприятия Ростеха: «Булат», «Спектр», Концерн «Автоматика», Концерн «Созвездие» и другие.

Отмена повышенной налоговой пени для фирм

С 9 марта 2022 года и до конца 2023 г. для организаций действует такая же ставка пени за просрочку уплаты налогов, как для физлиц – 1/300 ставки ЦБ, независимо от количества дней просрочки. Напомню, что раньше для компаний начиная с 31 дня просрочки действовали повышенные пени – 1/150 ставки ЦБ.

НДС 0% для гостиничных услуг

С июля 2022 г. и по второй квартал 2027 г. гостиницы и иные места отдыха могут применять по своим услугам ставку НДС 0%. Входной налог гостиницы будут возмещать из бюджета. Чтобы подтвердить право на льготную ставку, нужно будет сдавать в налоговую отчет о доходах от оказания гостиничных услуг.

Также нулевая ставка по НДС доступна арендодателям гостиниц и иных мест отдыха, а также арендаторам, если они оказывают гостиничные услуги. Необходимые условия:

Гостиница должна быть в реестре объектов туристической индустрии. Порядок его ведения предстоит утвердить правительству.

Объект должен быть введен в эксплуатацию (в том числе после реконструкции) в 2022 году.

Нулевая ставка применяется 20 кварталов подряд (пять лет) считая с квартала, когда объект был введен в эксплуатацию, в том числе после реконструкции.

Ускоренное возмещение НДС из бюджета для всех

В 2022 и 2023 годах все плательщики НДС смогут возместить налог из бюджета в заявительном порядке, то есть авансом. Им не понадобится для этого банковская гарантия или поручительство. Сумма НДС, заявленная к возмещению, не должна превышать сумму уплаченных налогов и сборов за предыдущий календарный год. На разницу свыше нужна банковская гарантия.

Для возмещения НДС вместе с декларацией надо подать заявление о применении заявительного порядка. Глава ФНС говорит, что налог вернут в течение нескольких дней, не дожидаясь окончания камеральной проверки.

Ускоренно возместить НДС не смогут плательщики, которые находятся в стадии ликвидации или банкротства либо подозреваются в неверном исчислении НДС.

Нулевой налог на прибыль для ИТ-сферы

Для ИТ-компаний на 2022-2024 годы официально устанавливается ставка 0% по налогу на прибыль. Условия ее применения такие же, как были для пониженной ставки 3%: госаккредитация, доля доходов от продажи и сопровождения ПО не меньше 90%, численность работников – минимум 7 человек.

То есть если ИТ-компания платила налог на прибыль 3%, то теперь она вообще не будет его платить. Но налоговую декларацию все равно сдавать надо.

Переход на ежемесячные авансы по налогу на прибыль с любого месяца.

Организации, которые в первом квартале 2022 г. вносили ежемесячные платежи по налогу на прибыль с окончательным расчетом по итогам квартала, могут перейти на уплату ежемесячных авансов исходя из фактической прибыли с любого месяца этого года.

Такой порядок надо прописать в налоговой учетной политике компании и сообщить в ИФНС до 20-го числа месяца, начиная с которого будут вноситься «фактические» платежи. Те, кто хочет перечислить такой платеж уже за январь – март, должны уведомить налоговую инспекцию до 15 апреля. Однако декларации по прибыли тоже придется сдавать каждый месяц.

А еще Правительство продлило на месяц срок уплаты третьего авансового платежа по налогу на прибыль за первый квартал 2022 года. Вместо 28

марта его нужно заплатить до 28 апреля включительно. Это позволит организациям скорректировать сумму платежа с учетом реальных итогов работы за первый квартал и тем самым не отвлекать лишние деньги из оборота.

ФНС уже разъяснила, что перенос срока уплаты ежемесячного авансового платежа не повлияет на порядок заполнения декларации по налогу на прибыль за первый квартал этого года.

Специальный порядок для учета курсовых разниц

В течение 2022-2024 гг. по обязательствам и требованиям в иностранной валюте положительные курсовые разницы возникают и отражаются в налоговых доходах только на дату погашения или исполнения. Считать их на последнее число каждого месяца не надо.

Для отрицательных курсовых разниц это правило будет работать только в 2023 и 2024 годах. В 2022 г. они возникают и учитываются по-старому: на последнее число месяца или на дату погашения либо исполнения в зависимости от того, что произошло раньше.

Отмена НДФЛ с материальной выгоды

В 2021-2023 годах освобождается от НДФЛ любая материальная выгода. Чаще всего такая выгода возникает от экономии на процентах по беспроцентным или низкопроцентным – меньше 2/3 ключевой ставки – займам, выданным работникам или взаимозависимым лицам.

То есть тем, кто выдает такие займы, не нужно больше считать и удерживать НДФЛ с матвыгоды. Налог, удержанный в 2021 году и в начале 2022 года, надо вернуть заемщикам.

Налоговые каникулы для ИП – до 2024 года включительно

До 1 января 2025 года продлили возможность для регионов устанавливать ставку 0% для впервые зарегистрированных ИП, применяющих УСН или ПСН. Напомню, что новый ИП может рассчитывать на налоговые каникулы, только если работает в производственной, социальной, научной сфере или оказывает бытовые услуги населению либо гостиничные услуги.

Отмена повышенного транспортного налога для легковых машин дешевле 10 млн рублей.

С 2022 года повышающий коэффициент по транспортному налогу применяется к автомобилям средней стоимостью от 10 млн. рублей, а не 3 млн., как раньше. К 31 марта Минпромторг внесет поправки в перечень моделей дорогих машин на 2022 г.

То есть компаниям не придется по итогам первого квартала 2022 года вносить повышенный авансовый платеж за автомобили стоимостью от 3 до 10 млн. рублей.

Заморозка кадастровой стоимости для расчета налогов

Если у недвижимости или земельного участка из-за текущей экономической ситуации с 2023 года повысится кадастровая стоимость, то для расчета налога на имущество организаций и земельного налога возьмут кадастровую стоимость объекта по состоянию на 1 января 2022 года.

Исключение – стоимость недвижимости или земли выросла из-за изменения характеристик, к примеру поменялось назначение земельного участка.

Увеличение порога для контролируемых сделок.

Цены импорта и экспорта нефти, черных и цветных металлов, драгоценных металлов и камней, а также удобрений теперь контролируются ФНС при годовом доходе от 120 млн. рублей вместо 60 млн.

Сделки, где хотя бы одна из сторон применяет инвестиционный вычет по налогу на прибыль, не считаются контролируемыми, если доходы и расходы по этим сделкам признают в 2022-2024 годах. При этом дата заключения договора не важна.

Если компания не заплатит налог на прибыль по контролируемой сделке, условия по которой не сопоставимы с рыночными, ее не станут штрафовать. Но для этого нужно, чтобы доходы и/или расходы по налогу возникли в период с 1 января 2022 по 31 декабря 2023 года.

Какие еще меры приняло государство для поддержки бизнеса в кризис

За март в России вступили в силу уже несколько нормативных актов, разработанных для поддержки граждан и бизнеса в условиях санкций. Так, запретили плановые проверки ККТ и снова ввели кредитные каникулы для малого бизнеса.

Список использованных источников

1. Антикризисное управление. Учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. Н.Д. Корягина. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 367 с.

2. «В Совфеде рассказали о новом пакете мер поддержки в условиях санкций» //ria.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://radio-sputnik.ria.ru/20220406/sanktsii-1782187068.html> (дата обращения 06.04.2022).

3. «Единая Россия» предложила новые меры поддержки граждан и экономики в условиях санкций. // Er.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://er.ru/activity/news/edinaya-rossiya-predlozhila-novye-me-ry-podderzhki-grazhdan-i-ekonomiki-v-usloviyah-sankcij> (дата обращения 06.04.2022).

4. Поддержка малого и среднего бизнеса в условиях санкций. // Garant.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.garant.ru/-article/-1532971/> (дата обращения 06.04.2022).

СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ 3D-ПРИНТЕРОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Валдайкина А.В., Чепелёва Н.А., 3 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Романюк А.В.

Тверской государственной университет,

Институт экономики и управления

Актуальность данной работы заключается в резком росте влияния IT-технологий на мировую экономику, что ведёт, в свою очередь, к совершенствованию форм и методов управления производством.

Мы живем в период формирования/ развития новой технологической революции, которая по своим масштабам и сложности не похожа на одну из предыдущих. Основными целями данной революции являются: внедрение информационных технологий в промышленность, распространение искусственного интеллекта и автоматизация бизнес-процессов. Одним из главных ее результатов технологической является 3D-печать, которая способна снизить интенсивность обмена физическими товарами, одновременно поднимая наши производственные возможности.

Цель исследования состоит в описании технологии и применении 3d-принтеров в промышленности, а *задачами* выступают: 1. 3d-печать: понятие и основные характеристики; 2. Программы 3d-моделирования; 3. Преимущества и проблемы внедрения 3d-принтеров в производство. *Объект исследования* представлен сферой применения 3D-принтеров в промышленности.

3D-печать или «аддитивное производство» – процесс создания цельных трехмерных объектов практически любой геометрической формы на основе цифровой модели [2]. 3D-печать основана на концепции построения объекта последовательно наносимыми слоями, отображающими контуры модели. Фактически, 3D-печать является полной противоположностью таких традиционных методов механического производства и обработки, как фрезеровка или резка, где формирование облика изделия происходит за счет удаления лишнего материала.

Основными видами 3d-печати являются [2]: 1. Лазерная стереолитография (SLA); 2. Селективное лазерное спекание (SLS); 3. Метод последовательного наплавления (FDM); 4. Технология цифрового проецирования (DLP); 5. Многоструйная укладка полимера (MJM).

В настоящее время 3D принтеры уже используются в многих сферах. Они обладают широкими возможностями и точностью оборудования промышленного класса, а также возможностью выбора размера рабочей зоны и моделирующих материалов.

Промышленные 3D принтеры позволяют изготавливать не только функциональные прототипы, но и конечные детали, реализуя технологию DDM (прямое изготовление деталей по математической модели).

Можно с уверенностью сказать, что 3D печать принесет колоссальные изменения в таких сферах, как электроника, автомобильная и аэрокосмическая промышленность, фармацевтическая и пищевая промышленность.

3D-печать уже сегодня применяется в электронике, а при производстве отдельных электронных компонентов у аддитивного производства есть значительные преимущества перед традиционными методами. Именно 3д печать применяется в двух направлениях: печать электронных компонентов и печать корпусов и другой вспомогательной оснастки.

Новыми материалами на 3D-принтерах можно печатать высокоточные, функциональные конечные детали в автомобильной и аэрокосмической промышленности. Аддитивные технологии облегчают процесс производства нестандартных изделий и повышают производительность. Компании используют 3D-печать для создания кастомизированных деталей интерьера, производства оснастки, улучшения дизайна и сокращения сроков поставки.

В фармацевтике и медицине 3Д печать имеет большую значимость. Уже сейчас на 3Д принтерах можно напечатать прототипы человеческих органов и импланты костной ткани, создать лекарства. Многие компании используют 3Д печать, чтобы повысить эффективность затрат, что приведёт к удешевлению продукции, а значит сделает её более доступной и адаптированной под каждого пациента.

В пищевой промышленности пользователи 3д принтеров могут напечатать самые простые блины и самые сложные кулинарные шедевры из шоколада, сахара, творога, теста и многих других.

«К 2020 году объем мирового рынка 3D-печати (АТ - аддитивных технологий) достиг почти 12 млрд. долл. По прогнозам GlobalData, к 2025 году глобальный рынок АТ составит 32 млрд. долл., а к 2030 году – 60 млрд. долл.» [3].

В 2016-2020 гг. крупнейшим сегментом был автомобильный дизайн, наиболее быстрорастущими сегментами – стоматологическая печать, печать медицинских имплантатов и устройств, регионами с самыми высокими расходами – США, Западная Европа и Азиатско-Тихоокеанский регион (исключая Японию) [4].

Россия находится на 11 месте в мире по производству и внедрению технологий 3D-печати. Доля отечественного рынка в данной сфере составляет всего 2%, но при этом российский рынок аддитивных технологий за последние 8 лет вырос в 10 раз [3]. Инвестиции российских предприятий, осуществляющих производство аддитивного оборудования и комплектующих, в основной капитал составляют 177,4 млн. руб.

Перспективными направлениями будут:

1. Фармацевтика и медицина. Возможны немногие, но очень существенные проблемы. Во-первых, это долгое и финансово затратное получение разрешений от служб контроля за качеством медикаментов, и второе это огромные инвестиции, обученные сотрудники.

2. Автомобильная и аэрокосмическая промышленность. При помощи

трехмерной печати уже создаются экспериментальные модели будущих запчастей и деталей, которые в дальнейшем позволят произвести изделия идеального качества.

3. Электроника. 3D-печать позволит сократить время на изготовление трудоемких деталей, микросхем и аппаратной электроники.

4. Пищевая сфера. 3D печать точно будет иметь успех из-за простоты создания кулинарного изделия.

Основными негативными факторами являются: 1. глобальная и региональная цепочка снабжения и логистики: снижение спроса влечет собой потерю рабочих мест; 2. открытые возможности для печати особо опасных предметов, таких, как оружие; 3. рост количества мусора и усиление негативного воздействия на экологию; 4. значительный подрыв контроля за производством, потребительских регламентов, торговых барьеров

В нашей стране в 2021 г. была принята Стратегии развития аддитивных технологий в РФ на период до 2030 г., которая определяет основные направления государственной политики в сфере развития аддитивных технологий [1].

Таким образом, несмотря на наличие отрицательных факторов 3D – принтеры – наше будущее. Они способны создавать уникальные и новые изделия, а также аналоги уже существующих изделий/предметов. Можно ожидать, что в скором будущем эта технология будет доступна каждому человеку.

Список использованных источников

1. Об утверждении стратегии развития аддитивных технологий в РФ на период до 2030 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14.07.2021 г. № 1913-р [Электронный ресурс]: Правительство России. – URL: <http://government.ru/docs/all/135700/> (дата обращения 15.04.22)

2. Всё о 3D-печати. Аддитивное производство. Основные понятия. [Электронный ресурс]: / 3D-принтеры сегодня! – URL: https://3dtoday.ru/wiki/3D_print_technology (дата обращения 15.04.22)

3. Рынок технологий 3D-печати в России и мире: перспективы внедрения аддитивных технологий в производство [Электронный ресурс]: Аналитическое исследование / 3D-принтеры сегодня! – URL: <https://3dtoday.ru/blogs/news3dtoday/rynok-texnologii-3d-pecati-v-rossii-i-mi-re-perspektivy-vnedreniya-additivnyx-texnologii-v-proizvodstvo> (дата обращения 15.04.22)

4. Попадюк С. Итоги 2020 и прогнозы: рынок 3D-печати будет ежегодно расти на 25% [Электронный ресурс]: 3D-принтеры сегодня! – URL: <https://3dtoday.ru/blogs/news3dtoday/itogi-2020-i-prognozy-rynok-3d-pecati-budet-ezegodno-rasti-na-25> (дата обращения 16.04.22)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ТБК»)

Василькова Д.М., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: ст. преподаватель Андреева А.В.

Тверской государственной университет,

Институт экономики и управления

В современном мире все большую значимость приобретает исследование кадровой политики организации в сфере найма персонала, совершенствование системы отбора и адаптации. Организации заинтересованы в привлечении и удержании высококвалифицированного персонала, поэтому процесс найма становится центральным в системе управления персоналом [1, с. 82]. Одним из важнейших направлений развития является формирование эффективной кадровой политики в области привлечения и найма персонала, готовность к обучению сотрудников на рабочих местах, проявление лояльности к соискателям и молодым специалистам.

Объект исследования – ООО «ТБК», российский межрегиональный холдинг, действующий с 2012 года, специализирующийся на предоставлении услуг в области таможенного дела и транспортной логистики. Основной вид деятельности компании – деятельность в области права. Компания имеет свои подразделения в Тверской и Московской областях. Центральный офис находится в г. Тверь. Общая численность сотрудников ООО «ТБК» на 01.01.2022 составила 56 человек, динамика численности персонала за последние три года показывает абсолютный прирост общей численности персонала на 18% [3]. В ООО «ТБК» трудится высококвалифицированный средневозрастной персонал, большинство сотрудников имеют высшее образование.

В первом квартале 2022 года было проведено комплексное исследование, включающее в себя анализ процессов подбора, отбора и адаптации персонала, прохождения сотрудниками испытательного срока, текучести, в том числе отдельно среди вновь принятых сотрудников ООО «ТБК», в процессе которого было выявлено, что в организации нет как таковой системы отбора и адаптации персонала. Это выражается в отсутствии таких важных для успешного функционирования организации элементов, как: система наставничества; внутрикорпоративное обучение; стремление приобщить новых сотрудников к корпоративной культуре; лояльность со стороны руководителя; готовность осуществлять денежные и иные ресурсные вложения в новый персонал; подход на основании возвращения собственных кадров, которые будут соответствовать требованиям именно данной организации на определенном этапе профессионального роста.

Руководство компании стремится получить с рынка труда готовых кандидатов, которые уже имеют серьезный опыт работы, профильное высшее образование. Этим обусловлена весомая доля сотрудников в возрасте старше 35 лет в возрастной структуре персонала компании. Однако, даже среди кандидатов с нужным опытом и образованием многие не останавливают свой выбор на ООО «ТБК», а продолжают поиск работы в другом месте. Это обусловлено отсутствием контроля за адаптацией новых сотрудников, естественным хаотичным протеканием данного процесса.

Несмотря на то, что организация является развивающейся, имеет перспективы роста и прибыльной деятельности, развития и расширения штата компании, в организации наблюдается кадровый голод по вновь открытым штатным единицам, не сформирован кадровый резерв.

Подбор персонала в ООО «ТБК» характеризуется самостоятельным поиском квалифицированного персонала среднего звена, осознанно минующим уровень массового набора специалистов низкой квалификации; высокой требовательностью, низкой лояльностью руководства компании к кандидатам, желанием получить готового профессионала в команду без вложений, нет стратегического плана найма сотрудников. Подбор персонала ситуативный, направлен на удовлетворение текущих потребностей организации.

В организации наблюдается умеренная текучесть в рамках нормы для микропредприятий, однако среди вновь принятых сотрудников наблюдается высокий уровень текучести чрезмерно высокий (77%).

Чтобы остановить или предупредить текучесть среди сотрудников-новичков работодатель должен объективно оценивать и корректировать по мере развития внутренней и внешней организационных сред сложившуюся систему отбора персонала, больше внимания уделять адаптации сотрудников на рабочем месте.

Для оптимизации процессов подбора и отбора персонала, формирования привлекательного имиджа организации на рынке труда и сокращения текучести вновь принятых сотрудников необходимо реализовать следующие мероприятия:

- Развитие системы документационного обеспечения подбора и отбора персонала, а именно: сформировать и утвердить Плана найма персонала ООО «ТБК»; внедрить использование заявок на подбор персонала для структурных подразделений организации; внести в действующее Положение о подборе и отборе персонала позиции о порядке подбора и отбора персонала для конкретных подразделений;

- Развитие лояльность организации к кандидатам на вакантные должности за счет ориентации на комплексную оценку степени релевантности кандидата, основывающуюся не только на оценке уровня теоретической подготовки и практического опыта, но и на оценке “soft skills”;

– Назначение руководителей подразделений ответственными лицами, ситуативно заинтересованными в успешном, эффективном и рациональном подборе персонала.

Совершенствование процесса адаптации позволит сократить количество увольнений в первый год работы, потерю эффективности работника на период адаптации, оптимизировать затраты временных и материальных ресурсов, затрачиваемых в целях адаптации сотрудника, сформировать положительный микроклимат в трудовом коллективе и положительный имидж компании как работодателя [2, с. 115].

Для достижения этих ориентиров необходимо разработать Положение об адаптации персонала и реализовать построение отлаженной системы и программы адаптации в соответствии с разработанным Положением, формировать индивидуальные программы адаптации в соответствии с особенностями отдельных кандидатов, систематизировать наставничество и исключить хаотичные взаимодействия руководителей и новых сотрудников.

Постоянное повышение профессионального уровня персонала способствует развитию компании. Автор признает высокую значимость корпоративного обучения, в том числе и для успешного протекания процесса адаптации, снижения уровня текучести кадров как среди вновь принятых сотрудников, так и среди устоявшегося массива персонала.

Эффективный и рациональный процесс подбора персонала позволит в короткие сроки закрывать вакансии и привлекать сотрудников, наиболее соответствующих организационным требованиям. Адаптивный подход и обучение сотрудников являются предпосылками к сокращению текучести кадров организации, формированию положительного микроклимата в трудовом коллективе и имиджа организации как привлекательного работодателя для сотрудников и соискателей.

Список использованных источников

1. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом: монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М.: Проспект, 2018. – 161 с.
2. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т.Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
3. Официальный сайт ООО «Таможенно-брокерский консалтинг». – URL: <https://www.t-bk.ru/> (дата обращения 12.04.22)

ИНДУСТРИЯ ЭЛЕКТРОМОБИЛЕЙ: ТРЕНДЫ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Веселова Е.А., Горюнова В.А., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Романюк А.В.

Тверской государственной университет,

Институт экономики и управления

В последние годы в мировом машиностроении наметилась тенденция постепенного смещения интереса ведущих автопроизводителей и потребителей от автомобилей с традиционными бензиновыми и дизельными двигателями к автомобилям, которые используют в составе силовой установки двигатели на альтернативных источниках энергии, прежде всего, электромобили [1]. Согласно оценкам Международного энергетического агентства, совокупные продажи гибридных (HEV) и полностью электрических автомобилей (EV) в 2019 г. превысили 2 млн. шт., что составило около 2,4-2,6 % мирового рынка новых автомобилей. В то же время нужно отметить, что ведущие мировые автопроизводители электромобилей оказались в очень сложных условиях, которые были вызваны пандемией и глобальным карантинном [2].

В странах ЕС вступили в силу новые нормы выбросов углекислого газа автомобилями с 1 января 2020 г. Для тотального и ускоренного перехода на гибриды и электромобили потребуется от европейских автопроизводителей крайне масштабного уровня инвестиций [2]. При этом они подвергаются риску потери доли рынка в пользу электромобилей компании Tesla, альянса Renault – Nissan – Mitsubishi и т. д.

За последнее десятилетие поведение потребителей изменилось, а также изменился и сам потребитель, для которого покупка товаров уже не является простой тратой средств, а выступает способом самовыражения и идентификации [3]. Данный тренд долгое время обходил стороной нашу страну, но ситуация постепенно меняется, а региональные власти принимают меры для поддержки развития электротранспорта. Во многих городах и на федеральных трассах устанавливают платные зарядные станции. Сейчас они есть в большинстве регионов страны от Калининградской области до Приморья и от Карелии до Краснодарского края [2]. Кроме государственных зарядных станций функционируют частные объекты.

Под *электрическим автомобилем (EV)*, как правило, понимают транспортное средство, которое приводится в движение электродвигателем, питающимся от автономного источника электроэнергии. Все электромобили по своему типу могут быть отнесены либо к гибридным (HEV), которые заряжаются двигателем внутреннего сгорания, и гибридным с возможностью зарядки от сети (PHEV) [1]. Автономный ход серийных полностью электриче-

ских автомобилей, как правило, составляет 250-300 км. Заявленная автономность топовой модификации Tesla Model 3 приближается к 500 км., а Tesla Model S, согласно данным EPA (Агентство по охране окружающей среды США), превышает 600 км. [4]. До настоящего времени не удалось устранить главный недостаток электромобилей, который связан с их невысокой автономностью. Причиной этого является недостаточная емкость, большое время заряда и малая удельная энергия аккумуляторов, ограничивающие уже многие годы усилия конструкторов электромобилей. Одной из проблем современных электромобилей выступает инфраструктура зарядки, замены и утилизации аккумуляторных батарей, кроме того, у них достаточно низкая дальность пробега на одной зарядке. При этом среднее время зарядки батарей электромобиля составляет около 8-12 часов в зависимости от емкости батареи и величины зарядного тока. По информации Международного энергетического агентства, на начало 2020 г. в мире насчитывалось чуть более 860 тысяч точек подключения на зарядных станциях, из них только треть имеют возможность быстрой зарядки. В России сейчас, по данным аналитического агентства «АВТОСТАТ», зарядная сеть включает 251 станцию [2].

Один из основных вопросов состоит в том, почему мы не наблюдаем массового проникновения электромобилей на рынок при активной поддержке со стороны государства, например, в виде субсидий. Большая часть экспертов уже сейчас прогнозируют вероятность возникновения дефицита металлов, которые применяются в производстве аккумуляторов. Как отмечают аналитики Wood Mackenzie [3], в ближайшем будущем из-за повышения выпуска электромобилей, спрос на металлы будет повышаться столь быстро, что поставщикам не удастся успевать за ним.

К ещё одному сдерживающему фактору для массового выхода электромобилей на рынок следует отнести отсутствие жизнеспособной и рентабельной бизнес-модели. Если рассмотреть лидеров-автопроизводителей электромобилей, компании GM, Tesla, Mercedes-Benz, то можно обнаружить, что данные производители покрывают убыточность своих электропроектов доходами от продаж традиционных машин с двигателями внутреннего сгорания. Кроме того, полный или частичный отказ от обычных машин с двигателями внутреннего сгорания может спровоцировать значительный рост цен на электричество и его дефицит [4]. При этом для добычи редкоземельных металлов, которые используются в батареях, также требуется дополнительное электричество.

Массовому распространению электромобилей мешают следующие барьеры. Долгое время существовали две главные проблемы – это неразвитость инфраструктуры и маленький запас хода, который делал зависимость от зарядных станций еще сильнее. Ситуация начала меняться в связи с появлением аккумуляторных батарей большей емкости и станций быстрой зарядки, которые открыли электромобилям доступ к новым сегментам, в том

числе в премиальном. В сумме с многочисленными стимулирующими мерами со стороны властей во многих странах это привело к резкому росту спроса на электромобили. В целом по ЕС удельный вес электромобилей в общем числе новых автомобилей с 2012 г. увеличился с 0,1 до 2,1% [4].

Рассмотрим перспективы востребованности электромобилей в России. По мнению сторонников «электрификации», необходимо учитывать мировые тренды и развитые страны Запада и Китай, где данный процесс уже протекает [5]. Порядка 15% автомобилистов в настоящий момент рассматривают электромобиль либо как свою следующую покупку, или через одну. Принимая во внимание темпы снижения стоимости батарей, ценовой паритет будет достигнут к 2024-2025 гг., а характеристики сопоставимы уже сейчас. В результате всего это так называемая «неприспособленность» России к электротранспорту представляет собой один из популярных мифов, который постепенно опровергается действительность. Например, в Иркутске и на Дальнем Востоке электромобили начинают уверенно использоваться [4].

В заключении следует отметить, что многие страны рассматривают развитие электромобильного транспорта в качестве инструмента решения существующих экологических проблем. Одновременно с этим возникает возможность по формированию новых рынков инновационной продукции. В итоге данная область деятельности начинает активно поддерживаться государствами различными способами. В настоящее время российский рынок электромобилей практически не поддерживается никакими мерами государственного регулирования и развивается спонтанно. Тем не менее, интерес к электрификации транспортных средств в России начинает постепенно расти в соответствии с мировыми трендами.

Список использованных источников

1. Перспективы развития рынка электротранспорта и зарядной инфраструктуры в России: экспертно-аналитический доклад / Д.В. Санатов [и др.]; под ред. А.И. Боровкова, В.Н. Княгина. – СПб: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2021. – 44 с.
2. Инвестиции в электромобили. [Электронный ресурс]: Fin-Plan. – Режим доступа: <https://fin-plan.org/blog/investitsii/investitsii-v-elektromobili/> (дата обращения 15.04.22)
3. Отношение аудитории к индустрии электромобилей [Электронный ресурс]: Стартапы, бизнес, технологии – VC.RU. – Режим доступа: <https://vc.ru/u/798640-varvara-kiseleva/241028-rynok-elektroavtomobiley-analiz-perspektivy-situaciya-v-rossii> (дата обращения 15.04.22)
4. Электрокары – автомобили будущего [Электронный ресурс]: Журнал Esquire. – Режим доступа: <https://esquire.ru/life-style/197253-elektrokary-avtomobili-budushchego-razbiraem-sya-kak-avtoindustriya-sleduet-trendu-na-us-toychivoe-razvitie/> (дата обращения 15.04.22)
5. Электромобили: мировые тренды, проблемы и перспективы [Электронный ресурс]: Общественно-деловой научный журнал «Энергетическая политика». – Режим доступа: <https://energypolicy.ru/elektromobili-mirovye-trendy-problemy-i-perspektivy/energoperehod/2021/14/27/> (дата обращения 15.04.22)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Виноградова Я.С., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: канд. психол. наук, доц. Чегринцова С.В.

Тверской государственный университет,
Институт экономики и управления

Актуальность данной темы является одной из серьезных проблем в системе управления безопасностью труда персонала в России. Она построена на принципах реагирования на опасные случаи, а не на принципах их профилактики, что не позволяет выявлять наиболее важные и первостепенные направления профилактической работы по охране труда, что приводит к снижению эффективности работы всего предприятия.

Одной из основных задач управления производством является создание безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников. Это невозможно обеспечить без эффективной системы управления охраной труда результативность, которой определяется снижением травматизма и достигается за счет снижения рисков, связанных с опасностями производства. Несчастные случаи на производстве выбивают из колеи, часто надолго парализуют работу предприятия, создавая не только нервозную обстановку в коллективе, но и принося существенные финансовые потери для предприятия.

Под условиями труда понимается совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических состояний производственной среды, оказывающих влияние на функционирование организма работника, его здоровье и продолжительность жизни, работоспособность, удовлетворенность трудом, воспроизводство рабочей силы и эффективность труда. [1]

Предмет исследования: Межмуниципальное автотранспортное предприятие № 7 г. Истра филиал акционерного общества «МОСТРАНСАВТО» является крупным транспортным предприятием города Москвы и Московской области. Сокращенное наименование: МАП № 7 г. Истра филиал АО «МОСТРАНСАВТО». Миссия МАП № 7 г. Истра филиал АО «МОСТРАНСАВТО» – лидерство в сфере пассажирских перевозок на основе непрерывных инноваций с целью интеграции в мировую экономику, роста удовлетворенности потребителей, качества жизни сотрудников и стоимости бизнеса компании.

Одной из наиболее важных проблем в МАП №7 г. Истра филиал АО «МОСТРАНСАВТО», которую выделил автор, является неудовлетворительное функционирование системы пожарной безопасности.

На предприятии разработаны инструкции по мерам пожарной безопасности, в которых указаны для отдельных участков производства мероприятия по противопожарному режиму, предельные показания контрольно-измерительных приборов, порядок и нормы хранения взрыво и пожароопасных веществ. [2] Однако, вследствие ознакомления с нормативно техническими документами было выявлено, что на предприятии присутствует нехватка средств пожаротушения. Вместе с этим, гарантийный срок службы используемой на предприятии пожарной системы подходит к концу, поэтому, система незамедлительно нуждается в модернизации.

В связи с этим, были разработаны рекомендации, по улучшению функционирования системы пожарной безопасности на предприятии.

1) Рекомендуются закупить основные первичные средства пожаротушения, в том числе, закупка огнетушителей, новых датчиков пожарной безопасности, очистка и модернизация системы вентиляции. [3]

2) Обеспечить условия для организации эвакуации из помещений в случае возникновения пожара, в том числе, установление дополнительных пожарных лестниц.

3) Внедрить в производство системы автоматического контроля и сигнализации за возникновением опасных факторов. Это значит, что предприятию необходимо заняться разработкой системы автоматической сигнализации. В их задачу входит оповещение обслуживающего персонала о ходе технологического процесса, о возникновении опасности, об аварийных режимах работы оборудования, требующих принятия неотложных мер. Виды сигналов зависят от степени опасности. При поступлении сигналов о наиболее опасных недопустимых режимах для привлечения внимания обслуживающего персонала, как правило, применяются прерывистые звуковые сигналы, яркие вспышки ламп, звонки, сирены.

Основной задачей проекта совершенствования управления охраной труда, в данной ситуации, является повышение уровня безопасности работников.

Таким образом, с помощью данных рекомендаций предприятие МАП № 7 г. Истра филиал АО «МОСТРАНСАВТО», сможет усовершенствовать свою систему пожарной безопасности в соответствии с ФЗ № 69 «О пожарной безопасности» [4]

Список используемых источников

1. [Электронный ресурс] https://studopedia.ru/2_101874_bezopasnost-usloviya-i-distiplina-truda. (дата обращения 25.04.22).

2. ГОСТ 12.1.004-91 «ССБТ. Пожарная безопасность. Общие требования».

3. ГОСТ 12.3.046-91 «ССБТ. Установки пожаротушения автоматические. Общие технические требования».

4. Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

ВНЕДРЕНИЕ ФСБУ 5/2019 «ЗАПАСЫ» И ФСБУ 6/2020 «ОСНОВНЫЕ СРЕДСТВА» КАК ИНСТРУМЕНТ СБЛИЖЕНИЯ РОССИЙСКОГО БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА С МСФО

Вьюгина Т.А., Башилова Е.М., бакалавриат, 4 курс
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Фомина О.Б.
Тверской государственной университет,
Институт экономики и управления

Первым шагом к сближению российского и международного бухгалтерского учета стало внедрение ФСБУ 5/2019 «Запасы», который был разработан на основании одноименного МСФО (IAS) 2 «Запасы», поскольку ранее действовавший в бухгалтерском учете нормативный документ в комплексе с методическими рекомендациями несли существенные отличия от требований МСФО по отражению учета запасов.

Многие разработанные аспекты в отечественном стандарте стали основаниями сближения с международными стандартами. По новому стандарту в состав запасов вошло незавершенное производство, что соответствует правилам МСФО. Помимо этого, в состав запасов включены объекты интеллектуальной собственности и объекты недвижимости, что является логически соответствующим правилом, поскольку данные объекты не относятся к элементам инвестиционной деятельности и правильно отнесены в состав оборотных средств субъекта, в том числе в состав запасов [7, с. 130].

Кроме этого, в соответствии с пунктом 14 ФСБУ 5/2019 «Запасы» появляется упоминание о справедливой стоимости. Теперь организации должны применять оценку затрат, учитываемых в расчете фактической себестоимости по приобретению запасов, если договором установлена полная или частичная оплата неденежными средствами, по справедливой стоимости. В МСФО регулирование справедливой стоимости осуществляется МСФО (IFRS) 13 «Оценка справедливой стоимости» [6, с. 53].

Следующим сближающим фактором стал запрет включения управленческих расходов и расходов на хранение, а также сверхнормативных затрат в себестоимость готовой продукции. Таким образом, с 2021 года все организации, за исключением установленных действующим Стандартом, должны применять метод учета затрат «Direct-costing».

Также, существенным критерием сближения российского и международного учета запасов становится введение одного из вариантов оценки запасов после признания, то есть с использованием чистой стоимости продаж (п. 28 ФСБУ 5/2019 «Запасы») [1, с. 7].

Несмотря на то, что ФСБУ 5/2019 «Запасы» был разработан для сближения с международной практикой учета, все же возникают некоторые раз-

личия и противоречия. Различием между стандартами выступает учет скидок в расчете фактической себестоимости запасов. Так, пп. «б» п. 12 ФСБУ 5/2019 устанавливает принятие к учету скидок, и напротив, п. 11 МСФО (IAS) 2 устанавливает вычитание скидок из расчета себестоимости запасов, что впоследствии приводит к формированию временных разниц и расхождением данных в бухгалтерской (финансовой) отчетности [1, с. 4].

Противоречие между федеральным и международным стандартом по учету запасов заключается в разнице учета процентов. Так, пп. «д» п. 11 ФСБУ 5/2019 устанавливает, что в фактическую себестоимость включаются «проценты, связанные с приобретением (созданием) запасов, входящих в дальнейшем в стоимость инвестиционного актива».

В свою очередь, пункт 17 МСФО (IAS) 2 «Запасы» дает отсылку к МСФО (IAS) 23 «Затраты по займам». Данный стандарт относит запасы в состав квалификационного актива (п. 7), что дает полное право на включение процентов в стоимость запасов, если потом они реализуются на сторону в качестве готовой продукции даже при длительном характере производства.

Таким образом, разработчики ФСБУ 5/2019 «Запасы» установили исключительно один исход событий, когда проценты по кредитам и займам могут учитываться в стоимости запасов, если в будущем они превратятся в инвестиционный (внеоборотный) актив, который в последующем будет учитываться в другом разделе [4, с. 853-855].

МСФО (IAS) 16 «Основные средства» и ФСБУ 6/2020 «Основные средства» были разработаны для того, чтобы не только последовательно производить внутрикорпоративный учет основных средств и отражать данные в разделах финансовой отчетности, но и предоставлять возможность заинтересованным пользователям изучать информацию о состоянии предприятия с точки зрения долгосрочных активов, размеров инвестиций в основные средства и их изменений, а также вопросы балансовой стоимости, амортизации и убытков от обесценения [3, с. 221].

Между новым ФСБУ 6/2020 и действующим до 2022 года положением по бухгалтерскому учету (ПБУ) 6/2001 «Основные средства» прослеживаются отличия, которые выступают общими чертами МСФО (IAS) 16 «Основные средства», а именно:

1. Внедрение новой терминологии, например, использование балансовой и справедливой стоимости, а также ликвидационной, чего ранее в практике бухгалтерского учета не было. Помимо этого, появилось определение инвестиционной недвижимости [2].

В свою очередь, ликвидационная стоимость имеет свои особенности, например, в части приравнивания к нулю в случаях, установленных п. 31 ФСБУ 6/2020 «Основные средства».

2. Признание малоценных объектов в составе основных средств. Ранее активы стоимостью до 40 000 руб. могли отражаться в качестве матери-

ально-производственных запасов, что препятствовало рациональному ведению учета в части отсутствия завышения неоправданных затрат на учет несущественных объектов.

Новый стандарт ФСБУ 6/2020 «Основные средства» дает право организациям самостоятельно устанавливать любой лимит стоимости основного средства, исходя из принципа существенности информации, то есть при определении объекта предусмотрено принятие решений, основываясь на использовании профессионального суждения [5, с. 35].

3. Сроки начала и окончания начисления амортизации. В ПБУ 6/2001 предполагался подход, который мог приводить к существенным искажениям учетной и отчетной информации организации, поскольку наблюдались различные неточности в начислении амортизация по поступающим и выбывающим объектам основных средств. Теперь же, в соответствии с ФСБУ 6/2020 «Основные средства» амортизация по основным средствам начисляется с даты признания объекта основных средств в учете, а прекращается с момента его списания с учета.

4. Способы начисления амортизации. В рамках сближения стандартов в российском учете был исключен метод начисления амортизации по сумме чисел лет срока полезного использования и установлен новый расчет начисления амортизации линейным способом.

Несмотря на существенные сближения МСФО (IAS) 16 «Основные средства» и ФСБУ 6/2020 «Основные средства», в силу специфики учета и нормативного регулирования в России, были выявлены отличительные черты. Например, отличается формирование первоначальной стоимости основных средств. Согласно п. 11 МСФО (IAS) 16 «Основные средства» в первоначальную стоимость включается предварительная оценка стоимости демонтажа при выбытии основных средств и восстановление природных ресурсов на участке, который они занимают.

Таким образом, по ФСБУ 6/2020 «Основные средства» в первоначальную стоимость не входит стоимость демонтажа оборудования и стоимость восстановления земли. Данный факт приводит к возникновению у организации ответственности за приобретение этого объекта, либо на протяжении определенного периода времени использования объекта с целью, которая не имеет отношение к созданию запасов в течение этого периода времени [8, с. 335].

Итак, рассмотрев нововведения в данных отечественных стандартах, можно утверждать, что они станут инструментами сближения российского бухгалтерского учета с международными стандартами. Однако, возникающие различия и противоречия, все больше будут способствовать развитию и применению профессионального бухгалтерского суждения с целью отражения корректной информации.

Список использованных источников

1. Приказ Минфина России от 15.11.2019 № 180н «Об утверждении Федерального стандарта бухгалтерского учета ФСБУ 5/2019 «Запасы» // МИНФИН РОССИИ [Офиц. сайт] – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348523/
2. Информационное сообщение Минфина России от 03.11.2020 N ИС-учет-29 "Новое в бухгалтерском законодательстве: факты и комментарии" - URL: https://minfin.gov.ru/ru/document/?id_4=131852-novoe_v_bukhgalterskom_zakonodatelstve_fakty_i_kommentarii/
3. Адаменко А.А., Столярова М.А., Хорольская Т.Е. Модель учета основных средства в соответствии с МСФО [Электронный ресурс] / А.А. Адаменко, М.А. Столярова, Т.Е. Хорольская // ЕГИ – 2021. №1 (33). – с. 219-224. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-ucheta-osnovnyh-sredstv-v-sootvetstvii-s-mezhdunarodnymi-standartami-finansovoy-otchetnosti-1/>
4. Городилов М.А. «ФСБУ 5/2019 «Запасы» Анализ концептуальных изменений» // Журнал Международный бухгалтерский учет» 2020, том 23, выпуск 8. – ООО "Издательский дом "Финансы и кредит" "Финансы и кредит" // Текст: электронный. – URL: <https://www.fin-izdat.ru/journal/interbuh/detail.php?ID=76287/>
5. Елисеева О.В. Учет основных средств в соответствии с ФСБУ 6/2020 [Электронный ресурс] / О.В. Елисеева // Вестник РУК. - 2021. № 1 (43) – с. 34-38. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchet-osnovnyh-sredstv-v-sootvetstvii-s-novym-federalnym-standartom-fsbu-6-2020-osnovnye-sredstva/> – (дата обращения: 04.11.2021)
6. Михайлова К. О., Садыкова Л.Г. «ФСБУ «ЗАПАСЫ» и ОСОБЕННОСТИ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ» // Сборник научных статей 3-й Всероссийской научно-практической конференции, 2020, том 2, с. 273 – Изд-во: Юго-Западный государственный университет // Текст: электронный. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42612817/>
7. Неганова В.Е. Актуальность ФСБУ «Запасы» и проблемы бухгалтерского учета материалов в связи с переходом на ФСБУ «Запасы» / Развитие бухгалтерского учета, анализа, аудита и статистики в условиях современных стратегий хозяйственной деятельности: материалы научной конференции. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2020, с. 129-134. Текст: электронный. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42660438/>
8. Хорольская Т.Е., Еремина Н.В., Гулин В.С. Особенности оценки и переоценки объектов ОС [Электронный ресурс] / Т.Е. Хорольская, Н.В. Еремина, В.С. Гулин // ЕГИ. 2021. № 4 (36). – 332-337. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-otsenki-i-pereotsenki-obektov-osnovnyh-sredstv/>

К ВОПРОСУ О МЕТОДАХ УПРАВЛЕНИЯ ЗАПАСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Гнатюк В.В., бакалавриат, 3 курс

*Научный руководитель: ст. преподаватель кафедры финансов
Верещагина Е.Ю.*

Тверской государственной университет,
Институт экономики и управления, факультет «Финансы и кредит»

Деятельность предприятий российской экономики включает в себя управление внеоборотными и оборотными активами. Одной из основных статей баланса активов организации выступают запасы, преувеличение которых приводит к сокращению скорости оборачиваемости оборотных средств. В случае обратного их отсутствия возможно нарушение отдельных процессов снабжения производства или сбыта продукции торговым представителям и покупателям.

Чтобы проводить эффективный процесс управления запасами на предприятии в современных условиях необходимо учитывать два момента:

- во-первых, нужно учесть степень воздействия текущих факторов внешней среды, которые приводят к созданию макроэкономической нестабильности рынков, что может повлечь за собою снижение совокупного спроса;
- во-вторых, нужен выбор в пользу эффективного метода управления запасами на предприятии, что позволит достигнуть целей по оптимизации размера запасов и поддержания высокого уровня оборачиваемости оборотных средств.

Так, на сегодняшний день, процесс формирования системы управления товарными запасами на предприятиях российской экономики в современных условиях макроэкономической стабильности, как правило, состоит из трех методов [1; 2]:

1. Метод классификации запасов (ABC), который заключается в определении наиболее значимых товарных запасов для предприятия с точки зрения производства, продаж и прибыли.

Так, в рамках данного метода все товарные запасы делятся на три ключевые группы:

- А (наиболее важные товары);
- В (товары средней важности);
- С (наименее важные товары).

Целесообразнее всего предприятию производить и хранить запасы, которые относятся к категориям А и В. Товары С не имеют практической пользы и эффективности при развитии бизнеса.

2. Метод оценки товарных запасов, который включает в себя несколько разновидностей моделей:

- метод оценки товарных запасов исходя из себестоимости каждой единицы товара;
- метод оценки FIFO, где соблюдается список очередности «первый прибыл – первый убыл»;
- метод определения себестоимости по средневзвешенной арифметической.

3. Метод определения оптимального объема товарных запасов, который рассчитывается при помощи следующей эконометрической модели:

$$Q = \sqrt{(2 * F * S) / (C * P)},$$

где S – объем продаж за один календарный год;

P – стоимость приобретения изделия;

C – годовые затраты на хранение товарных запасов;

F – постоянные расходы по размещению заказов;

Q – заказываемое количество товаров.

4. Метод классификации запасов (XYZ), который выступает улучшенной формой ABC-анализа. Характеристикой данной методики управления запасами товаров выступает то, что компания учитывает не только классификацию товаров по степени их важности, но и вероятную динамику спроса.

В современных условиях резкого изменения тенденций спроса на рынках потребительских товаров такая методика управления запасами выглядит целесообразной в виду возможного уменьшения совокупного спроса и т.д.

Каждый из вышеописанных методов управления запасами на предприятии имеет свои характерные особенности, формирующие преимущества [3, с. 32; 4, с. 8]:

- ABC анализ позволяет проводить оптимизацию и сокращение используемых временных и трудовых ресурсов предприятия;
- XYZ анализ позволяет определить категорию нерентабельных товаров, которые необходимо перестать производить и реализовывать потребителям;
- метод определения оптимального объема запасов имеет преимущества в виде того, что она более чувствительна к колебаниям спроса, а также возможностью сокращения финансовых расходов на обеспечение складской логистики при управлении товарными запасами на предприятии.

По нашему мнению, при выборе методов управления запасами предприятиям российской экономики стоит учитывать то, что современный период экономической конъюнктуры характеризуется кризисом. Причинами его выступают увеличение рисков из-за геополитической угрозы и ввода нового пакета экономических и политических санкций по отношению к России.

Исходя из этого, при управлении запасами на предприятии важно проводить определение оптимального объема запасов, который необходим организации, с учетом того, каким будет в будущем объем совокупного спроса

на рынках. Вероятнее всего, что произойдет снижение потребление ряда категорий потребительских и промышленных товаров, из-за чего предприятия важно акцентировать внимание на сокращение объемов своих запасов на будущие финансовые периоды.

Поэтому, наиболее эффективным методом в управлении запасами на предприятии в условиях экономического кризиса будет выступать XYZ анализ, преимуществом которого выступает возможность определения категории нерентабельных товаров, которые стоит продолжать производить и реализовывать конечным потребителям. Важно учитывать не только классификацию товаров по степени их важности, но и вероятную динамику спроса.

Таким образом, в рамках проведения управления запасами на предприятии в современных условиях макроэкономической нестабильности рынков можно использовать метод классификации запасов, метод оценки товарных запасов, метод определения оптимального объема товарных запасов, а также метод классификации запасов.

Список использованных источников

1. Гуськова Н.С. Методы управления запасами. URL: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2014/pdf/d01/s44/s44_001.pdf/ (дата обращения: 16.04.2022).
2. Методы управления запасами на складе в розничной торговле. URL: <https://www.ekam.ru/blogs/pos/metody-upravleniya-zapasami-na-sklade/> (дата обращения: 16.04.2022).
3. Макарова Ю.А. Сравнительная характеристика применяемых методов управления запасами // Наука через призму времени. 2019. № 10 (31). с. 30-34.
4. Фирсанова К.А., Ермашкевич Н.С. Сравнительный анализ моделей управления запасами // Вектор экономики. 2020. № 4. с. 1-17.

СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ АНАЛИЗА ДОХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Голубев Д.А., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Романюк А.В.

Тверской государственный университет,

Институт экономики и управления

Анализ доходов предприятия имеет большое значение в системе общей оценки работы каждого предприятия. Это связано с тем, что доходы имеют непосредственное влияние на общий финансовый результат деятельности предприятия, который может иметь как положительный, так и отрицательный характер.

Ключевая цель анализа доходов заключается в разработке комплекса мер, направленных на увеличение доходности, а также в поиске и расчете резервов для роста получаемой прибыли. Кроме того, преследуются и иные цели [1]:

- по определению направления деятельности, приносящего предприятию наибольший маржинальный доход и укрепление его позиций;
- по оценке расходов по текущим видам деятельности предприятия, покрываемых выручкой, а также прогноз в отношении прибыли;
- по выявлению негативных факторов, снижающих доходность предприятия;
- по оценке неэффективного управления основными средствами, оборотными активами и производительности труда.

К основным задачам анализа доходов предприятия могут быть отнесены следующие [2]:

- оценка выполнения плана, динамики и структуры доходов предприятия;
- оценка влияния факторов на доходы предприятия;
- определение влияния факторов на прибыль предприятия от финансовой, инвестиционной и основной деятельности;
- поиск резервов увеличения доходов предприятия;
- обоснование и разработка мероприятий по использованию выявленных резервов.

Большое значение для достоверности сведений, получаемых в ходе проведения анализа доходов предприятия, а также их пригодности для исследований, приобретает информационная база. Ее основу образуют данные бухгалтерского учета организации и финансовая отчетность, в частности, отчет о финансовых результатах и отчет о движении денежных средств [3].

Анализ доходов предприятия может проводиться с использованием следующих основных методов [4]:

- горизонтального анализа доходов (предприятия рассматриваются абсолютные и относительные отклонения статей отчетности, благодаря

чему сравнивают плановые и фактические данные, данные прошлых периодов с отчетными данными периодов или все эти показатели в совокупности);

– вертикального анализа доходов (предприятия осуществляется деление каждого элемента отчетности на выручку);

– факторного анализа доходов (предприятия полученные данные сравниваются по определенным алгоритмам. Сравнение проводится по направлениям в бизнесе, по деятельности или по статьям, при этом сравниваются между собой различные статьи отчетов всех типов);

– коэффициентного анализа доходов (осуществляется посредством расчета определенных коэффициентов, значения которых можно сравнивать между собой за различные периоды).

Анализ доходов осуществляется поэтапно, что можно отобразить в схематическом виде (рис. 1).

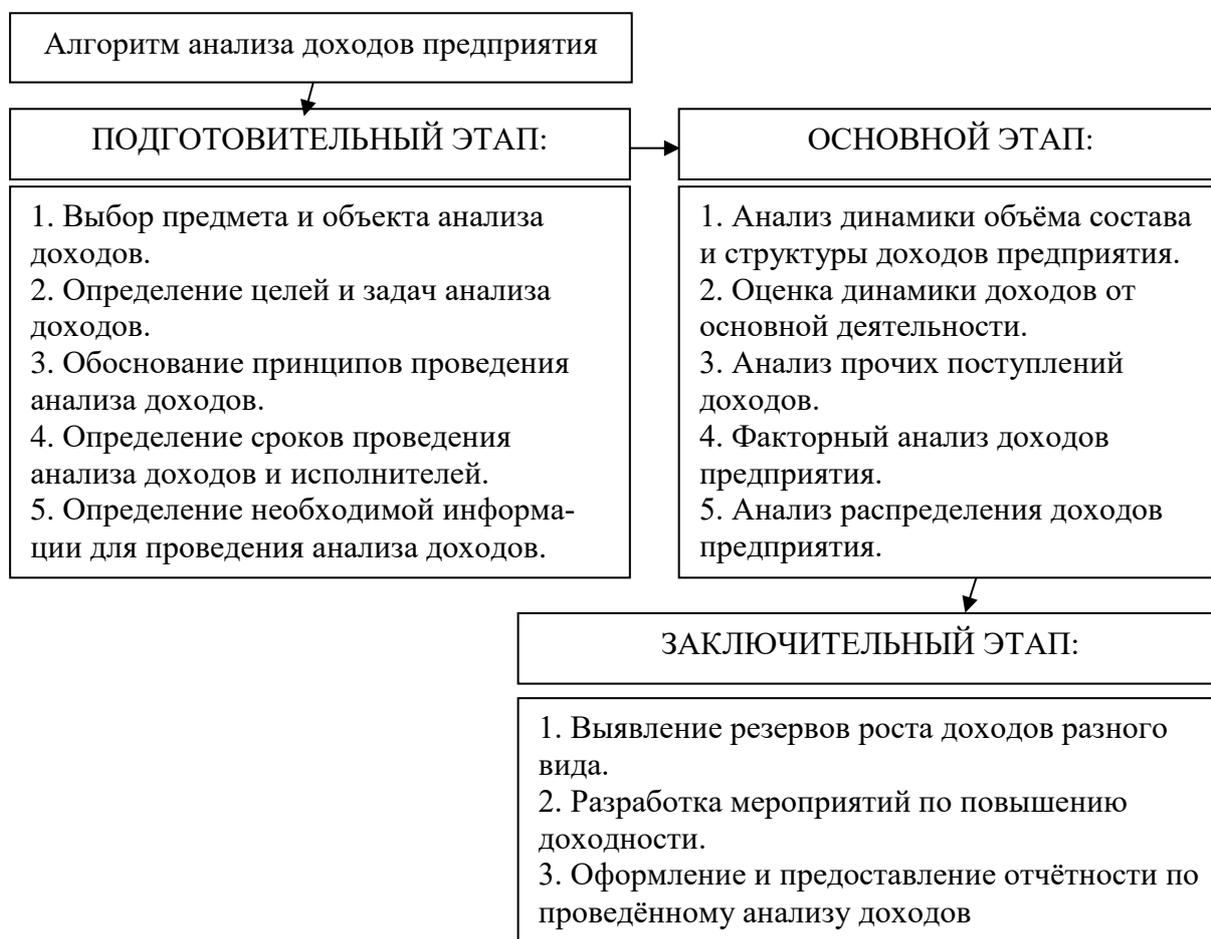


Рис. 1. Алгоритм анализа доходов предприятия *

*Составлено автором по данным: [5]

При проведении анализа доходов предприятия необходимо придерживаться ряда методологических принципов [6]: системности, комплексности, дифференциации, достоверности, релевантности, объективности, оперативности, научности, обзорности, эффективности.

Таким образом, изучение сущности анализа доходов предприятия позволило выявить его значение, которое заключается в том, что предприятие, анализируя результаты финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период, сможет избежать просчетов и ошибок, сформировать соответствующие выводы об уровне финансовых рисков, обрести финансовую стабильность на рынке. В результате проведения анализа доходов может быть сформирована не только оценка состояния предприятия и отдельных направлений его деятельности, но и определены способы улучшения сложившейся ситуации. При этом анализ доходов необходим не только внутренним пользователям в целях определения резервов повышения прибыли и рентабельности, но и внешним пользователям в целях оценки предприятия в качестве потенциального заемщика или делового партнера.

Список использованных источников

1. Антонова А.А. Доходы коммерческих организаций / А.А. Антонова // Экономический рост: проблемы, закономерности, перспективы: сборник научных статей. – Пенза, 2020.
2. Бондаренко О.С. Доходы и расходы предприятия: особенности анализа структуры, динамики и оптимизации / О.С. Бондаренко, А.Н. Горелик // Актуальные проблемы менеджмента и экономики в России. – 2017. – № 10.
3. Валитов Э.А. Доходы и расходы организации: анализ и оптимизация / Э.А. Валитов // Инновационная наука. – 2017. – т. 1. – № 3.
4. Дергачева Е.Е. Анализ доходов и расходов в формировании финансовых результатов в коммерческой организации // Экономика и жизнь. – 2017. – № 11. – с. 67.
5. Ивлева Г.С. Инновационные методы расчетов доходов и расходов в организации // Вектор экономики. – 2018. – № 2 (12). – с. 9.
6. Кучевасова Н.А. Анализ доходов и расходов предприятия СХПК «Россия» // Молодой ученый. – 2021. – № 49 (391). – с. 107.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Горелова А.М., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: ст. преподаватель Верещагина Е.Ю.

Тверской государственный университет,

Институт экономики и управления,

направление «Экономика», профиль «Финансы и кредит»

Одной из ключевых задач краткосрочной финансовой политики на предприятии в условиях экономической нестабильности является оптимизация системы управления дебиторской задолженностью. Ее практическая роль обусловлена тем, что происходит инкассация дебиторского долга, что увеличивает скорость оборачиваемости оборотных средств. Как итог, у предприятия наблюдается укрепление финансового состояния и улучшения ряда других важных показателей экономической эффективности предпринимательской деятельности.

Характеристикой периода макроэкономической стабильности в экономике России 2022 года является создание неустойчивых условий, по причине которых происходит влияние риска увеличения размера дебиторской задолженности организации. Обусловлено это влиянием следующих угроз:

– рост инфляции приводит к снижению покупательной способности населения, а значит, продукция остается у торговых представителей и дистрибьюторов нерезализованной, что увеличивает размер дебиторской задолженности;

– нестабильность валютного курса российского рубля приводит к сложностям ценообразования продукции, которая зависит от импорта комплектующих, сырья или самого товара, которые далее реализовывается на внутреннем потребительском рынке;

– изменение рыночной конъюнктуры на товарно-сырьевом мировом рынке приводит к росту стоимости многих сырьевых компонентов, которые используются при производстве продукции; соответственно, увеличивается ее себестоимость, что требует более высокого повышения уровня потребительских цен на продукцию, из-за чего наблюдается снижение покупательной способности потребителей и увеличение размера дебиторской задолженности.

При построении системы управления дебиторской задолженностью организации необходимо включать в нее четыре основных компонента [2, с. 91]:

– формирование политики взаимодействия с покупателями и поставщиками, где проводится анализ их состояния и ранжирование по уровню риска просроченных выплат дебиторского долга;

– учет и контроль состояния расчетов с дебиторами, где проводится учет и анализ бухгалтерских записей операций по управлению дебиторской задолженностью;

– оценка экономических потерь дебиторской задолженности, где проводится экономический анализ платежеспособности дебиторов, степень вероятности возврата дебиторского долга, а также размер экономических потерь от невозможности взыскания части дебиторской задолженности предприятия;

– разработка мероприятий по повышению эффективности управления дебиторской задолженностью, где важно учитывать современные особенности периода экономической нестабильности в России.

С целью эффективного управления дебиторской задолженностью на предприятии в условиях экономической нестабильности российской экономики, можно использовать следующие методы и инструменты, как [1, с. 210]:

1. Реестр старения дебиторской задолженности, где проводится систематизация задолженности и ее классификация на разные уровни риска.

2. Реструктуризация дебиторской задолженности, где проводятся мероприятия с целью ее взыскания.

3. Формирование финансовых резервов под объем дебиторской задолженности, что, наоборот, может уменьшить скорость оборачиваемости оборотных средств, но обеспечить платежеспособность предприятия.

4. Форфейтинг и факторинг, где дебиторская задолженность клиентов подтверждается кредитоспособностью последних за участием коммерческих банков.

Управление дебиторской задолженностью предприятия предполагает постоянный анализ оборачиваемости средств на счетах. При возникновении отрицательной динамики, можно судить о снижении финансовой устойчивости предприятия. Особое внимание при управлении дебиторской задолженностью необходимо отдавать потенциальным клиентам, а именно рационально оценивать их финансовые возможности [3, с.12].

С целью повышения эффективности управления дебиторской задолженностью предприятия в условиях современной экономической нестабильности в России стоит учитывать следующие аспекты, как:

– сформированный алгоритм отбора дебиторов;

– контроль за исполнением обязательств и договоров дебиторами;

– контроль за финансовыми расчетами по инкассации дебиторской задолженности;

– мероприятия повышения эффективности управления дебиторской задолженностью;

– контроль за соотношением размера дебиторской задолженности к кредиторской.

Таким образом, главной особенностью управления дебиторской задолженностью современных предприятий российской экономики в усло-

виях экономической нестабильности выступает наличие ряда проблем, которые должны быть учтены при разработке мероприятий, направленных на повышение скорости инкассации дебиторской задолженности и увеличения оборачиваемости оборотных средств предприятия.

Список использованных источников

1. Карпович А.Г., Манжинский С.А. Методы управления дебиторской задолженностью как инструменты риск-менеджмента // Труды БГТУ. Серия 5: Экономика и управление. 2017. № 1 (196). с. 209-213.

2. Лазарева О.С., Советов И.Н. Управление дебиторской задолженностью предприятий // Век качества. 2020. № 4. с. 84-94.

3. Самарская Т.В. Управление дебиторской задолженностью в системе финансового менеджмента предприятия // StudNet. 2020. № 11. с. 1-13.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Жирнова М.Г., Кудрявцева А.А., бакалавриат, 1 курс

Научный руководитель: ст. преподаватель кафедры управления персоналом Андреева А.В.

Тверской государственный университет,
Институт экономики и управления

Экономические реформы, проводимые в России, существенно изменили статус организации как основного звена экономики, также они повлияли на методы управления персоналом. В современном мире управление персоналом подразумевает практическую деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадров. Сейчас управление персоналом является одной из основных составных частей современного менеджмента. В свою очередь управление персоналом тесно связано с кадровой политикой – это совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления человеческими ресурсами, поэтому её считают ядром системы работы с человеческими ресурсами.

Для грамотного руководителя любого предприятия ясно, что процветание компании напрямую зависит от активности работников. Мотивированный персонал – это залог успешной работы и поступательного движения организации в направлении реализации её стратегии и упрочнения её положения на рынке в целом. Каждая компания имеет свою систему мотивации труда персонала со своими достоинствами, которые улучшают работу, и недостатками, которые «затормаживают» развитие фирмы.

В общем виде мотивация – это система комплексного воздействия внешних и внутренних факторов, которые побуждают сотрудников к деятельности и достижению целей предприятия. Главная цель мотивации производственного персонала в организации – повышение трудовой активности и результативности труда, достижение ответственного отношения к качеству результатов труда со стороны всех работников организации.

Мотивирование персонала является одной из главных проблем современного менеджмента, так как к каждому работнику требуется индивидуальный подход, который в полной мере раскроет его потенциал [3]. Методы мотивации персонала – это конкретные способы повлиять на сотрудника, чтобы увеличить его производительность. Такие методы подразделяются на материальные и нематериальные (табл. 1).

Методы мотивации*

Материальная мотивация	Нематериальная мотивация
1. Заработная плата, ставка, оклад	1. Персональная публичная похвала
2. Премии	2. Карьерная лестница и будущие перспективы
3. Штрафы	3. Обучение, повышение квалификации
	4. Комфорт и атмосфера
	5. Поддержание корпоративного духа

*Составлена по данным: [2], [4].

Большой вклад в изучение теории мотивации персонала внес Фредерик Герцберг (18.04.1923-19.01.2000). Фредерик Герцберг – социальный психолог, специализирующийся на проблемах труда и деятельности компаний. В современную историю он вошел как автор двухфакторной теории мотивации. Эта теория вводит два новых понятия в психологию: мотивация и гигиенические факторы.

Гигиенические факторы – факторы, которые удерживают на работе (величина заработной платы, межличностные отношения с начальником, условия труда и т.д). Но для большинства работников наличие этих факторов – лишь минимальное условие, необходимое для работы. Эти факторы, по Герцбергу, обеспечивают отсутствие только неудовлетворенности, не более. Причем Герцберг показал, что заработанная плата не стимулирует человека работать лучше, т.к. она может мотивировать, но минимальное количество времени, соответственно относится к гигиеническим факторам.

Мотивационные факторы – факторы, мотивирующие к работе, однако их отсутствие не ведет полностью к неудовлетворению (достижения, признание заслуг, ответственность, оценка выполненных задач и т.д). Значимость труда дает понять работнику, что его деятельность важна, что вдохновляет работать дальше.

Двухфакторная теория актуальна и в современном информационном мире. Безусловно, на практике в быстро развивающемся управленческом русле все может быть иначе, чем в актуализации теории, но все же она применима. Было проведено исследование мотивационного климата в одной из московских фирм, а именно ЗАО «Арт - плюс». Были опрошены четыре сотрудника цеха производства наклеек по форме и методике. В результате выявлено, что первоочередные «гигиенические» потребности работников, по их мнению, не удовлетворяются (уровень зарплаты, уровень свободы, атмосфера в коллективе). Что касается мотивирующих факторов, здесь дело обстоит несколько лучше. Работники сильно мотивированы перспективами развития фирмы, поэтому их потребности в достижениях более - менее удовлетворены [1].

В заключение можно сказать, что мотивация персонала - это неотъемлемая составная часть кадровой политики каждой организации. С помощью ее кадровая служба обеспечивает сотрудников желанием работать лучше, самосовершенствоваться в деятельности и продвигать компанию на более высокий уровень.

Список использованной литературы:

1. Евкова А. Использование в современной организации двухфакторной модели мотивации менеджеров и сотрудников (по Ф. Герцбергу) [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.evкова.org/kursovye-raboty/-ispolzovanie-v-sovremennoj-organizatsii-dvuhfaktornoj-modeli-motivatsii-menedzherov-i-sotrudnikov-po-f-gertsbergu--/>
2. Завьялов А. Материальная мотивация персонала – виды и особенности [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://okocrm.com/blog/ned-materialnaya-motivaciya-personala/>
3. Токарева Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход»: монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск: ШГПУ, 2021. – 216 с. ISBN 978-5-87818-602-5 [Электронный ресурс] Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/97205/1/978-5-87818-602-5_2021.pdf/
4. Уланов К. Нематериальная мотивация персонала [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://kirulanov.com/10-metodov-nematerialnoj-motivatsii-personala/>

СОСТОЯНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Жукова А.Е., бакалавриат, 2 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Костюкович Н.В.

Тверской государственный университет,
Институт экономики и управления

В XXI веке развитие экономики и общества ускоряется, появляются новые, цифровые ресурсы. Людям и компаниям приходится подстраиваться под резко меняющуюся обстановку. Многие предприятия поставлены в позицию «либо делай, либо закрывайся», и руководители ищут способы сокращать расходы и наращивать производительность.

В этом им может помочь цифровизация – глубокое преобразование бизнеса на основе применения цифровых технологий в целях оптимизации бизнес-процессов, повышения производительности и улучшения взаимодействия с клиентами. [1]

В качестве целевых установок этот процесс может иметь также улучшение качества, привлекательности, удобства использования, доставки продукта (или услуги), автоматизацию производственных и других внутренних процессов компании, упрощение внутренних и внешних коммуникаций и др.

Сокращая затраты и оптимизируя производственные процессы, цифровизация расширяет возможности для сохранения окружающей среды, экономии человеческих, денежных и временных ресурсов, повышения уровня жизни. [3]

В «Программе развития цифровой экономики в Российской Федерации до 2035 года» указана необходимость поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства (далее – МСП), в первую очередь, создающего и внедряющего цифровые технологии. Цифровизация позволяет малым предпринимателям увеличить продажи, оптимизировать бизнес-процессы и значительно повысить эффективность своей деятельности. [3]

Следует отметить, что большая часть цифровой экономики в России приходится на сферы обмена и потребления (интернет-торговля, онлайн-сервисы, услуги). Гибкость МСП облегчает внедрение современных информационных и коммуникационных технологий, которые, в свою очередь, открывают доступ на новые рынки.

В принципе, цифровизация экономики способствует активизации малых предприятий. Но на развитие малого предпринимательства оказывают влияние множество факторов, как способствующих ему, так и противодействующих. И в мире, и в России малый бизнес не процветает. Нередко ска-

зывается некомпетентность руководства, отсутствие знаний в области менеджмента, маркетинга, производства, финансов, снабжения, недостаток опыта в управлении, решении нестандартных задач, организации производственного процесса, ведении переговоров, юридическом оформлении отношений с другими компаниями и т.д. Развитие цифровой экономики делает все эти проблемы особенно существенными, увеличивает предпринимательские риски. Это связано не только с выпуском новой высокотехнологической продукции, но и с увеличением масштабов финансирования этого процесса. Необходимо управлять рисками, принимать стратегические решения. Но при недостаточном опыте и нехватке знаний у руководителей компаний это трудно сделать. [2]

Сегодня использование современных технологий позволит многим МСП в России выжить в условиях пандемии и санкций. В руководстве почти двух третей небольших компаний, судя по опросам, понимают необходимость цифровой трансформации своего бизнеса. По данным совместного исследования Microsoft и Международной школы бизнеса Хальта по рынку МСП в Центральной и Восточной Европе, респонденты в России и Европе назвали три основных направления развития, необходимых для указанной трансформации: автоматизация бизнес-процессов, использование предиктивной аналитики, новые подходы к взаимодействию с клиентами. Многие субъекты МСП уверены, что инновационные технологии обеспечат гибкость, экономию времени на рутинных операциях, что позволит использовать его для решения наиболее важных задач. По сравнению с зарубежными компаниями, российские компании уделяют больше внимания внедрению инноваций в бизнес-процессы, корректной работе с данными клиентов и их сохранности. Исследование также выявило особые сложности, с которыми сталкиваются современные небольшие компании: низкий доход, турбулентность на рынке, стресс конкуренция с крупным бизнесом. Отмечается также, что МСП, в отличие от крупных производств, не располагает инвестициями, необходимыми для внедрения передовых технологий. [2]

Тем не менее, большинство небольших компаний используют в своей деятельности онлайн технологии. В России создана специализированная технологическая платформа «Поток», которая обеспечивает их присутствие в Интернете. Эта платформа для предпринимателей разработана Группой компаний Rambler&Co и Федеральной корпорацией по развитию малого и среднего предпринимательства. «Поток» позволяет компании создать собственный сайт, использовать инструменты для своего продвижения, а также систему, позволяющую отслеживать эффективность работы. [2]

Развиваются в нашей стране и такие цифровые технологии, как BigData, блокчейн, технологии искусственного интеллекта. Они открывают совершенно новые возможности для построения гибких и эффективных механизмов поддержки малого и среднего бизнеса. У них есть такие преимущества, как безопасное хранение данных в децентрализованной системе

хранилищ, возможность проведения транзакций без посредников. Блокчейн обеспечивает возможность интеграции социально-экономических проектов, использования для закупок конкурентной среды, прозрачность сделок, значительное повышение уровня доверия между их участниками. [2]

Посмотрим, как повлияла цифровизация производства на полиграфическую отрасль на примере конкретной фирмы. Прежде всего, следует отметить, что все полиграфические производства Твери в той или иной степени «цифровизированы». «Тверская фабрика печати» (далее – «ТФП») свыше 15 лет успешно работает на рынках полиграфических услуг Твери и столичного мегаполиса. Её продукция характеризуется высоким качеством, выполнение заказов – стабильностью и оперативностью. «ТФП» располагает новейшим цифровым печатным оборудованием, которое позволяет выполнять срочные заказы на изготовление различной полиграфической продукции. Благодаря высокой производительности машин, время печати сокращается до считанных часов. [4] Производство практически полностью автоматизировано и оцифровано. Заказчик имеет возможность выбрать продукт на сайте компании и сделать заказ. Заказы отсылаются на сервер типографии (туда направляются технические задания с файлами, которые проходят автоматическую проверку на соответствие полиграфическим требованиям). Далее происходит цветная распечатка макета с файлов заказчика, которая сверяется с компьютерным изображением и отправляется на изготовление печатных форм и на печатную машину для выстраивания красочных профилей. Работник видит эти файлы на компьютере согласно заданию диспетчера, вносит свои персональные данные и приступает к изготовлению заказанной продукции. При выполнении заказа компьютер автоматически учитывает рабочее время и отправляет в бухгалтерию данные для начисления заработной платы. Также, полученные от заказчика (первоначальные) файлы, позволяют настроить послепечатное оборудование. После завершения изготовления, продукт поступает на склад готовой продукции, где в автоматическом режиме выписываются накладные для отгрузки и передачи товара транспортным компаниям и доставки его заказчику.

Приведённый пример показывает, что цифровые технологии в сфере малого и среднего предпринимательства в России проникли в производственные процессы. Развитие в этой сфере обретает собственную производственную основу, значит, качественно более высокий уровень стабильности и конкурентоспособности, гораздо более значимую роль в социально-экономическом развитии.

Очевидно, «государственный курс на внедрение и развитие цифровой экономики является важным направлением в деятельности государства по укреплению стратегических позиций Российской Федерации как на внутреннем рынке страны, так и в мировой экономике». Для максимально полной реализации преимуществ, которые обеспечивает цифровизация российским компаниям, необходимо сформировать комфортную деловую среду –

стабильную и позволяющую получать долгосрочную отдачу от вложений в цифровые технологии. [2]

Список использованных источников

1. Цифровизация бизнеса [Электронный ресурс]: ROBIN. – URL: <https://www.rpa-robin.ru/blog/cifrovizaciya-biznesa/>

2. Развитие малого и среднего бизнеса в условиях цифровой экономики. Капранова Л.Д. – [Электронный ресурс]: Bstudy. – URL://bstudy.net/-769743/ekonomika/razvitie_malogo_srednego_biznesa_usloviyah_tsifrovoy_ekonomiki/

3. Что такое цифровизация бизнеса простыми словами: процесс цифровой трансформации компании – основные направления. Почепский Олег [Электронный ресурс]: ТФП. – URL: <https://www.cleverence.ru/articles/autobusines/cto-takoe-tsifrovizatsiya-biznesa-prostymi-slovami-protsess-tsifrovoy-transformatsii-kompanii-osnov/>

4. Тверская фабрика печати. О компании [Электронный ресурс]: ТФП. – URL: <https://t-f-p.ru/o-kompanii/>

О ПРИОРИТЕТНЫХ ВОПРОСАХ ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Журавлева К.Ю., Муркина А.Д., бакалавриат, 4 курс
Научный руководитель: канд. техн. наук, доц. Азарова Л.В.
Тверской государственной технической университет,
факультет управления и социальных коммуникаций

Традиционный подход к подготовке экономиста (бухгалтера), применяющийся в последние несколько десятилетий, на наш взгляд, условно состоит из двух взаимосвязанных блоков, а именно:

– теоретической подготовки в области экономики, финансов и бухгалтерского учета и проч.;

– и ставшей неотъемлемой частью процесса обучения – освоение современных информационных систем (ИС).

Основным документом, на основании которого осуществляется разработка учебных планов по подготовке специалистов, является профессиональный стандарт «Бухгалтер» [1], который определяет требования к образованию и опыту работы бухгалтера, занимающего определенные должности. При этом требования к квалификации главного бухгалтера установлены несколькими нормативными документами. Так, в Федеральном законе «О бухгалтерском учете» [2] сформулированы основные требования для данной должности.

В профессиональном стандарте перечень требований к должностям бухгалтера намного шире. Кроме бухгалтера и главного бухгалтера, в нем определены требования к должностям бухгалтера I и II категории, начальника департамента бухгалтерского учета, директора по операционному управлению и ряду других.

Одна и та же должность предполагает различные уровни образования и опыт работы, в зависимости от того, какая обобщенная трудовая функция выполняется.

Расширен и список обобщенных трудовых функций. В стандарте добавлено составление и представление финансовой отчетности экономического субъекта, имеющего обособленные подразделения; составление и представление консолидированной отчетности; оказание экономическим субъектам услуг по ведению бухгалтерского учета, включая составление бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Второй документ, обусловивший требования по подготовки специалистов - национальная программа «Цифровая экономика России» [3] (срок исполнения 31.12.2024 г.) призвана обеспечить ускорение технологического развития российских предприятий и увеличение их конкурентоспособности на мировом рынке. Наряду с повышением цифровой грамотности населения в целом, она ставит задачу - обеспечение экономики специалистами, отвечающим требованиям времени.

Применение информационных технологий в бухгалтерском учете, прошло несколько этапов развития: применение электронных таблиц Microsoft Excel, внедрение специализированных программных продуктов, применение интегрированных ERP-систем управления предприятием и облачных технологий [4].

Все это привело к тому, что современный специалист должен обладать знаниями не только в области экономики, законодательства, методологии бухгалтерского учета, но и применять современные информационные системы (ИС), различные базы данных (БД) и облачные технологии.

Облачные технологии (или рассеянные вычисления) подразумевают предоставление компьютерных ресурсов, таких как память или процессорное время (вычислительные мощности), в качестве интернет-сервиса

В настоящее время у образовательных учреждений, занимающихся обучением специалистов, возникла серьезная проблема: подготовка кадров происходит не в ногу с изменениями технологий, а уровень цифровой грамотности не соответствует требованиям «цифрового» общества. Уровень подготовки специалистов экономической направленности остается на уровне работы с ИС, в то время как требования времени давно уже требуют перехода на современные ИТ, в том числе и «облачные».

Таким образом, основными проблемами в подготовке современного специалиста, на наш взгляд, являются:

- отдельные неопределенности в разделении полномочий и требований к специалистам - бухгалтерам различных категорий;
- отсутствие обучающих программ для подготовки по использованию современных ИТ;
- отсутствие программ дополнительного образования для подготовки специалистов по применению в практической работе цифровых облачных технологий.

Список использованных источников

1. Профессиональный стандарт «Бухгалтер» Приказ Минтруда России от 21.02.19 № 103н. [Электронный ресурс]. Режим доступа. URL: https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1650824811&tld=ru&lang=ru&name=190221_103n.pdf&text-(дата обращения 15.03.22).

2. Федеральный закон от 06 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в ред. от 26.07.2019 г.) [Электронный ресурс]. Режим доступа. URL: https://minfin.gov.ru/ru/document/?id_4=15014-federalnyi_zakon_ot_06.12.2011_402-fz_o_bukhgalterskom_uchete-(дата обращения 16.03.22).

3. Распоряжение Правительство РФ «Цифровая экономика России» № 1632-р от 28.07.2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа. URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1650824497&tld=ru&lang=ru&name=9gFM4FHj4PsB79/> (дата обращения 18.03.22).

4. Егорова С.Е., Богданович И.С. Перспективы применения информационных технологий в бухгалтерском учете в условиях глобализации бизнеса. [Электронный ресурс]: URL: [https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=-1646205035&tld=ru&lang=ru&name=03-Egorova-Bogdanovich\(1\).pdf&text=-%D0%BF-%D](https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=-1646205035&tld=ru&lang=ru&name=03-Egorova-Bogdanovich(1).pdf&text=-%D0%BF-%D) (дата обращения 12.03.22).

ОСОБЕННОСТИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Замыслова А.Д., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Грушко Е.С.

Тверской государственной университет,
Институт экономики и управления

В наше время, важнейшим организационно-правовым форматом хозяйствования является ИП. На сегодня в Тверской области зарегистрировано более 28 тыс. индивидуальных предпринимателей. Как известно, ИП могут использовать различные системы налогообложения, такие как общая, УСН, ПСН, НПД. [9] При этом каждая имеет свои преимущества и недостатки. Для ИП большое значение имеет возможность применения специальных налоговых режимов, позволяющих существенно снижать налоговую нагрузку. Анализ специальных налоговых режимов обуславливает актуальность данной темы. Я предлагаю сегодня подробно разобраться в особенностях применения каждого налогового режима и попытаться выявить наиболее удобный для использования индивидуальным предпринимателем.

«Специальные налоговые режимы – это режимы налогообложения, при которых субъекты бизнеса получают возможность сократить документооборот и отчетность, уплачивая фактически один налог. Ставки и порядок уплаты, условия применения определяются в НК РФ и других федеральных и местных законах». [5, с. 14]

В соответствии с п. 2 ст. 18 НК РФ ИП в праве применять следующие специальные налоговые режимы:

1. УСН (упрощенная система налогообложения);
2. ПСН (патентная система налогообложения);
3. НПД (налог на профессиональный доход) [1]

Указанные налоговые режимы в 2022 году полностью актуальны и могут быть выбраны на всей территории РФ. Рассмотрим каждый режим подробнее.

УСН

Упрощенная система налогообложения (УСН) – это один из налоговых режимов, который подразумевает особый порядок уплаты налогов и ориентирован на представителей малого и среднего бизнеса. [4 с. 23]

Применять УСН индивидуальные предприниматели могут, но при определенных условиях. Рассмотрим таблицу 1.

Условия применения УСН для индивидуальных предпринимателей

Показатель	Характеристика
Деятельность	Все за исключением приведенной в п. 3 ст. 346. 12 НК РФ Например: 1) организации, имеющие филиалы; 2) банки; 3) страховщики; 4) негосударственные пенсионные фонды; 5) инвестиционные фонды; 6) профессиональные участники рынка ценных бумаг; 7) ломбарды; и т.д.
Численность работников	Не может превышать 100 человек
Налоговая база	1. Доходы (подходит для тех ИП, у которых нет существенных затрат). 2. Доходы-расходы (удобен для тех ИП, у которых расходы занимают существенную долю в доходах (не менее 60%-70%).
Размер выручки	Не может превышать 164.4 млн. руб. (с 2022 года)
Налоговый период	Год
Налоги, не уплачиваемые в связи со специальным налоговым режимом	1. НДФЛ 2. НДС 3. Налог на имущество
Налоговая ставка	Доходы – 6 % Доходы-расходы – 15%

Если допущено небольшое превышение и доходы составили не более 219,2 млн. руб., и количество работников превысило 100 человек, но стала менее 130, то можно остаться на упрощенке, но налог надо считать по повышенным ставкам. При УСН (Доходы) – 8%, при УСН (Доходы-расходы) – 20%. [1]

В результате, можно сделать вывод, что УСН имеет целый ряд параметров, выгодно отличающих ее от других налоговых режимов. [4. с. 56] Например, организации, работающие на УСН освобождены от налога на имущество, налога на прибыль, НДС и т.п. и вместо этого платят один налог. Еще одним достоинством является наличие выбора объекта налогообложе-

ния – доходы минус расходы и доходы. Благодаря тому, что ведение бухгалтерского и налогового учета на УСН не представляет большой сложности, индивидуальные предприниматели и учредители организаций могут заниматься этим самостоятельно, не прибегая к специализированной бухгалтерской помощи. В некоторых случаях, это позволяет существенно экономить бюджет предприятия.

ПСН

Еще одним специальным налоговым режимом является патентная система. Данная система введена еще в 2013 году для поддержки субъектов малого предпринимательства, а именно индивидуальных предпринимателей.

Патентная система налогообложения (ПСН) – специальный налоговый режим, при котором ИП платит фиксированную стоимость за год и освобождается от других налогов. [7]

Рассмотрим таблицу 2.

Таблица 2

Показатели и характеристики ПСН

Показатель	Характеристика
Деятельность применения	Только для указанной в п. 2 ст 346.43 НК РФ Например 1. ремонт, чистка, окраска и пошив обуви; 2. парикмахерские и косметические услуги; 3. деятельность ветеринарная; 4. ремонт мебели и предметов домашнего обихода; 5. услуги в области фотографии;
Численность работников	Не более 15 человек
Налоговая база	Потенциально возможный годовой доход
Размер выручки	До 60 млн. руб.
Налоговый период	Год или срок действия патента
Налоговая ставка	6%
Налоги, не уплачиваемые в связи со специальным налоговым режимом	1. Налог на доходы физических лиц (НДФЛ); 2. Налог на имущество физических лиц; 3. НДС

По мнению многих предпринимателей, ПСН является отличной альтернативой отмененному в 2021 году ЕВНД, так как включает в себя широкий перечень видов деятельности. При этом органы местной власти имеют право на региональном уровне дополнять его. Также особенностью патентной системы налогообложения для ИП является отсутствие бухгалтерской и налоговой отчетности. ИП на патенте не подают декларацию в налоговую инспекцию. Получить патент можно на любой срок, но не более 12 месяцев и только на один вид деятельности. На несколько видов коммерческой деятельности должны быть приобретены разные патенты. [1]

Таким образом, ПСН является льготным режимом налогообложения, который значительно упрощает работу налогоплательщиков, одновременно уменьшая налоговое бремя, что способствует развитию малого бизнеса, уровень развития которого определяет уровень развития экономики страны в целом.

НПД

Налог на профессиональный доход (НПД) – это новый специальный налоговый режим для самозанятых граждан. Изначально он был запущен только в четырех регионах страны – в Москве, Московской и Калужской областях, Республике Татарстан. Теперь воспользоваться новым специальным режимом налогообложения самозанятые могут в любом субъекте РФ.

Применять НПД разрешено только тем ИП, которые ведут деятельность без наемных работников по трудовым договорам и получают доход от самостоятельного ведения этой деятельности или использования имущества (ч. 1 ст. 2 Закона № 422-ФЗ). [2]

Применение НПД невозможно при совмещении его с применением других специальных налоговых режимов или ведении предпринимательской деятельности, доходы от которой облагаются НДФЛ (п. 7 ч. 2 ст. 4 Закона № 422-ФЗ). Рассмотрим таблицу 3.

Таблица 3

Показатели и характеристики НПД

Показатель	Характеристика
Деятельность	<p>Разрешены большинство услуг и работ, за исключением определенных видов деятельности, указанных в ст. 4 и ст. 6 Закона № 422-ФЗ. Например:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. реализация подакцизных товаров и товаров, подлежащих обязательной маркировки. 2. перепродажа товаров, имущественных прав, за исключением продажи имущества, использовавшегося для личных, домашних и (или) иных подобных нужд; 3. Добыча и реализация полезных ископаемых и т.д.;

Численность работников	Нанимать работников запрещено
Налоговая база	Денежное выражение дохода
Размер выручки	Не более 2,4 млн. рублей
Налоговая ставка	1) 4% в отношении доходов, полученных налогоплательщиками от реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав) физическим лицам; 2) 6% в отношении доходов, полученных налогоплательщиками от реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав) юридическим лицам.
Налоговый период	Календарный месяц
Налоги, не уплачиваемые в связи со специальным налоговым режимом	1. НДФЛ с тех доходов, которые облагаются НПД; 2. НДС, за исключением НДС при ввозе товаров на территорию РФ; 3. Фиксированные страховые взносы (ч. 8-9, ч. 11 ст. 2 Закона № 422-ФЗ).

Сумма налога исчисляется налоговым органом как соответствующая налоговой ставке процентная доля налоговой базы с учетом уменьшения соответствующей суммы налога на сумму налогового вычета. Важно отметить, что вычет можно получить только один раз и не более 10 000 руб. Вычет исчисляется в размере 1% от налоговой базы при применении ставки 4% и 2% при 6%. [2]

Еще одним преимуществом НПД является простота уплаты. Налог рассчитывается автоматически в приложении «Мой Налог». Уплата налога осуществляется там же. Также можно подключить ежемесячный автоплатеж. Это очень удобно и быстро. Такая мера позволит более тщательно отслеживать денежные потоки на всей территории РФ и выявить недобросовестных граждан.

Итак, зная основные черты каждого специального налогового режима, попробуем смоделировать ситуацию и выбрать лучший вариант.

В январе 2022 года ИП «Смирнова» планирует заняться розничной торговлей и открыть свой свадебный салон в Твери. Имеются следующие данные:

1. предполагаемый доход от реализации в год – 2 млн. рублей;
2. площадь торгового зала – 15 кв. м;
3. нет наемных работников;

По виду деятельности свадебный салон удовлетворяет требованиям следующих систем налогообложения: ПСН, УСН, и НПД. Сравнить бу-

дем только льготные режимы, ОСНО в расчетах не участвует, как однозначно невыгодный вариант. Также абстрагируемся от УСН (доходы-расходы) для простоты решения.

1. **ПСН.** В соответствии с законом от 29.11.2012 №110-ЗО (ред. от 25.02.2021) "О патентной системе налогообложения в Тверской области" размер потенциально возможного годового дохода индивидуальным предпринимателем без привлечения наемных работников для розничной торговли, имеющей торговые залы равен 27 829 руб. [3] Торговый зал равен 15 кв. м. Ставка равна 6%, если приобрести патент на год, то $27\ 829 * 15 \text{ кв. м.} * 6\% = 25\ 050$ руб. следует уплатить Смирновой за 2022 год.

2. **УСН (Доходы).** Налоговая база составляет 2 млн. рублей. Ставка = 6% отсюда $2 \text{ млн. рублей} * 6\% = 120\ 000$ руб. следует уплатить Смирновой в 2022 году.

3. **НПД.** ИП Смирнова может также зарегистрироваться как самозанятая. Тогда ей необходимо скачать мобильное приложение «Мой налог» и ежемесячно делать отчисления.

$2\ 000\ 000 / 12 = 166\ 667$ руб. в месяц получает Смирнова.

Если она осуществляет продажу только физическим лицам, то при ставке 4% налог будет равен $166\ 667 * 4\% = 6\ 667$ руб. в месяц, итого в год 79 999 руб.

Если юридическим при ставке 6%, то 10 000 руб. И в год 120 000 руб.

В результате самым выгодным вариантом в этом конкретном случае для Смирновой оказался выбор ПСН. А вариант УСН (Доходы) получился самым невыгодным. Важными преимуществами в данном случае патентной системы налогообложения для ИП можно назвать:

1. Сравнительно невысокую стоимость патента.

2. Возможность выбрать срок действия патента в пределах календарного года.

3. Возможность приобрести несколько патентов в разных регионах или на разные виды деятельности. [6 с. 78]

В России, в связи с отменой ЕНВД, предприниматели большинство предпринимателей предпочитают перейти именно на ПСН. На основе статистических данных, представленных на сайте ФНС России сделаем анализ.

На рисунке 1 видно, что большинство ИП предпочитают в качестве специального налогового режима ПСН и УСН (доходы). Это объясняется простотой ведения учета и расчетов. Они адаптивны и учитывают разные варианты положения дел хозяйствующих субъектов. Например, переход на ПСН, по мнению многих экономистов, позволит увеличить число ИП, которые смогут реализовать свой бизнес без дополнительных потерь.



Рис. 1. Применение специальных налоговых режимов ИП в России в 2021 году [10]

Вывод

Из представленного нами анализа специальных налоговых режимов мы видим, как положительные, так и отрицательные стороны каждого режима. То есть предпринимателю придется тщательно подумать, прежде чем выбрать подходящий налоговый режим. Будущий предприниматель должен сравнить налоговую нагрузку при выборе той или иной системы налогообложения. Также следует учитывать ограничения каждого режима, а именно количество наемных работников или полное их отсутствие, размер выручки, налоговые ставки. Важными критериями являются вид деятельности и региональные особенности расчета. Однако совершенно точно можно сказать, что применение специальных налоговых режимов индивидуальными предпринимателями, значительно упрощает ведение предпринимательской деятельности и способствует развитию малого бизнеса, уровень развития которого определяет уровень развития экономики страны в целом.

Список использованных источников:

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. От 29.11.2021) НК РФ).

2. Федеральный закон "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" от 27.11.2018 N 422-ФЗ (последняя редакция).

3. Закон Тверской области от 29.11.2012 №110-ЗО (ред. от 25.02.2021) "О патентной системе налогообложения в Тверской области" (ПРИНЯТ Законодательным Собранием Тверской области 29.11.2012).

4. Аронов А.В. Налоги и налогообложение: Учебное пособие / Аронов А.В, 2е изд., 2015 – 576 с.

5. Баранова Л. Г., Федоров В.С. учебник «Специальные налоговые режимы» изд. 2-е, 2019 г., – с. 98.

6. Пайзулаев С.П. // «Налогообложение малого бизнеса» учебное пособие 6-е издание 2020 г., – с. 65.

7. Семешук Д.С. / Применение специальных режимов налогообложения как метод налоговой оптимизации субъектов малого предпринимательства // В сборнике: Неделя науки СПбПУ //.

8. Современный экономический словарь. 2-е изд. с. 128 электронный ресурс, <http://economics.niv.ru> дата обращения 12.03.22.

9. Федеральная налоговая служба, реестр статистики по Тверской области <https://ofd.nalog.ru/statistics>, электронный ресурс, дата обращения 27.02.22.

10. Федеральная налоговая служба <https://www.nalog.gov.ru/> (электронный ресурс), дата обращения 01.03.22.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Захарнёва П.Е., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Нестерова К.И.

Тверской государственный университет,

Институт экономики и управления

На современном этапе развития системы образования в России повышается значение профессиональной подготовки компетентных, социально активных и высококвалифицированных специалистов. Эти специалисты должны адекватно оценивать свои трудовые возможности при поступлении на работу в те или иные организации в соответствии с уровнем своих знаний, умений и навыков, полученных в процессе специального обучения. посредством данного обучения у работников должны быть сформированы способности самостоятельно принимать решения в соответствии с возникшей практической ситуацией на основе действующих правовых и организационных норм, регулирующих данную деятельность.

В связи с этим профессиональная компетентность проявляется в различных способностях членов трудового коллектива применять свои знания и умения в реализации установленных обязанностей и полномочий по занимаемой должности. Данная компетентность позволяет создать наиболее оптимальные условия для достижения общих целей деятельности организации.

В процессе применения современных информационных технологий происходит активизация осуществления специальных знаний и навыков в успешном решении задач с использованием современных способов обработки различных сведений при разрешении возникших проблемных ситуаций.

В современной экономическо-административной и предпринимательской деятельности востребовано постоянное повышение квалификации сотрудников с расширением профессиональных умений. Это во многом обеспечивается за счет непрерывного образования, чему способствует технологическая модернизация практико-ориентированного обучения и наставничества вновь принятых работников. В последующем необходимо рациональная организация освоения современного оборудования и информационных технологий на основе действующих норм и требований, исходящих со стороны руководства. Таким образом, управление персоналом должно заключаться в развитии интеллектуального капитала кадрового состава путем производственного обучения [1].

В связи с этим следует подчеркнуть то, что одной из оптимальных технологий указанного обучения выступает модульное оформление учебно-методического материала, и, в частности, различных практических заданий

для обучающихся. Каждый такой модуль представляет собой отдельную совокупность вспомогательной информации и учебных задач, что можно продемонстрировать на примере бизнес-тренинга. При этом модулем является завершённый фрагмент занятия, направленный на решение конкретной задачи в сфере предпринимательской деятельности. Вместе с этим четко установлены цели обучения, задачи и уровни изучения материала, определены востребованные навыки и умения, которые следует сформировать в результате такого обучения. Обеспечивается активное участие обучающихся сотрудников организации, которые усваивают информацию в активной работе с научной информацией при рассмотрении практических заданий.

Одной из современных технологий обучения персонала является дистанционное обучение, которое предполагает использование современных информационных и коммуникационных технологий с возможностью доступа в сеть Интернет и различные локальные электронные сети. Посредством дистанционного обучения развиваются самостоятельные способности учащихся организовывать свои занятия, выбирая удобное для этого время [2].

Следует выделить деловые игры, как одну из форм обучения кадрового состава с имитацией и моделированием различных деловых ситуаций с определением различных путей решения проблем. При этом отдельные сотрудники разыгрывают роли в соответствии с порядком решений указанной проблемы.

Наиболее характерными игровыми ситуациями в производственном обучении являются:

1. Анализ заданных производственных ситуаций и принятие оптимальных решений при тесном взаимодействии отдельных сотрудников.

2. Со стороны преподавателя осуществляется контроль качества выполняемых игровых операций. При этом определяются возможные отклонения от установленных нормативов производства или оказания услуг потребителям.

Устраняемая проблема в обучении обуславливает изучение различных противоречий фактического состояния деятельности организации и реальных результатов работы персонала от запланированных показателей. На этой основе применяется технология проблемного обучения, сущность которого состоит в рассмотрении способов поведения сотрудников в производственных ситуациях. В данном случае имеют место постановка и решение познавательных задач (проблем), выдвигаемых в форме вопроса или задачи. Следует учитывать то, что проблемой выступает задача, способ решения которой учащемуся заранее неизвестен, но необходимо оптимально применять имеющиеся знания и навыки в нахождении этого решения. При таком обучении преподаватели должны осуществлять целесообразный отбор реальных учебных и учебно-производственных ситуаций, в которых предстоит действовать учащимся.

В качестве практико-ориентированной технологии обучения при выполнении трудовых обязанностей выступает наставничество. Данная методика способствует усвоению работником специфики предстоящей работы

посредством собственного участия в трудовых операциях. Происходит успешная передача практических навыков работы новым сотрудникам от опытных работников. В определенной степени формируются управленческие и организационные навыки менеджеров, участвующих в наставничестве. Таким образом, обеспечивается оптимальный процесс адаптации вновь принятых сотрудников к условиям работы. Вместе с этим повышается уровень мотивации опытных специалистов за счет предоставления им возможности в самоутверждении в качестве производственных педагогов-наставников.

Происходит всесторонняя оценка управленческого потенциала наставника со стороны руководства организации.

С рассмотренной технологией тесно связана методика «обучения действием». Данная методика позволяет наиболее эффективно решать возникшие организационные проблемы путем определения соответствующих действий и их эффективное выполнение в рамках трудового процесса [3].

На современном этапе развития комплексных технологий управления и обучения персонала в регулировании организационными процессами наиболее эффективной представляется совокупность методов, направленных на «обучение действием». Это предполагает осуществление каждым сотрудником собственных идей в своей работе на основе четкого осознания особенностей и целей своей работы. Планирование дальнейших действий и обсуждение полученных результатов происходит в автономной рабочей группе на основе выделения тесных деловых коммуникаций и общих вопросов деятельности.

В условиях современного рынка на продвижение товаров и услуг существенно влияет эффективность выполнения сотрудниками их производственных функций. Успешное выполнение этих функций напрямую зависит от уровня квалификации и профессиональной компетентности персонала компании. Поэтому, в настоящее время обучение персонала для большинства российских организаций приобретает особое значение.

Список использованных источников

1. Хасия, Т.В. Компетентностный подход: инновационные технологии в подготовке компетентных специалистов - Молодой ученый, 2019 – 151 с.
2. Использование активных инновационных методов обучения в процессе подготовки специалистов экономической направленности: [Электронный ресурс] – URL: <http://www.be5.biz/ekonomika1/r2012/2469.htm> (дата обращения 18.03.22)
3. Классификация педагогических технологий: [Электронный ресурс] – URL: <http://prohrono.narod.ru/metod/4.doc> (дата обращения 18.03.22)

WBL В РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ТРУДНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Зельк О.В., Кузнецова Д.А., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: д-р экон. наук, доцент Беденко Н.Н.

Тверской государственной университет,

Институт экономики и управления

Система высшего образования Российской Федерации в течение последних тридцати лет подверглась модернизации, что имеет положительные и отрицательные последствия. В исследовании сделан акцент на проблемах, препятствующих внедрению инновационных технологий в высшей школе, включая и WBL, которые систематизированы в группы: институционально-образовательные, информационно-технологические, организационно-экономические.

Российская система высшего образования с конца 90-х годов XX столетия развивается в рыночном формате, что подтверждается: наличием обособленных экономических свободных собственников, оказывающих образовательные услуги; стоимостью образовательных услуг, формирующейся на основе взаимодействия спроса и предложения на рынке; преобладанием в структуре образования платной формы обучения; наличием конкуренции между образовательными организациями.

Преобразования стратегического и тактического формата в различных сферах (экономике, социальной сфере, системе управления) оказали значительное влияние на вектор развития образовательной системы высшей школы. При этом целесообразно выделить ряд тенденций (см. табл. 1).

Таблица 1

Тенденции российской системы высшего образования

Тенденции	Характеристика тенденций
Низкий удельный вес расходов на образование в системе бюджетного финансирования.	Удельный вес государственных расходов на образование в нашей стране в валовом внутреннем продукте самый низкий по отношению к развитым странам мирового сообщества.
Влияние глобализационных и интеграционных факторов на развитие российской высшей школы.	Переход на Болонскую систему российского высшего образования является главным подтверждением проявления глобализационных и интеграционных процессов.
Сложная демографическая ситуация (снижение численности населения, уменьшение удельного веса трудоспособного населения)	В системе высшей школы уменьшилась численность образовательных организаций, студентов и потенциальных

и др.).	абитуриентов.
Проблема дифференциации высшего образования на «элитарное» и «периферийное» по признакам объема ресурсного обеспечения, его доступности и качества.	Рост численности частных образовательных структур, увеличение доли платных услуг в общей структуре образовательных услуг государственных образовательных учреждений.
Ориентация ведущих российских вузов на внедрение инновационных образовательных моделей и технологий.	Активно внедряются инновационные модели, однако новые условия развития экономики и общества предъявляют новые требования к системе образования.

Источник: составлено авторами

Необходимо отметить, что игнорирование обозначенных тенденций развития системы высшего образования приводит к формированию определенного проблемного поля. В целях решения проблем в системе высшей школы предлагаются различные варианты ее совершенствования, в том числе и путем «внедрения инновационных технологий организации образовательного процесса, например, на основе применения «Work-based Learning», рассматриваемого как «обучение, совмещенное с работой» со следующими основными характеристиками: партнерство между всеми участниками процесса; сочетание обучения с реальными условиями труда; гибкий график учебного процесса; обеспечение наполняемости образовательной программы дисциплинами по заказу работодателей и обучающихся; трансдисциплинарность обучения как высшая степень интеграция областей знаний; активное включение работодателей в учебный процесс; поддержка рефлексивных практик и самоанализа, новые педагогические подходы, например, Peer-to-peer learning, Collaborative learning и др.» [1, с. 113].

С помощью WBL можно полностью изменить устоявшиеся убеждения о неадаптивности и негибкости системы высшего образования в РФ. Результаты исследования позволили выявить и систематизировать проблемы, препятствующие инновационному развитию высшего образования.

1 группа. Институционально-образовательные проблемы:

- Определенная оторванность образования от рынка труда.
- ФГОС ВО не выступают в качестве эффективного инструмента соблюдения баланса теории и практики.
- Малочисленны механизмы управления развитием современных институтов в высшей школе.

2 группа. Информационно-технологические проблемы:

- Отсутствие профильных профессиональных стандартов как основы ФГОС ВО, например, по направлению подготовки Менеджмент.
- В большинстве образовательных организаций материально-техническое обеспечение не соответствует передовым технологиям.

3 группа. Организационно-экономические проблемы:

– Ограниченность ресурсного обеспечения деятельности образовательных организаций высшей школы не всегда позволяет реализовывать инновационные проекты.

4 группа. Социально-психологические проблемы:

– Со стороны работодателей наблюдается определенная инертность по отношению к участию в образовательном процессе. В настоящее время работодатели России не готовы активно участвовать в образовательном процессе вузов, что, безусловно, будет стагнировать внедрение WBL.

Внедрение WBL позволит: «изменить научно-практические подходы к организации и проведению учебного процесса; максимально учитывать современные требования представителей всех заинтересованных сторон; развить познавательные потребности обучающихся; внедрять в деятельность образовательной организации лучшие отечественные и мировые практики; активно привлекать к организации учебного процесса представителей различных заинтересованных сторон, включая работодателей; повысить результативность и эффективность деятельности образовательных организаций» [2, с. 108].

Высшему образованию в современном обществе отводится важная роль в развитии трудовых ресурсов. Это вынуждает вузы искать инновационные решения в разработке новых видов обучения, включающего как инструментальную составляющую, так и психолого-педагогические методы самопознания и саморазвития [3, с.102].

Внедрение системы WBL повлечет за собой ряд положительных изменений:

– повышение результативности и эффективности образовательного процесса, образовательных организаций и российской высшей школы в целом;

– усиление практической составляющей в учебном процессе.

В результате ожидается формирование гибкой и динамичной образовательной системы.

Список использованных источников

1. Беденко, Н.Н., Мамагулашвили, Д.И., Скудалова, О.В., Чегринцова, С.В., Мамитова, И.Е. Методологическая рамка WORK-BASED LEARNING в системе высшего образования // ВЕСТНИК Тверского государственного университета. Серия Экономика и Управление. – 2021. – № 4. – с. 113-123.

2. Беденко, Н.Н., Сергеева, М.Г., Чегринцова, С.В. «WORK BASED LEARNING» в системе высшего образования: управленческо-экономические и педагогические аспекты: монография / Н.Н. Беденко, М.Г. Сергеева, С.В. Чегринцова. – Тверь: Тверской государственный университет, 2020. – 155 с.

3. Талбот, Д., Костли, К., Дремина, М.А., Копнов, В.А. Обзор основных элементов, организационных и теоретических основ обучения, совмещенного с работой (WBL), в высшем образовании // Образование и наука. – 2017. – т. 19, № 6. – с. 91-118.

УЧЁТ ОПЕРАЦИЙ АРЕНДЫ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ: РОССИЙСКАЯ И ЗАРУБЕЖНАЯ ПРАКТИКА

Иванова А.Т., бакалавриат, 4 курс

*Научный руководитель: ст. преподаватель
кафедры бухгалтерского учёта Косарская Н.И.*

Тверской государственный университет,
Институт экономики и управления

Приказ Минфина от 16.10.2018 № 208н утвердил федеральный стандарт ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учет аренды». Сравним российский стандарт с международным стандартом – МСФО (IFRS) 16 «Аренда».

Перечислим основные сходства стандартов.

Во-первых, применен одинаковый подход к отражению объекта аренды в учете арендатора: независимо от характера арендатор признает право пользования объектом аренды в качестве актива, а также заложено требование, одновременное с признанием этого актива обязательства по аренде (пункт 22 МСФО 16 «Аренда», пункт 10 ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учёт аренды») [1].

Совпадает в российском и международном стандартах подход к оценке объекта в учете арендатора: она включает величину первоначальной оценки обязательства по аренде, арендные платежи, осуществленные к дате начала, затраты арендатора в связи получением или восстановлением объекта аренды, а также величину подлежащего исполнению арендатором оценочного обязательства (пункты 13 ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учёт аренды», пункт 24 МСФО 16 «Аренда») [3].

Одинаковым является подход арендатора к первоначальной оценке обязательства по аренде: оно оценивается по приведенной стоимости арендных платежей, еще не осуществленных на начало аренды. По мнению автора, ФСБУ упрощает методику определения приведённой стоимости, в то время как МСФО 16 «Аренда» расшифровывает конкретно, что именно является периодической процентной ставкой дисконтирования.

Одинаков в ФСБУ 25/2018 и в МСФО 16 подход к учету объектов аренды у арендодателя в зависимости от вида аренды; совпадает трактовка определений финансовой и операционной видов аренды; одинаковы критерии отнесения аренды к финансовой аренде. Автор отмечает, что международный стандарт дает более подробные разъяснения данных критериев, т. к. говорит о том, что, если выполняется один из критериев, аренда может и не быть финансовой (п. 65 МСФО «Аренда»).

В стандартах идентичен подход к учету объектов аренды арендодателем: при финансовой аренде арендодатель учитывает инвестицию в объект аренды, величина которой рассчитывается на основе арендных платежей;

при операционной – арендодатель не изменяет прежний порядок учета объекта аренды.

Между стандартами в части определения срока полезного использования права пользования активом существенной разницы нет. Срок полезного использования права не должен превышать срока аренды (не относится к случаям, когда арендатор собирается выкупить актив). Если право собственности на актив переходит по окончании срока аренды, то срок полезного использования может соответствовать ожидаемому сроку полезного использования актива (п. 17 ФСБУ 25/2018 и п. 30-32 МСФО (IFRS) 16).

Анализируемые стандарты допускают применение упрощенного метода учета аренды при введении дополнительных условий: право пользования активом может не признаваться на балансе организации в составе внеоборотных активов, и арендные платежи тогда будут признаваться в качестве расходов равномерно в течение срока аренды или на основе другого систематического подхода, отражающего характер использования арендатором экономических выгод от предмета аренды.

Обратимся к различиям, которые для российского учёта имеют принципиальное значение. Различия подходов двух стандартов обнаруживается в регламентациях последующей оценки объекта аренды в учете арендатора. Согласно МСФО (IFRS) 16 арендатор может применять для последующей оценки объектов аренды модель учета по первоначальной стоимости, в ФСБУ 25/2018 же не предусматривается отражение в последующей оценке объекта аренды убытков от обесценения.

МСФО 16 «Аренда» предусматривает еще два варианта оценки актива в форме права пользования: по справедливой стоимости, по переоценённой стоимости, которую можно использовать, если активы в форме права пользования относятся к основным средствам [3].

МСФО (IFRS) 16 предусматривает необходимость последующей переоценки (п.39-43) обязательства по аренде. Российский стандарт объясняет, куда конкретно относится изменение величины обязательства – на право пользования активом, при этом уменьшение сверх балансовой стоимости права пользования включается в доходы текущего периода (п. 22 ФСБУ 25/2018).

Размытыми являются в российском стандарте указания об учете у арендатора начисленных процентов по арендным обязательствам: они должны отражаться в составе расходов арендатора, за исключением той части, которая включается в стоимость актива. При этом стандарт не раскрывает критериев разграничения этими частями. В МСФО (IFRS) 16 такой критерий уточняется – проценты по арендным обязательствам должны признаваться в составе прибыли или убытка за исключением случаев, когда связанные с ними затраты организации должны включаться в балансовую стоимость другого актива на основании регламентаций других применяемых стандартов [4, с. 75]

При полном или частичном прекращении действия договора аренды порядок учета в обоих стандартах схожий: изменение величины обязательства относится на корректировку стоимости права пользования. Но в пункте 21 ФСБУ 25/2018 не прописан учет в случаях модификации договора аренды, который предусматривает пересмотр фактической стоимости права пользования и величины обязательства по аренде. При этом в случае изменения величины обязательства по аренде ставка дисконтирования пересматривается в соответствии с п. 22 ФСБУ 25/2018. При этом в МСФО (IFRS) 16 предусматривается выделение отдельного договора либо продолжение текущего.

Автор, безусловно, положительно оценивает факт принятия собственного стандарта, который позволяет раскрыть более подробно информацию об учете арендных отношений для пользователей финансовой отчетности.

На взгляд автора, российский стандарт хоть и основан на МСФО, всё же уступает ему. Во-первых, отрицательным моментом является то, что стандарт не раскрывает специфику определённых правил. К примеру, при применении ставки дисконтирования приведённая стоимость должна становится близкой к справедливой стоимости или же должна быть рассчитана по ставке, по которой арендатор мог бы привлечь заёмные средства на срок, сопоставимый со сроком аренды. В российском стандарте не раскрываются те самые критерии сопоставимости, хотя в МСФО дан подробный перечень.

Во-вторых, ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учёт аренды» практически ничего не раскрывает в области переоценки, модификации договоров аренды, прекращения признания в учете объектов договора аренды.

В-третьих, ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учёт аренды» содержит термины и понятия, которые используются в российской теории учёта впервые, но не раскрывает их содержания, что достаточно трудно для глубокого понимания пользователями стандарта.

Список использованных источников

1. ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учёт аренды» [Электронный ресурс] – URL: https://minfin.gov.ru/ru/document/?id_4=133540-federalnyi_standart-bukhgalterskogo_ucheta_fsbu_252018_bukhgalterskii_uchet_arendy;
2. ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» [Электронный ресурс] – URL: https://minfin.gov.ru/ru/document/?id_4=2260-polozhenie_po_bukhgalterskomu_uchetu_uchetnaya_politika_organizatsii_pbu_12008_s_izmeneniem_vnesennym_prikazom_minfina_rossii_ot_7_fevralya_2020_g.18n
3. МСФО (IFRS) 16 «Аренда» [Электронный ресурс] – URL: [https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1644253426&tld=ru&lang=ru&name=BDO-manual-rus.pdf&text=Международный%20стандарт%20финансовой%20отчетности-%20\(IFRS\)%2016%20](https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1644253426&tld=ru&lang=ru&name=BDO-manual-rus.pdf&text=Международный%20стандарт%20финансовой%20отчетности-%20(IFRS)%2016%20);
4. Железнякова Е.А. Сближенный бухгалтерский учет объектов аренды в МСФО (IFRS 16 «Аренда») И РСБУ (ФСБУ 25/2018 «Бухгалтерский учет аренды»). – Вестник ММА. – 2019 г. – №2. – с. 70-77.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ГРАЖДАН И БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ

Картиков В.Е., Шуршила А.Р., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Старшинова Т.А.

Тверской государственной университет,

Институт экономики и управления

Аннотация: В статье рассмотрены основные проблемы внешнеэкономических связей России и ее основных партнеров в условиях экономических санкций. Рассмотрены последствия экономических санкций, в том числе кризисы. Также приведены основные меры поддержки для граждан и бизнеса, разработанные правительством РФ.

Ключевые слова: внешняя торговля, импорт, санкции, экономический кризис, экономика России, государственная дума, Европейский Союз, США, Канада, Великобритания.

Экономические санкции существенно осложняют перспективы преодоления кризисных тенденций в национальной экономике. Хотя Россия и имеет обширную ресурсную базу и занимает выгодное географическое положение, ей постоянно приходится сталкиваться с различными экономическими и юридическими барьерами. Санкции против России окажут существенное влияние на экономику и финансовые рынки в мире и приведут к глобальному экономическому кризису исторического масштаба.

Кризис – резкое ухудшение экономического состояния страны, проявляющееся в значительном спаде производства, нарушении сложившихся производственных связей, банкротстве предприятий, росте безработицы, и в итоге - в снижении жизненного уровня, благосостояния населения.

В зависимости от масштаба проявления существуют общие и локальные кризисы. Локальные охватывают только часть социально-экономической системы, а общие – всю. В зависимости от масштаба проявления можно также рассматривать мировые кризисы, национальные, региональные, локальные и кризисы предприятия.

По проблематике кризиса можно выделить микро- и макрокризисы. Микрокризис захватывает только отдельную проблему или группу проблем. Макрокризису присущи большие масштабы проблематики и объемы. Микрокризис, или локальный кризис, может распространиться на всю систему в результате органического взаимодействия всех элементов.

Россия находится под санкционным давлением уже более 8 лет. За это время ни одна санкция не была отменена. Безостановочное усиление санкций не только усложнит и без того непростое восстановление мировой экономики в постпандемийный период, но и приведет к еще большему нарастанию и обострению противоречий.

Первая волна санкций была введена не для ограничения внешней торговли между странами, а носили лишь политический характер. Сначала были созданы визовые барьеры в виде формирования особых списков, направленных на отдельных лиц. Вторая волна санкций, начавшаяся с присоединением Крыма весной 2014 г., была направлена на запрет поставок военной продукции.

Дальнейшее развитие пакета санкций произошло в июне 2014 года. Данный пакет санкций уже имел несколько иные задачи, а именно усиление экспортного режима к ряду российских компаний в области военной промышленности.

На сегодняшний день ограничения разного рода против России ввели США, ЕС, Великобритания, Канада, Япония, Швейцария и др. К 7 марта 2022 года Россия стала мировым лидером по количеству наложенных санкций, обойдя Иран. К 22 марта число российских физических и юридических лиц, находящихся под санкциями, достигло 7116.

США ввели санкции против Российского фонда прямых инвестиций (РФПИ). Фонд и его глава Кирилл Дмитриев включены в санкционные списки США. Также, под санкции попали российские банки ВТБ, «Открытие», Совкомбанк, Промсвязьбанк и Новикомбанк. Их активы и счета в долларах США заблокированы, что означает фактическую изоляцию от долларовой системы. ЮЕвросоюз ввел ограничения на депозиты в европейских банках для состоятельных россиян (запрет на сумму свыше €100 тыс. в одном банке) и российских компаний, а также запретил продажу и покупку в интересах российских клиентов – как физических, так и юридических лиц – финансовых инструментов, номинированных в евро.

Великобритания и Канада уже запретили российским судам заходить в британские порты. Запрет распространяется на любые суда, которыми владеют или управляют лица, связанные с Россией, и власти также получают новые полномочия по задержанию российских судов. Британская компания E2V временно приостановила поставку в Россию чувствительных фотодетекторов. Эти детекторы использовались, в частности, при создании российского космического телескопа «Спектр-УФ».

Немецкое Общество Макса Планка отключило свой рентгеновский телескоп ROSITA, построенный Институтом внеземной физики Общества Макса Планка, работавший с 2019 года на российско-немецкой космической обсерватории «Спектр-РГ».

В условиях, когда наша страна столкнулась с колоссальным санкционным давлением, требуются быстрые и эффективные решения для поддержки отечественного бизнеса.

Государственная Дума приняла поправки в законодательство для поддержки граждан, регионов и бизнеса в условиях санкций. Они входят во второй правительственный пакет законодательных инициатив по поддержке в

условиях зарубежных санкций. Среди принятых мер – поправки в Бюджетный кодекс, налоговые льготы, поддержка гражданской авиации и строительной отрасли, поддержание финансовой стабильности и т.д.

Приняты в первом чтении поправки в Налоговый кодекс. Так, в частности, граждане освобождаются от уплаты подоходного налога на проценты, полученные за 2021-2022 годы по вкладам в банках. Кроме того, минимальный порог стоимости автомобилей, на которые распространяется повышенный транспортный налог, увеличивается с трех до 10 млн рублей. Принят в третьем чтении закон, который был разработан для закрепления оснований предоставления бюджету государственного внебюджетного фонда РФ субвенций из региональных бюджетов, а также в целях совершенствования мер поддержки регионов для сохранения устойчивости бюджетной системы РФ. Вводятся три новации.

Законом предусматривается снятие до 1 января 2023 года ограничения в 3% на размер резервных фондов для субъектов Российской Федерации и муниципальных образований. Также предполагается создать возможность направления высвобождаемых в результате реструктуризации бюджетных кредитов средств на финансирование мероприятий по региональным проектам.

Также был принят закон, направленный на поддержку и развитие строительной отрасли. В частности, предлагается сократить сроки рассмотрения документов, упростить регистрацию прав на построенные объекты, а также предоставить право вводить льготы на аренду земельных участков.

Законопроектом, прошедшим первое чтение, предусматривается ряд упрощений в регулировании ввоза товаров на территорию России и таможенную территорию Евразийского экономического союза (ЕАЭС). В частности, на шесть лет предоставляется право ввоза многокомпонентного товара в рамках нескольких внешнеэкономических сделок. Также исключается необходимость обеспечения исполнения обязанности по уплате таможенных пошлин и налогов участниками внешнеэкономической деятельности, осуществляющими такую деятельность менее года.

Были представлены и меры поддержки по другим направлениям. Например, в сфере ЖКХ речь идет об ограничении роста тарифов и отмене ряда штрафов для жителей. В государственной думе шла речь и о поддержке образования, науки, экологии.

Разработка и принятие антикризисных мер ведется в оперативном режиме – два "пакета" законов о поддержке граждан и предпринимателей уже подписаны Президентом РФ. Разработка антикризисных мер поддержки предпринимателей, в том числе субъектов МСП, в оперативном режиме продолжится и дальше – об этом уже неоднократно говорили и Председатель Правительства РФ Михаил Мишустин, и глава Минэкономразвития России Максим Решетников.

Список использованных источников

1. Антикризисное управление. Учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. Н.Д. Корягина. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 367 с.
2. Государственная Дума приняла поправки в законодательство для поддержки граждан, регионов и бизнеса в условиях санкций // Duma.gov.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://duma.gov.ru/news/53682/> (дата обращения 06.04.2022).
3. «Единая Россия» предложила новые меры поддержки граждан и экономики в условиях санкций. // Er.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://er.ru/activity/news/edinaya-rossiya-predlozhila-novye-me-ry-podderzhki-grazhdan-i-ekonomiki-v-usloviyah-sankcij> (дата обращения 06.04.2022).
4. Ливинцова М.Г., Мишина М.Д., Мишин Н.Д. Влияние экономических санкций на структуру внешнеэкономических связей // Экономика и бизнес. – 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-ekonomicheskikh-sanktsiy-na-strukturu-vneshneekonomicheskikh-svyazey> (дата обращения 06.04.2022).
5. МВФ оценил последствия экономических санкций против России. // Vedomosti.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2022/03/05/912453-mvf-otsenil-posledstviya-ekonomicheskikh-sanktsii-protiv-rossii> (дата обращения 06.04.2022).
6. Поддержка малого и среднего бизнеса в условиях санкций. // Garant.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.garant.ru/article/1532971/> (дата обращения 06.04.2022).
7. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М. 479 с. 1999.

«WORK BASED LEARNING» В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНЧЕСКО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ СТУДЕНТОВ

Комиссарова П.Ю., Новиков Д.Р., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: д-р экон. наук, доц. Беденко Н.Н.

Тверской государственной университет,

Институт экономики и управления

Понятие «Work-based Learning», переводится как «обучение, основанное на работе». Если рассматривать более широко — это обучение, являющееся результатом реальной деятельности на рабочем месте.

WBL имеет ряд отличительных характеристик, таких как:

- четкая направленность образовательных программ на определенный сегмент обучающихся, отдавая при этом предпочтение потребителям, которые имеют опыт работы
- активное участие в системе высшего образования работодателей, и в качестве непосредственного участника образовательного процесса (преподавателя), и в качестве «контролера» качества образования
- направленность сотрудничества образовательной организации, предприятия и других представителей заинтересованных сторон в формировании определенной стратегии партнерства;
- практико-ориентированный подход к организации учебного процесса.

Существует несколько параметров модели WBL в системе управленческо-экономического образования, такие как: срок и длительность обучения, время адаптации (табл. 1).

Таблица 1

Основные параметры модели WBL [1]

Параметры	Характеристика параметров	Выгоды для студентов
Срок обучения	<ul style="list-style-type: none"> • Нормативный срок: 4 года – очная форма, 4,5 года заочная форма • При наличии базового СПО – сокращение срока обучения до 3,5 лет. 	Сокращение срока обучения
Длительность обучения и практики	<ul style="list-style-type: none"> • Вариант 1: неделя – обучения студентов в образовательной организации, неделя – работа на предприятии. • Вариант 2: 2 дня в неделю обучение в образовательной организации; • 3 дня – работа на предприятии. 	Гибкий график учебного процесса

<p>Время адаптации выпускника на рабочем месте</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Вариант 1: не требуется, если он проходил дуальное обучение на данном рабочем месте. • Вариант 2: на новом рабочем месте – 1 месяц (после традиционного обучения – 5-12 месяцев). 	<p>Более быстрая вовлеченность студентов / выпускников в производственный процесс</p>
--	--	---

Актуальными проблемами, препятствующие устойчивому развитию системы управленческо-экономического образования, являются:

- слабая связь между рынком образовательных услуг и рынком труда;
- сдерживание инициативы образовательных организаций по внедрениям инноваций структурой ФГОС ВО и др.

Решение данных проблем может быть достигнуто изменением инновационной составляющей в структуре современного управленческо-экономического образования, путем внедрения технологий дуального образования (рис.1).

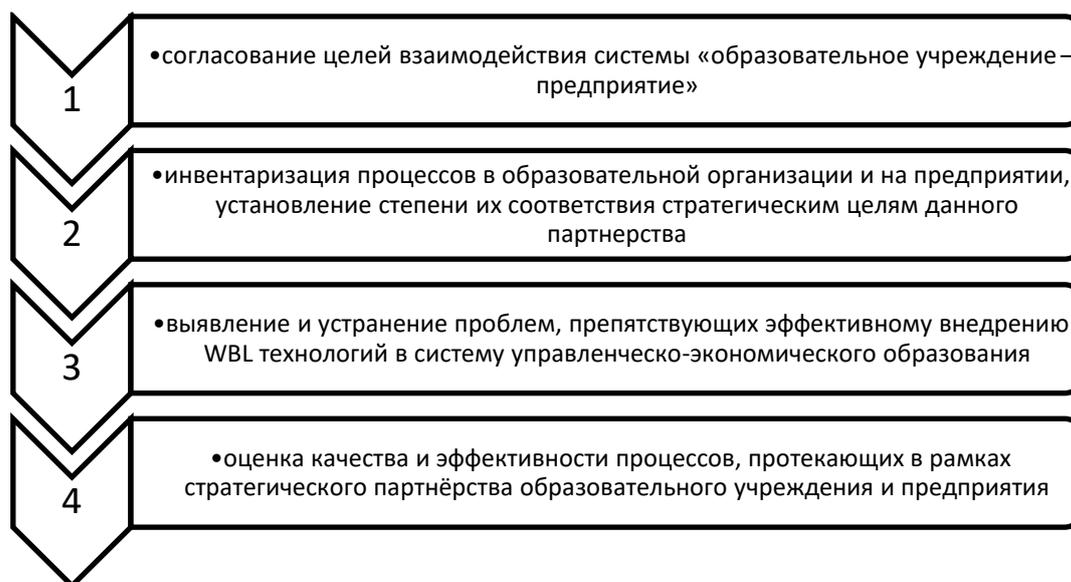


Рис. 1. Последствия внедрения WBL в систему российского управленческо-экономического образования [1]

Следует отметить, что образовательные программы с WBL имеют ряд преимуществ:

- подтверждение знаний и умений, полученных на работе;
- минимизация времени на обучение;
- нацеленность на решение реальных производственных задач;
- сетевые возможности обучения;
- гибкие индивидуальные траектории обучения.

Таким образом, в рамках обучения на образовательных программах с WBL студенты активно формируют мобильную персонально ориентированную образовательную среду, которая максимально нацелена на использование потенциала реального сектора экономики.

Список использованных источников

1. Беденко, Н.Н. «WORK BASED LEARNING» в системе высшего образования: управленческо-экономические и педагогические аспекты: монография / Н.Н. Беденко, М.Г. Сергеева, С.В. Чегринцова. – Тверь: Тверской государственный университет, 2020. – 155 с.

2. Талбот, Д., Костли, К., Дремина, М.А., Копнов, В.А. Обзор Основных элементов, организационных и теоретических основ обучения, совмещенного с работой (WBL), в высшем образовании // Образование и наука. 2017. т. 19, № 6. с. 91-118. DOI: 10.17853/1994-5639-2017-6-91-118.

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ «КАФЕТЕРИЯ» В АО «АГРОФИРМА ДМИТРОВА ГОРА»

Константинова А.Р., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. психол. наук, доц. Чегринцова С.В.

Тверской государственный университет,

Институт экономики и управления

Деятельность организации и ее конкурентоспособность во многом зависят от качества выполняемых сотрудниками своих должностных обязанностей. Для того, чтобы компания успешно развивалась, а сотрудники были заинтересованы в результатах своего труда и достижении целей организации, необходимо объединить интересы сотрудников с интересами работодателя. Достичь этого позволяет мотивация персонала, в основе которой лежит готовность проявлять большие усилия по отношению к организационным целям при условии, что эти усилия способны удовлетворить какую-либо потребность индивидуума [2, с. 291]. В силу того, что мотивация позволяет выстраивать необходимую модель трудового поведения работника и тем самым повышать производительность труда, необходимо принятие соответствующего управленческого решения, направленного на повышение эффективности методов индивидуального и коллективного, материального и нематериального стимулирования.

Так, в управлении персоналом АО «Агрофирма Дмитрова Гора», основным видом деятельности которого является разведение молочного крупного скота и производство сырого молока, применяются следующие материальные и нематериальные виды стимулирования:

1. Денежное материальное вознаграждение:

1.1. Премии по результатам труда для категорий работников, работающих по сдельной форме оплаты труда;

1.2. Премии на день рождения компании при сроке работы от 1 года до 5 лет – 1000 рублей, от 5 лет – 5000 рублей;

1.3. Доплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни; единовременное вознаграждение за выслугу лет; доплата за совмещение профессий;

1.4. Материальная помощь на похороны сотрудников или членов их семей;

2. Неденежное материальное вознаграждение:

2.1. Питание в столовой по льготной цене;

2.2. Скидки в 50% на продукты ГК «АгроПромкомплектация» в «Магазине для своих»;

2.3. Корпоративный транспорт;

2.4. Оплата транспортных расходов при срочном выезде на рабочее место в нерабочее время;

3. Социально-психологический компонент:

3.1. Размещение на сайте и в социальных сетях фотографий и заслуг почетных работников;

3.2. Участие в корпоративных праздниках;

3.3. Новогодние подарки сотрудникам и их детям, школьные наборы детям-первоклассникам работников;

3.4. Полная оплата походов на каток сотрудников и их семей, пятидесятипроцентная оплата походов в бассейн;

3.5. Формирование и развитие чувства принадлежности к организации с помощью использования логотипов и обеспечения фирменной рабочей одеждой.

4. Творческий компонент:

4.1. Участие сотрудников в семинарах и тренингах;

4.2. Обучение сотрудников в корпоративном университете;

4.3. Повышение управленческих навыков сотрудников по программе «Лидеры производительности»;

4.4. Участие сотрудников в конкурсах и фестивалях (Например, народная премия «Человек года», Фестиваль народного творчества);

4.5. Организация спортивных соревнований.

Для того, чтобы определить позволяет ли действующая система стимулирования трудовой деятельности удовлетворять потребности персонала АО «Агрофирма Дмитрова Гора», необходимо проводить диагностику мотивации каждого сотрудника, чтобы подобрать наиболее подходящие стимулы. Такой подход в крупных организациях требует больших трудовых и временных затрат специалистов по персоналу, учитывая тот факт, что потребности имеют свойство меняться. Решить данную проблему может такой инструмент стимулирования персонала, как «кафетерий льгот», который позволяет учитывать различные потребности сотрудников без массового изучения мотивации персонала. «Кафетерий льгот» – это набор бонусов, который позволяет сотрудникам самостоятельно выбирать различные льготы, вознаграждения, услуги и товары, которые будет оплачивать организация частично или полностью [1, с. 149].

При формировании набора льгот системы «кафетерия» необходимо охватить все важные для человека позиции, начиная с обучения и заканчивая организацией личного досуга. В рамках организации АО «Агрофирма Дмитрова Гора» на основе анализа применяемых стимулов можно разработать следующее меню «кафетерия льгот», включающее предоставляемые услуги и выделенную сумму организацией на одного человека:

1. Компенсация расходов на посещение курсов повышения квалификации (15000 руб.);

2. Оплата курсов изучения иностранного языка (5000 руб.);

3. Абонементы в фитнес-клуб на полгода (6000 руб.);
4. Оплата посещения бассейна/ледового катка (4000 руб.)
5. Компенсация расходов на туристические путевки (20000 руб.);
6. Сертификат на покупку продуктов в торговой сети «Дмитрогорский Продукт» и «Ближние Горки» (5000 руб.);
7. Школьный набор ребенку (1000 руб.);
8. Компенсация оплаты путевки в санаторий или лагерь для ребенка (15000 руб.);
9. Компенсация медицинских услуг (15000 руб.)

Разрабатывать полноценное меню «Кафетерия льгот» следует с учетом мнения персонала организации посредством опроса, в котором будет открыт вопрос с предложением указать наиболее интересные для работников льготы, которых еще нет в компании. Таким образом оно будет полностью отвечать запросам и желаниям сотрудников.

Каждый месяц сотрудникам будут начисляться виртуальные деньги в «кошелек» сотрудника в соответствии с достигнутыми показателями эффективности работы (Таблица 1). Например, сохранность поросят (процент падежа), среднесуточный привес, процент осеменения, процент опороса (рождаемости).

Таблица 1

Расчет виртуальных денег за месяц

Уровень достижения показателей	Предлагаемая сумма (руб.)
98-100%	2000
95-97%	1500
92-94%	1000
0-91%	0

Таким образом, при правильном внедрении формат кафетерия выгоден работодателю, потому что позволяет перераспределить бюджет и перевести невостребованные льготы в льготы, которые важны сотрудникам, а удовлетворенность и вовлеченность персонала растет без дополнительных бюджетных затрат.

Однако, при внедрении «кафетерия» важно учитывать, что данный инструмент не заменяет полноценной системы стимулирования, поскольку не способен удовлетворить потребности более высокого уровня. Эту роль на себя берет индивидуальное стимулирование, которое предполагает воздействие руководителя на сотрудника с учетом его особенностей и этапа профессионального развития, на котором он находится в данной организации. Заниматься изучением мотивации конкретных сотрудников следует в наиболее значимых ситуациях, например, при возможности повышения специалиста до руководящей должности или в случае, когда работник изъявляет желание

уволиться с данного места работы в то время, когда он имеет большую ценность для компании. Тогда необходимо провести исследование по изучению их мотивации. Сделать это позволяет диагностика трудовой мотивации посредством изучения мотивационного профиля сотрудника.

Цель такого исследования – выявить факторы мотивации, которые сотрудник оценивает наиболее высоко. В качестве инструментария может быть выбрана методика Ш. Ричи и П. Мартина «Изучение мотивационного профиля личности». Она позволит выявить потребности и стремления работника, и тем самым получить некоторое представление о его мотивационных факторах, а также выявить отклонений и их причины.

В результате диагностики мотивации сотрудника на должности оператора свинокомплекса (СВК), которого руководство АО «Агрофирма Дмитрова Гора» стремится удержать от увольнения по собственному желанию, наибольшая потребность в хороших условиях труда составляет 12,4%, потребность в высокой заработной плате (11%), потребность в разнообразии (10,5%). Также на достаточно высоком уровне потребность во власти (9,4%) и потребность в признании и уважении (7,8%). Полученный мотивационный профиль сотрудника позволяет оценить, насколько действующая система стимулирования способна удовлетворить его потребности.

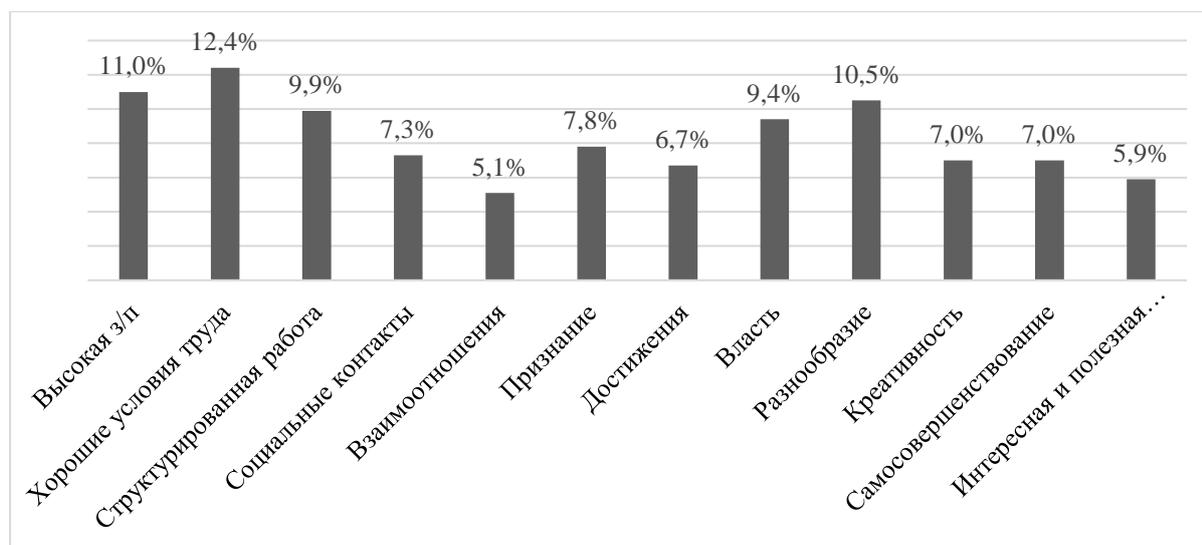


Рис. 1. Мотивационный профиль оператора СВК

Также важной составляющей изучения мотивации сотрудника является исследование удовлетворенности условиями труда, которое позволит сопоставить результаты опроса на удовлетворенность работой с результатами изучения мотивационного профиля сотрудника. Таким образом организация сможет выявить потребности, которые организация не смогла удовлетворить.

Так, по результатам анкетирования оператора СВК АО «Агрофирма Дмитрова Гора» полностью удовлетворена его потребность в заработной плате и в условиях труда (сотрудник дал ответы «Полностью согласен» на

утверждения «Меня устраивает уровень заработной платы, который я получаю» и «На моем рабочем месте в целом созданы комфортные и удобные условия труда»). Однако на вопросы «Позволяет ли Ваша работа в полной мере реализовывать ваши способности?» и «Можете ли Вы самостоятельно принимать решения на занимаемой должности?» сотрудник дал ответ «Скорее нет, чем да». При этом он заявил, что хотел бы сделать карьеру в АО «Агрофирма Дмитрова Гора». На основе полученных данных можно сделать вывод, что не удовлетворены потребности сотрудника в признании и во власти.

Методами удовлетворения потребности в признании и уважении в АО «Агрофирма Дмитрова Гора» является размещение на сайте и в социальных сетях фотографий и заслуг почетных работников, съемка видеороликов о карьерном пути лучших работников предприятия (реализация проекта «Люди АПК») и реализация телепроекта на корпоративном телевидении «Семейное дело», в котором рассказывается об успехах работы в компании членов семей. Также ежегодно за достижение высоких производственных показателей лучшие сотрудники предприятий Группы компаний, заносятся на корпоративную Доску почета.

Для удовлетворения потребности во власти можно предложить сотруднику стать участником комплексной программы развития компетенций наставников «Учись учить», которую разработал Корпоративный университет ГК «АгроПромкомплектация». Участие в данном проекте позволит руководству АО «Агрофирма Дмитрова Гора» оценить лидерские способности сотрудника, возможно выявить скрытый потенциал к управленческой деятельности, а также рассмотреть возможности для его карьерного роста и повышения до старшего оператора.

В отношении условий труда компании ГК «АгроПромкомплектация» признаны призером ежегодного конкурса за звание «Лучшее предприятие Верхневолжья в области охраны труда».

Таким образом, действующая система стимулирования АО «Агрофирма Дмитрова Гора» в полной мере позволяет удовлетворять потребности своего персонала, а внедрение системы «Кафетерия льгот» позволит не только упростить процесс стимулирования персонала, но значительно повысить эффективность работы организации. А для снижения текучести кадров высококвалифицированных специалистов необходимо проводить диагностику мотивационного профиля сотрудника с последующим применением стимулов, способных повысить мотивацию трудовой деятельности в данной компании.

Список использованных источников

1. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю.А. Токарева – Шадринск: ШГПУ, 2021. – 216 с.
2. Психология развития и мотивации персонала: учеб. пособие / Г.Х. Бакирова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 439 с.

WBL ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ (ПО МАТЕРИАЛАМ ПИЛОТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

Королёва Е.Д., Сидоров И.А., магистратура, 2 курс
Научный руководитель: ст. преподаватель Бородина А.В.
Тверской государственной университет,
Институт экономики и управления

В Российской Федерации, равно как и в остальном мире, есть вид обучения, который называется «дуальное обучение». WBL и дуальное обучение похожи по своей сущности, но, дуальная система образования немного шире, нежели образовательная стратегия WBL. Дуальная система образования связывает в себе обучение на предприятии и профессиональное образование в ВУЗе.

Дуальное обучение – это вид обучения, при котором фактическая часть подготовки учащегося протекает на конкретном предприятии, но теоретическая – на базе образовательной организации. [1]

Обобщение теоретической и методологической базы позволяет сделать вывод о том, что «под дуальной целевой подготовкой понимается инновационная форма организации профессионального обучения, предполагающая согласованное взаимодействие образовательной и производственной сфер в подготовке кадров определенного профиля и уровня квалификации в соответствии с потребностями конкретного предприятия. Построена она на единстве трех методологических оснований: аксиологического (паритетность гуманистических и технико-технологических ценностей и целей); онтологического (компетентностный подход); технологического (организация процесса развития профессиональной деятельности, социально-профессиональных отношений) [2].

При реализации дуального образования организация создает заказ на конкретное количество специалистов, работодатель принимает участие в создании учебного плана студента. Введение стратегии WBL предполагает долгосрочное сотрудничество с государством, а также высшими учебными заведениями [3].

В данной работе был проведён анализ того, как работодатели видят сотрудничество между организациями (государственные и частные структуры) и высшими учебными заведениями. Нами были опрошены 7 организаций. Основная часть организаций находятся в городе Твери, остальные же находятся в других регионах. Далее мы узнали, сколько сотрудников работает в организациях. В двух компаниях насчитывается одинаковое количество сотрудников – 1400 человек. Также мы узнали, в каких отраслях работают компании. Основную часть составляет оптовая торговля (28%) и промышленность (28%). У всех организаций основным профилем обучением студентов является менеджмент. Также они впервые принимали студентов

на практику/работу на базовой кафедре. Далее мы узнали количество студентов, принявших участие в практике/обучающихся на базовой кафедре в организации.

В основном организации приняли только по одному студенту (42,9%), другие организации принимали по 2, 10, 152 студента на практику, либо которые обучались на базовой кафедре (14,3%). Одна организация вообще не принимала на практику студентов.

Следующим этапом мы решили узнать, с какими утверждениями согласны респонденты.

По результатам видно, что в основном работодатели заинтересованы в том, чтобы студенты были вовлечены в профессиональную деятельность и благодарны за возможность обучаться в рабочей среде (85,7%). Так же им важно, чтобы студенты пришли подготовленными: с начальным уровнем академических, технических и социальных/личных навыков, необходимых для того, чтобы внести свой вклад и извлечь выгоду из полученного опыта работы (57,1%), а также, чтобы сотрудники компании тратили разумное количество времени на работу со студентами/работу на базовой кафедре, что соответствовало нашим ожиданиям (57,1%).

Так же мы решили узнать, какие аспекты нуждаются в улучшении.

Главным аспектом, который нуждается в улучшении, по мнению респондентов, является студенческая трудовая деятельность (57,1%). Помимо этого, стоит обратить внимание на инструменты оценки; время, затрачиваемое сотрудниками компании на работу со студентами/работу на базовой кафедре; учебные планы, тематическое планирование практики, материалы и ресурсы по содержанию курса; академические навыки студентов и университетские правила и процедуры WBL (28,6%).

Напоследок мы попросили дать оценку элементам программы, представленных в вопросе. Видно, что респонденты дали хорошую оценку подготовке к началу практики/работы на базовой кафедре. Такую же оценку дали и реализации практики/работы на базовой кафедре, и для значимости опыта работы со студентами как для работодателя. Наивысшие оценки дали значимости подобного опыта для учащихся.

Список использованных источников

1. Беденко Н.Н., Мамагулашвили Д.И., Чегринцова С.В., Бородина А.В., Мамитова И.Е. Сравнение дуального образования и work-based learning в российской практике. – Тверь, 2021. с. 130-140.

2. Мирончев М.М. WBL-технологии как инновационная форма подготовки специалистов: правовые, организационные и экономические аспекты.

3. Экономические исследования. –2020. – № 4. – 10 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/journal/n/ekonomicheskie-issledovaniya?i=1079930>. – Дата обращения: 04.04.2022 г.

4. Мирончев М.М. Роль работодателя в реализации программ WBL // Проблемы управления социально-экономическими системами: теория и практика. Материалы VIII Международной научно-практической конференции. – Тверь, 2020. с. 167-174.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ДОХОДОВ И ПРИБЫЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Котов Р.Э., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Романюк А.В.

Тверской государственной университет,
Институт экономики и управления

Среди многообразия индикаторов, характеризующих результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия, особое значение приобретают такие показатели, как доход и прибыль. Именно они отражают степень правильности выбора руководством организаций финансовой стратегии [1].

Важным элементом доходов компании является выручка от продажи, которая представляет собой источник возмещения затраченных на производство продукции денежных ресурсов. Из нее происходит возмещение издержек на израсходованные материальные ценности, а также формирование амортизационного фонда. Оставшаяся часть представляет собой валовой доход организации или чистую продукцию организации. Если далее из валового дохода исключить заработную плату с учетом отчислений на социальное страхование, то в остатке получаем то, что «прибыло» по завершении кругооборота денежных средств. Эта величина составит прибыль организации.

Если выручка от продажи превышает уровень понесенных затрат, то финансовый результат будет свидетельствовать о наличии прибыли. Если выручка будет равна себестоимости продукции, то в таком случае удастся только возместить затраты на производство и реализацию продукции. В случае, когда затраты превышают объем полученной выручки, у предприятия появляются убытки [2].

Как экономическая категория прибыль отражает чистый доход, созданный в сфере материального производства в процессе производственной деятельности.

Организация, которая осуществляет поставку продукции на соответствующий рынок, получает доход от ее продажи.

В теории выделяют валовый, средний и предельный доходы.

Валовый доход представляет собой объем денежных средств, полученных от продажи произведенной продукции. Он определяется как произведение цены на количество проданных единиц изделий.

Средний доход - это размер денежных средств, получаемых предприятием от продажи одной единицы продукции.

Размер среднего дохода определяется отношением общей выручки от продажи продукции на количество проданных единиц.

Когда принимаются решения о выпуске продукции, то необходимо определить, какой доход принесет предприятию продажа одной дополнительной единицы, т.е. требуется найти величину предельного дохода [3].

Предельный доход характеризует величину денежных средств, на которую возрастает совокупный доход в результате увеличения количества произведенной и реализованной продукции на одну единицу.

Согласно действующему законодательству прибылью признается доход, который получен данной организацией, за минусом величины произведенных расходов. В то же время доходы предприятия в зависимости от их характера, условий получения и направлений деятельности подразделяются на доходы от обычных видов деятельности и прочие доходы.

Доходами от обычных видов деятельности выступает выручка от продажи продукции и товаров, а также иные поступления, которые связаны с выполнением работ и оказанием услуг.

К прочим доходам можно отнести различные поступления от предоставления за плату во временное пользование активов фирмы, от участия в уставных капиталах других организаций, от продажи основных фондов и т.п. [4].

Прибыль представляет собой конечный финансовый показатель, характеризующий не только эффект от осуществляемой деятельности, но и формирующий основу экономического развития компании. Рост прибыли создает финансовый фундамент для самофинансирования предприятия, способствует его расширенному производству. Кроме того, за счет прибыли выполняются различные обязательства перед банками, бюджетом и прочими учреждениями. В итоге прибыль играет важную роль при оценке финансовой и производственной активности компании, рассмотрении ее деловой активности и финансовой стабильности.

В отчетности предприятия находят свое отображение такие показатели, как прибыль от продаж, валовая прибыль, прибыль до налогообложения и чистая прибыль [5].

Так как большую часть прибыли фирма получают от продажи выпускаемой продукции, то ее величина находится под влиянием целого ряда факторов: ассортимента выпускаемой продукции, изменения объема производства и продаж, качества продукции, структуры реализованной и произведенной продукции, себестоимости изделий, уровня цен, степени эффективности использования производственных ресурсов и др.

Главное назначение прибыли в компании состоит в отображении степени эффективности ее сбытовой и производственной активности. Данный аспект объясняется тем, что через данный показатель связываются соответствие индивидуальные расходы предприятия по производству и продаже собственной готовой продукции, включая работы и услуги. Наличие положительного значения индикатора и его роста при стабильных оптовых ценах говорит о снижении индивидуальных расходов компании.

Содержание прибыли также можно проследить через призму выполняемых функций: прибыль выступает источником инвестирования в собственное производство; прибыль служит основным стимулом для расширения деятельности и внедрения инноваций; прибыль образует основу для формирования бюджетов всех уровней.

К основным источникам получения прибыли следует отнести: непрерывное повышение профессионализма и квалификации работников; • модернизацию и техническое перевооружение производства; совершенствование технологии производства продукции и др.

В результате можно сделать вывод, что доход и прибыль играют важную роль в стимулировании перспективного роста эффективности производства, усиления материальной заинтересованности сотрудников в достижении высоких показателей деятельности своей организации. Дальнейшее усиление стимулирующей и распределительной роли прибыли связано с совершенствованием механизма ее перераспределения

Список использованных источников

1. Чая В.Т., Латыпова О.В. Бухгалтерский учет. – М.: Кнорус, 2018. – 520 с.
2. Черненко А.Ф. Анализ финансовой отчетности / А.Ф. Черненко. – М.: Феникс, 2017. – 285 с.
3. Хунгуреева И.П. Экономика предприятия: учебное пособие / И.П. Хунгуреева, Н.Э. Шабыкова, И.Ю. Унгеева. - М.: Улан-Удэ, 2015. – 240 с.
4. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций / Т.А. Фролова. - Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2014. – 112 с.
5. Покропивный С.Ф. Экономика предприятия: Учебник / С.Ф. Покропивный. – К.: КНЭУ, 2014. – 608 с.

АНАЛИЗ ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Красноперова М.А., Спарнюк В.А., бакалавриат, 2 курс
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Федорова Т.Н.
Тверской государственной университет,
Институт экономики и управления

Малые инновационные предприятия – это особая организационная форма инновационной деятельности, имеющая большое значение для развития экономики страны, а также для удовлетворения индивидуальных потребностей разработчиков новых технологий, создателей инноваций, авторов изобретений и открытий. [1]

Перед малыми инновационными предприятиями стоит задача максимально эффективного использования ресурсов, снижения издержек и использование собственного научный, образовательный, промышленный потенциала. Малые инновационные в этом отношении являются драйвером внедрения инноваций в экономику и повышения инновационной активности в целом.

В условиях кризиса для России и в частности Тверской области точками роста должны стать Малые инновационные предприятия, текущее положение представлено далее.

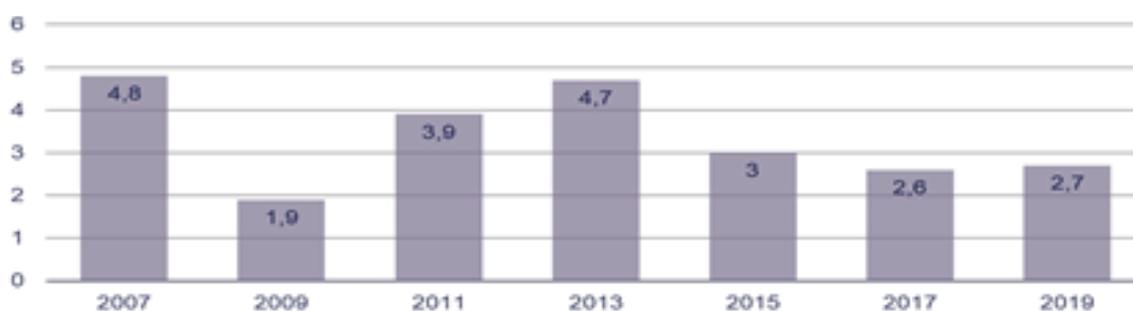


Диаграмма 1. Удельный вес малых инновационных предприятий по Тверской области (%)

Как видно из диаграммы, доля МИП в Тверской области за все периоды не превышала 5%. В 2009 году заметен значительное уменьшение числа МИП в следствие глобального экономического кризиса, и после периода восстановления с 2010 по 2013, снова отмечается тенденция снижения доли МИП, скорее всего, в следствие присоединения Крыма и введения санкций против России в 2014 году.

Из приведённых данных следует вывод о том, что малое инновационное предпринимательства в Тверской области не развивается в темпах, способных обеспечить экономический эффект, более того, сами МИП не пока-

зывают положительной динамикой. Причины данного явления, как мы считаем, кроется во влиянии факторов внешней среды, а для их оценки мы выбрали метод PEST-анализа. Он подразумевает разделить всё влияние внешней среды на четыре группы факторов, политические, экономические социальные и технологические.

Проиллюстрируем применение PEST-анализа для оценки факторов внешней среды ООО «Тверские информационные технологии» (ООО «ТИТ»). Предприятие является субъектом малого предпринимательства и осуществляет в течение 10 лет инновационную деятельность в области информационных технологий, занимается созданием автоматизированных и информационных систем [2]. В рамках проведения PEST-анализа составим матрицу факторов внешней среды, влияющих на функционирование ООО «ТИТ».

Таблица 1

Матрица для проведения PEST-анализа внешней среды
ООО «Тверские информационные технологии»

Политика	Экономика
<ul style="list-style-type: none"> - осложнение политической обстановки в следствии проведения спецоперации на Украине; - введение нового пакта санкций против России в 2022 году; - низкая активность региональных и местных властей; - льготные режимы налогообложения, не являющиеся, однако, достаточно эффективными; - недоработки в законодательстве; - возможность получения грантов «Старт» и «Развитие» на реализацию проектов; 	<ul style="list-style-type: none"> - снижение по прогнозам экспертов ВВП на 8%; - снижение индекса физического объема ВРП с 2018 года, в сопоставимых ценах показатель в 2019 составил 98,4% к предыдущему году, в 2020 – 96,6%; - неустойчивый курс рубля, ограничение обмена иностранных валют; - ускорение темпов инфляции до 9,2% в феврале 2022; - сложности в привлечении заёмных средств в связи с установлением процентной ставка ЦБ в 20%; - отключение России от SWIFT;
Социум	Технологии
<ul style="list-style-type: none"> - продолжается тенденция естественной убыли населения, за 2021 год численность проживающих в области сократилась на 3,1%; - миграционный прирост составил 1893 человек в 2021 году; - уровень образования, согласно исследованиям ВШЭ и Рособнадзора, ниже среднего по стране; - нехватка научных и квалифицированных кадров; 	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточный уровень распространения информационных технологий; - недостаток информации об имеющихся нововведениях; - общая тенденция к цифровизации производства; - неясный эффект от внедрения научных разработок - низкий уровень цифровизации производства в Тверской области;

Составлено по: [3], [4], [5, с. 15], [6].

По результатам исследования факторов внешней среды ООО «ТИТ» в качестве факторов, оказывающих наиболее сильное влияние, выделяются политические, и напрямую зависящие от них, экономические. Внешняя среда находится в состоянии неопределенности и не способствует успешному развитию организации, более того она ставит приоритетной задачей её выживание. Главным источником необходимых заёмных средств выступает государство, поэтому особое значение приобретает следование проводимой политике и её запросам.

В ближайшем будущем ООО «Тверские информационные технологии» могут пойти по следующим направлениям деятельности:

1. Укрепить кооперационные связи с более крупными научными и исследовательскими предприятиями, например, с НИИ «Центрпрограммсистем».
2. Диверсифицировать продукты и искать новые сферы применения уже имеющихся разработок.
3. Использовать аутсорсинг для экономии ресурсов.
4. Следовать запросам экономической политики, например, пользоваться введёнными льготами для IT-компаний.
5. Переориентироваться на адаптацию российского программного обеспечения

ООО «Тверские информационные технологии» в связи с усложнившейся политической ситуацией не смогут работать на иностранных рынках. Организации следует укреплять интеграционные связи с российскими агентами и искать новые возможности в существующих ограничениях. Переход на российское программное обеспечение и кооперация с организациями стран востока могут стать новыми векторами дальнейшего развития IT-сферы, а вместе с тем и ООО «Тверские информационные технологии».

Список использованной литературы:

1. Воякина, Д. А. Малое инновационное предпринимательство как часть инновационного процесса / Д. А. Воякина. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – № 28 (132). – с. 380-382. – URL: <https://moluch.ru/archive/132/37057/> (дата обращения: 25.03.2022).
2. МИП «Тверские информационные технологии» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://mip-tit.ru/#block247> – (Дата обращения 19.03.2022).
3. Первый канал, Новый пакет антироссийских санкций утвердил Евросоюз [Электронный ресурс] – Режим обращения: <https://www.1tv.ru/news/2022-02-25/421728> – (Дата обращения 26.03.2022).
4. Результаты реализации в 2020 году государственной программы Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/firt_2020.pdf – (дата обращения: 25.03.2022).
5. Усков В.С. Оценка условий и факторов развития малого инновационного предпринимательства в РФ // Актуальные вопросы современной экономики. 2020. 15 с.
6. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/?%2F> – (Дата обращения 01.04.2022)

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СЕМЕЙ В РОССИИ

Лапин М.М., бакалавриат, 2 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Новикова Н.В.

Тверской государственной университет,

Институт педагогического образования и социальных технологий

В течение последних 15 лет в нашей стране как на региональном, так и на федеральном уровнях успешно реализуется национальная социальная политика по упрочению положения института семьи в обществе. Каждый тип семьи нуждается в адресных мерах поддержки на основе реализации общего и универсального подходов. Национальная система социальной поддержки семьи включает в себя государственные и частные (корпоративные) меры. К государственным мерам относятся меры федерального уровня (реализация национальных проектов, государственных и целевых программ), регионального и муниципального. Основными инструментами государственной поддержки молодых семей на федеральном уровне являются меры, содержащиеся в национальных проектах и ведомственных целевых программах. Также целесообразно обособить категорию особых инструментов, призванных решить демографические проблемы страны и ее регионов. Например, назначение материнского капитала.

По характеру поддержки меры федерального уровня могут быть общими, основными и комплексными. В ходе проведения исследования нами были систематизированы правовые и экономические основы мер федерального уровня в зависимости от типа семьи. Анализ данных мер позволил сделать следующие выводы:

1) Правовая база осуществления мер государственной поддержки семей постоянно совершенствуется.

2) Экономические меры, используемые для поддержки, периодически пересматриваются и индексируются.

3) В регионах активно реализуются меры особого характера, стимулирующие рождаемость с учетом особенностей демографической ситуации каждого региона. Вводится региональный материнский капитал. В таких регионах как Брянская область он составляет 400 000 рублей при одновременном рождении третьего и четвертого ребенка, в Воронежской области – 200 000 рублей в качестве единовременной денежной выплаты при рождении второго ребенка, в Ивановской области – 150 000 рублей в качестве регионального материнского студенческого капитала, в Липецкой области – 100 000 рублей в качестве материнского капитала на близнецов, в Белгородской области – 82 152 рубля в качестве материнского капитала за третьего ребенка или последующих детей, а также в других регионах.

4) В условиях появления экономических рисков рождаются новые перспективные социальные институты и государственные меры поддержки семей, в том числе носящие комплексный характер. Сейчас рассматривается и обсуждается на уровне правительственных структур вопрос о поддержке семейного бизнеса. Ранее подобные программы уже были апробированы и реализованы в ряде субъектов страны. Например, в Республике Башкортостан. Так, в период «ковидного» кризиса местные власти решили оказать поддержку предприятиям, объединяющим трех и более членов семьи, с помощью субсидий, предоставляемых муниципалитетами [1]. В то же время стоит отметить, что на реализацию данной меры будут выделены средства из республиканского бюджета. Очевидно, что подобный опыт поддержки семей будет полезен и другим регионам страны.

Для развития семейной предпринимательской деятельности в России существует ряд предпосылок. Так, 14 января 2022 года на четвертом Всероссийском форуме семейного предпринимательства «Успешная семья — успешная Россия» сенаторы отметили значимость меры по закреплению в правовой системе понятия семейного предпринимательства [2]. Например, сенатор от Республики Коми Ольга Епифанова в своем выступлении указала на тот факт, что отсутствие в законе понятия семейного предпринимательства не позволяет облегчить для таких предприятий правила ведения бухгалтерского учёта и отметить отдельные административные барьеры. Сам президент Российской Федерации Владимир Путин еще в 2019 году предложил реализовать данную меру.

Возвращаясь к вопросу о развитии семейного бизнеса в России, стоит отметить, что на данный момент в Тверском регионе функционирует эффективная система поддержки семейного бизнеса. Особого внимания заслуживает проблема информационного сопровождения молодых предпринимателей. Так, в 2022 году на территории области успешно работает инвестиционный портал Tverinvest.ru [3]. Данный цифровой ресурс представляет собой целостную «экосистему»: полная информация об экономической обстановке в регионе, подробные сведения об инвестиционных проектах и о проектах развития, а также о возможных экономических, политических и правовых мерах поддержки.

В 2019 году по инициативе Правительства Тверской области в Твери также заработал Центр «Мой бизнес». Реализация этого проекта поспособствовала формированию полноценной маршрутизации процесса поддержки малого и среднего бизнеса. Теперь у молодых семей есть возможность получить полный спектр услуг и мер поддержки, инициированных Президентом РФ Владимиром Путиным: регистрация предприятия, получение консультации, банковской гарантии и льготного кредита.

Таким образом, на основании вышеизложенного следует сделать вывод о том, что на данный момент в России можно выделить ряд перспективных направлений совершенствования механизма поддержки семьи:

1) Происходит совершенствование правовых, организационных и экономических механизмов национальной поддержки семьи с учетом новых реалий.

2) На уровне регионов создаются специальные институты поддержки семьи с целью решения задач устойчивого экономического развития и наращивания воспроизводства человеческого капитала (Например, Тверская область, где создано ведомство, соответствующее Министерству, реализующее государственную и региональную политики в сфере демографии и поддержки семьи).

3) Появляются специальные институты комплексного характера поддержки семьи и предпринимательства. Так, в регионах начали создаваться центры поддержки семейного бизнеса (Например, Нижегородская область).

4) Активно осуществляются меры поддержки на разных уровнях не только адресного характера, но и комплексного действия, решающие и задачу борьбы с бедностью, и поощрение семейного предпринимательства как сферы, обеспечивающей преемственность предпринимательских инициатив в условиях нарастающих неопределённостей.

5) Возможна трансформация новых мер поддержки для отдельных категорий семей на основе выделения земельных участков с целью решения жилищного вопроса и, возможно, развития фермерского хозяйства.

Перечисленные перспективные направления государственной поддержки семьи, реализуемые на разных уровнях, способствуют развитию человеческого и предпринимательского потенциалов, а также вносят особый вклад в наращивание совокупного экономического потенциала региона, страны в условиях существующих глобальных вызовов.

Список использованных источников

1. В Башкирии с помощью субсидий поддержат семейный бизнес: [Электронный ресурс] //mkset.ru. URL: <https://mkset.ru/news/society/01-04-2020/v-bashkirii-s-pomoschyu-subsidiy-podderzhat-semeynyy-biznes>. (Дата обращения: 22.04.2022).

2. В Совете Федерации предложили придать семейному бизнесу особый статус: [Электронный ресурс] // Парламентская газета. URL: <https://www.pnp.ru/economics/v-sovete-federacii-predlozhili-pridat-semeynomu-biznesu-osobyu-status.html>. (Дата обращения: 22.04.2022).

3. Инвестиционный портал Тверской области: [Электронный ресурс]. URL: <https://tverinvest.ru>. (Дата обращения: 23.04.2022).

РАЗВИТИЕ ЭКОТУРИЗМА В РОССИИ: ИСТОКИ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Леонова А.Е., Николаян А.К., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Романюк А.В.

Тверской государственный университет,
Институт экономики и управления

В настоящее время туризм занимает довольно высокое место в экономике, социальном развитии территорий, поступлении средств в бюджеты стран. Отрасль туризма дает до 10% мирового валового национального продукта, инвестиций, а также всех рабочих мест и мировых потребительских расходов.

Негативное воздействие туризма на природную среду объясняет одну из главных причин развития экологического туризма, то есть вида рекреационной деятельности, которая реализуется в природно-антропогенных ландшафтах с целью более глубокого изучения взаимодействия между природной, социальной и культурной средой. Основным условием должна быть устойчивая, не нарушающая целостности экосистем деятельность, которая делает охрану природных и культурных ресурсов полезной для населения и выражается в положительных экономических результатах на задействованной территории.

От экологического туризма требуют выполнения соответствующих трех главных принципов:

- часть доходов, которая получается от туристической деятельности, должна направляться на охрану природы;
- должно обеспечиваться строгое соблюдение в путешествии природоохранных требований, которые выражены в специальных законах;
- туристский тур должен совершаться с исследовательскими и познавательными намерениями [1].

В итоге, самой главной характеристикой рассматриваемого вида туризма выступает экологическое просвещение.

В конце 70-х гг. XX века в средствах массовой информации начали появляться первые научные исследования, посвященные негативному воздействию огромных туристских потоков на рекреационные территории.

В 1990 г. экологическому туризму был присвоен официальный статус, в связи с чем данная отрасль получила право на созыв собственного ежегодного международного симпозиума «Annual World Congress on Adventure Travel & Ecotourism» и создание собственных некоммерческих организаций.

Можно с уверенностью сказать, что в России экологический туризм начал формироваться конце XIX века. Данное направление активно развивалось на протяжении XIX-XX вв. Но уже в 90-ые годы XX в. происходит

резкое сокращение спроса на внутренний туризм и постепенно начинается рост спроса на ранее совсем немногочисленные поездки в зарубежные страны. Основная причина чрезвычайного спада поездок по стране была связана с тем, что прекратилось их финансирование со стороны государства и профсоюзов. Также существенно уменьшился поток иностранных туристов, которые приезжали ранее в Россию.

Таким образом, ухудшение социально-экономической обстановке и медленная ее стабилизация не способствовали полноценному и сбалансированному развитию отечественной отрасли туризма в целом и экотуризма в частности.

В своем развитии экологический туризм в России вынужден искать решения на следующий ряд основных проблем:

- Первая проблема - наблюдается разобщенность участников экологотуристской деятельности, отсутствуют специализированные туроператоры, имеется недостаточно развитая правовая база, испытывается информационный дефицит.

- Вторая проблема – присутствуют дорогие транспортные услуги, которые обусловлены монополизмом перевозчиков, унаследованным от прежней внерыночной экономикой, и очень большой протяженностью страны.

- Третья проблема – фиксируется низкий уровень сервиса при высоких ценах, прежде всего на услуги размещения и питания. Завышение цен в первую очередь связано с неэффективной налоговой политикой государства.

- Четвертая проблема – прослеживается привычка граждан и руководителей предприятий, а также властей к бесплатности природных ресурсов. Это становится одной из причин неразвитости экологической культуры, а также пренебрежением нормами экологического права.

- Пятая группа – присутствует общая необустроенность территории, слабое развитие экологической инфраструктуры и экологических технологий в туризме.

- Шестая проблема – отсутствуют квалифицированные кадры в отрасли, а также нет в достаточном количестве профессиональных экскурсоводов и групповодов.

- Седьмая проблема - отсутствует четкая стратегия развития экологического туризма в нашей стране [3].

- Восьмая проблема – имеется явная удаленность России от мест проживания туристов, ориентированных на экотуризм. Как правило, наиболее красивые природные территории России находятся на большом удалении от мест традиционного проживания экотуристов. К исключению из правил можно отнести только два объекта: Куршскую косу в Калининградской области, которая находящаяся практически в центре Европы, и Камчатку, которая расположена неподалеку от островов Японии [3].

- Девятая проблема – наблюдается низкая покупательная способность населения, население и предприятия не хотят тратить собственные средства для защиты природы.

- Десятая проблема - растёт конкуренция среди стран-соседей Байкальского региона, то есть между Монголией, Казахстаном, Китаем и Россией.

В целом нужно отметить, что природа России обладает большими потенциальными возможностями для развития экотуризма. К ним следует отнести разнообразие, уникальность, привлекательность и обширность ландшафтов страны, которые еще не охвачены процессами урбанизации, интенсивным сельскохозяйственным производством и т.п. Также у нас сохранились районы, где имеются традиционные, аборигенные формы хозяйства, которые представляют большую эколого-культурную ценность. Такого рода районов еще немало можно встретить на севере страны, в Сибири, в горах [2].

В качестве одной из целей развития экотуризма выступает поддержка особо охраняемых природных территорий, в первую очередь национальных парков и заповедников.

В развитии отечественного экотуризма следует выделить два основных направления: во-первых, нужно развивать охраняемые территории как объекты экотуризма, во-вторых, требуется развернуть сеть экологических маршрутов по ландшафтам, которые еще не нарушены хозяйственной деятельностью.

Кроме того, в перспективе в сфере экотуризма можно ожидать нахождение и принятие альтернативных вариантов устойчивого развития территорий, которые будут основаны на защите и регионально-целевом управлении природными ландшафтами, а не только на их непосредственной эксплуатации.

Список использованных источников

1. Логвина Е.В. Экотуризм - развитие и проблемы в России и Республике Крым // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. География. Геология. 2017. № 3-2. [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekoturizm-razvitiye-i-problemy-v-rossii-i-respublike-krym> (дата обращения 16.04.22)

2. Рындач М.А. Направления развития экологического туризма в России // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2017. Том 7. № 6В. с. 231-242. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-economy-2017-6b/5-ryndach.pdf> (дата обращения 16.04.22).

3. Цвигун И.В., Васильев А.Ю. Проблемы и перспективы развития экологического туризма в России // Baikal Research Journal. 2013. № 6. [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-razvitiya-ekologicheskogo-turizma-v-rossii> (дата обращения 16.04.22)

АНАЛИЗ МЕТОДОВ ОПТИМАЛЬНОГО ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ

Липчина А. Д., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Козлова Т.М.

Тверской государственный университет,

Институт экономики и управления

Аннотация: В работе рассматриваются теоретические и практические аспекты анализа подходов к ценообразованию на платные медицинские услуги. Целью работы является на основе анализа практики ценообразования конкретной организации предложение мер по ее совершенствованию.

Ключевые слова: *экономический анализ, стратегии ценообразования, платные медицинские услуги, ценовая эластичность спроса.*

Медицинская услуга (МУ) – это мероприятие (комплекс мероприятий) по профилактике заболеваний, их диагностике и лечению, а также медицинской реабилитации, имеющих самостоятельное законченное значение, определенную стоимость и оказываемых работниками, имеющими высшее (среднее) медицинское образование [4]. МУ является общественным, частным благом, оказываемым потребителю, и существует неотделимо от производителя в момент оказания.

Потребитель – лицо, которому оказывается медицинская помощь и связанные с ней услуги. Предложение – количество медицинских услуг, которое медицинские организации могут оказать в определенный период времени населению.

Потребитель формирует спрос на МУ. Объективная связь между ценой и спросом выражается в законе спроса.

Сфера платных МУ – это перспективное направление развития здравоохранения в условиях недофинансирования данной отрасли национальной экономики. Сейчас остро встает вопрос о необходимости разработки мер по улучшению системы ценообразования на платные медицинские услуги.

Цены на платные услуги устанавливаются на основании размера расчетных и расчетно-нормативных затрат на оказание медицинских услуг по основным видам деятельности, а также на содержание имущества учреждения. Также подход к ценообразованию на платные услуги в медицинской отрасли должен учитывать маркетинговые исследования, кроме общепринятых расчетов затрат. Также они должны отражать: использование маркетингового подхода к формированию цен, правительственные постановления, направленные на оптимизацию цен, определение роли, задач платного медицинского обслуживания в системе здравоохранения страны.

Программы лояльности способны стимулировать персонализацию услуг, индивидуальный подход, а также поддерживать конкурентное преимущество [3].

Рассмотрим процесс ценообразования на примере Санатория «Бобачевская роща», расположенного на территории города Твери.

Общие доходы за 3 месяца составили 12 572 243 руб. и расходы – 9 114 700 руб. За январь доходы от оказания медицинских услуг составили 519 636 руб., за февраль – 334 080 руб., за март – 457 110 руб.

В санатории «Бобачевская роща» действует следующая система скидок 20%, 10%, 50% от стоимости услуги по прейскуранту.

Для совершенствования ценообразования рассмотрим две популярные услуги санатория: «Прием врача-терапевта», «SPA-процедура».

Таблица 1

Сравнение услуг санатория

	Услуга 1 «Прием терапевта»		Услуга 2 «SPA-процедура»	
	Цена, руб.	1000	1200	450
Количество оказанных услуг за квартал	315	264	960	612
Коэффициент ценовой эластичности	– 0,810 – неэластичный спрос по цене		– 1,63 – эластичный спрос по цене	

По услуге 1 с февраля цена была увеличена с 1000 рублей до 1 200 рублей. На основе данных таблицы 1 рассчитаем коэффициент ценовой эластичности для услуги 1.

Для расчета воспользуемся формулой:

$$K = \frac{Q_f - Q_b}{Q_b} \div \frac{C_f - C_b}{C_b},$$

где K – коэффициент ценовой эластичности спроса,

Q_б – базисный объем спроса,

Q_ф – фактический объем спроса,

Ц_б – базисный уровень цены,

Ц_ф – фактический уровень цены.

По услуге 1 спрос является неэластичным, поэтому проведение акций нецелесообразно, выручка будет падать. Изменение цены незначительно влияет на величину спроса на рассматриваемую услугу.

По услуге 2 спрос по цене можно признать эластичным, так как коэффициент ценовой эластичности по модулю оказался больше единицы. Характер спроса в процессе ценообразования оказывает влияние на доходы и финансовые результаты организации.

Таблица 2

Расчет цены на услуги 1 и 2

Наименование статей затрат	Услуга 1, сумма в руб.	Услуга 2, сумма в руб.
Затраты на оплату труда основного персонала	500,4	55
Материальные затраты	8,4	110
Сумма начисленной амортизации оборудования, используемого при оказании платной услуги	12	33
Накладные затраты, относимые на платную услугу	295,2	135,3
Итого затрат	816	333,3
Прибыль	384	216,7
Цена на платную услугу	1200	550

На основе данных таблиц 1 и 2 проведем расчет прогнозной прибыли на услугу 2 при снижении цены на 10%. Подобная акция привела бы к увеличению количества оказываемых услуг на 16,3%. Выручка в базисном периоде на услугу составит

$$612 \times 550 = 336600 \text{ руб.}$$

При снижении цены на 10% произойдет увеличение числа оказываемых услуг на 16,3%. В результате чего выручка равна:

$$712 \times 495 = 352440 \text{ руб.}$$

Полная себестоимость оказанных услуг в базисном периоде – 203 980 руб., в том числе постоянные затраты – 136 667 руб., переменные затраты – 67 313 руб.

В прогнозном периоде из-за увеличения количества оказанных услуг себестоимость услуг в части прямых переменных затрат составит

$$67313 \times 1,163 = 78285 \text{ руб.}$$

Полная себестоимость услуг – 214 952 руб. Прибыль до снижения цены – 132 620 руб. Финансовый результат от оказания услуги после снижения цены равен:

$$352440 - 214952 = 137488 \text{ руб.}$$

Таблица 3

Сравнительный анализ финансового результата от услуги 2 до и после проведения акции по снижению цены, руб.

	До снижения цены, руб.	После снижения цены, руб.
Выручка	336600	352440
Себестоимость, в том числе	203980	214952
в части прямых переменных затрат	67313	78285
в части постоянных затрат	136667	136667
Прибыль	132620	137488

Таким образом, снижение цены оказало положительное влияние на финансовый результат от реализации услуг. Повышение финансового результата обусловлено тем, что рост выручки опережает рост себестоимости услуг. Это стало возможным благодаря особенностям спроса на данную услугу и сложившейся структуре затрат.

Список использованных источников

1. Ильясова А.Р. Предмет и методы изучения экономики здравоохранения // Основы экономики здравоохранения: учебное пособие / А.Р. Ильясова. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2019.
2. Вахрушина М.А, Малиновская Н.В. Управленческий учет деятельности медицинских государственных (муниципальных) учреждений: организационные подходы // Международный бухгалтерский учет. 2014. № 41 (335). с. 2-16.

БИЗНЕС В СФЕРЕ КЛОНИРОВАНИЯ ЖИВОТНЫХ: ПРИЧИНЫ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Лобачева Е.С., Рябова Е.О., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Романюк А.В.

Тверской государственной университет,

Институт экономики и управления

Клонирование представляет собой процесс получения нескольких генетически похожих живых организмов путем бесполого и вегетативного размножения. Клонированием называют получение нескольких аналогичных копий наследственных молекул.

Искусственное клонирование животных является новым видом человеческой деятельности, который возник в конце XX-го – начале XXI-го века, и состоящий в воспроизведении старых и создании новых биологических организмов.

Под клоном (от греч. *clon* – отпрыск, ветвь) понимают группу клеток или организмов, которые произошли от общего предка путём бесполого размножения и являются генетически идентичными [1].

Суть клонирования в упрощенном виде можно описать следующим образом: требуется две клетки – одна, которая будет донором ядра и хозяйин которой клонируется, и яйцеклетка, развитием которой и будет управлять подсаживаемое ядро. При этом собственное ядро яйцеклетки должно быть уничтожено.

Выделяют следующие методы клонирования:

1) Молекулярное клонирование, которое состоит в наработке большого количества идентичных ДНК-молекул с использованием живых организмов. Иными словами, клонируются молекулы ДНК. Данный вид клонирования требуется для решения широко круга задач: изучения биологических молекул, их идентификации, решения вопросов клонирования тканей и т. п.

2) Метод трансплантации, который осуществляется с использованием цитохалазинов.

Первым клонированным млекопитающим стала овечка Долли – первое теплокровное животное, которое было получено из ядра взрослой, а не половой или стволовой клетки. В данном случае генетический «родитель» был только один — овца-прототип [2].

Среди причин, объясняющих необходимость в клонировании животных, нужно назвать следующие:

1. Применение технологии клонирования предполагает уникальную возможность по получению фенотипически и генетически идентичных организмов. Они, в свою очередь, могут быть задействованы для решения широкого круга теоретических и прикладных задач, которые остро стоят перед биомедициной и сельским хозяйством.

2. С помощью технологии клонирования планируется разработать механизм по ускорению генетической селекции и процесс по тиражированию животных, которые обладали бы исключительными производственными показателями. В случае сочетания с трансгенезом клонирование животных способствует реализации дополнительных возможностей по производству ценных биологически активных белков для лечения различных заболеваний животных и человека. Также ожидается, что клонирование животных позволит в перспективе проводить испытания медицинских препаратов на идентичных организмах.

С одной стороны, факт того, что клонирование млекопитающих удастся, позволяет говорить о том, что обратная дифференцировка возможна. С другой стороны, ситуация оказывается более сложной. Часто животные клонированы из недифференцированных клеток, то есть из эмбриональных стволовых клеток или из клеток кумулуса. В иных случаях, возможно, также были задействованы стволовые клетки. Например, отмеченная овечка Долли была клонирована из клетки молочной железы беременной овцы. При беременности под действием гормонов стволовые клетки молочной железы начинают размножаться, в результате чего вероятность того, что экспериментаторы возьмут именно стволовую клетку, возрастает. Предполагается, что именно так произошло с Долли. Данным моментом можно объяснить очень малую эффективность клонирования, так как стволовые клетки в ткани присутствуют в небольшом количестве [1].

Большие ожидания современных ученые связаны с появлением возможности клонированием различных видов диких животных, которым в ближайшую перспективу грозит полное исчезновение.

Перспективы клонирования животных могут быть объяснены следующими аспектами [3]:

1) На основе процедуры клонирования можно будет восстановить вымершие популяции животных и животных, которые находятся под защитой Красной книги

2) Клонирования млекопитающих и животных со временем позволит размножать лучшие породы.

3) Появляется реальная возможность по клонированию животных, которые обладают потенциальной выгодой для таких сфер деятельности, как медицина и сельское хозяйство (животноводство).

4) Есть вероятность с помощью клонирования животных осуществлять испытания медицинских препаратов на идентичных организмах.

Также необходимо назвать ряд проблем, которые возникают при клонировании животных и препятствуют развитию массового бизнеса в данной сфере деятельности [2]:

1) Клонирование имеет низкую эффективность. (Процедуры, которые используются при клонировании млекопитающих, имеют явно выраженный травмирующий характер для клеток. В итоге не все клетки благополучно

переживают сопутствующие манипуляции. Даже те эмбрионы, которые все-таки начали развиваться, не все доживают до рождения нового организма).

2) Имеются вопросы к здоровью родившихся клонов (Часто в сообщениях о рождении очередного клона подчеркивается его отменное здоровье. При рождении, действительно, многие клонированные животные были вполне здоровые, они без каких-либо проблем доживали до взрослого состояния и даже давали нормальное потомство. Тем не менее со временем у них стали обнаруживаться нарушения со стороны разных систем органов).

3) Довольно сильное отличие клонов от организма-оригинала (Исследования выявили у ряда клонов более выраженное разнообразие по сравнению с обычными, генетически разнородными популяциями. Данный момент непохожести клонов можно объяснить тем, что все искусственно полученные клонированные эмбрионы развиваются в совершенно иных условиях, нежели оригинал. В частности, имеет место в различии по возрасту суррогатной матери, по её гормональному статусу, по питанию и другим основаниям. С другой стороны, отмеченные факторы играют очень большую роль во время стадии эмбриогенеза).

4) Уязвимость к инфекциям (Так как все клонированные организмы обладают одинаковой реакцией на ту или иную инфекцию, то достаточно всего одного тяжёлого инфекционного заболевания, чтобы стереть с земли целую популяцию клонов).

В 2022 году в мире можно насчитать только четыре компании, которые специализируются на коммерческом клонировании животных: ViaGen из США, Sinogene из Китая, Sooam Biotech из Южной Кореи, Geminin Genetics из Великобритании.

Таким образом, не смотря на существующие проблемы бизнес в сфере клонирования животных продолжает существовать и развиваться, хотя и не такими быстрыми темпами, как этого хотелось бы предпринимателям и ученым.

Список использованных источников:

1. Проектная работа «Клонирование животных» [Электронный ресурс]: Мультуро. – Режим доступа: <https://demo.multiurok.ru/files/proekt-naia-rabota-klonirovanie-zhivotnykh.html> (дата обращения 18.04.22).

2. Клонирование животных приводит к опасным последствиям [Электронный ресурс]: Яндекс. Дзен. – Режим доступа: <https://zen.yandex.ru/media/id/5c488895162d6e00ade1feee/klonirovanie-jivotnyh-privodit-k-opasny-m-=-posledstviyam-5d52c5676f5f6f00ad1c70b5> (дата обращения 18.04.22).

3. Клонирование животных. Что такое клон? Клонирование млекопитающих. [Электронный ресурс]: День за днем: Наука. Культура. Образование. – Режим доступа: <https://www.den-za-dnem.ru/page.php?article=1094> (дата обращения 18.04.22).

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Майорова О.А., бакалавриат, 1 курс

Научный руководитель: ст. преподаватель Андреева А.В.

Тверской государственный университет,

Институт экономики и управления

Персонал является наиболее сложным объектом управления в любой организации, поскольку, в отличие от вещественных факторов производства, является «одушевленным», обладает возможностью самостоятельно решать, оценивать предъявленные ему требования, имеет субъективные интересы, а также чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию, реакция на которое может быть самой разной.

Адаптация персонала в организации является необходимым звеном кадрового менеджмента. Действительно, становясь работником конкретного предприятия, новичок оказывается перед необходимостью принять организационные требования: режим труда и отдыха, должностные инструкции, приказы, распоряжения администрации и т. д. Он принимает также совокупность социально-экономических условий, предоставляемых ему предприятием. Он вынужден по-новому оценить свои взгляды, привычки, соотносить их с принятыми в коллективе нормами и правилами поведения, закреплёнными традициями, выработать соответствующую линию поведения.

К сожалению, важность мероприятий по адаптации работников в нашей стране недостаточно серьезно воспринимается кадровыми службами на протяжении долгого периода. До сих пор многие государственные предприятия и коммерческие организации не имеют даже базовых программ адаптации.

Внедрение системы управления адаптацией на предприятии представляет собой достаточно сложную задачу, но от нее зависит решение таких важных задач для предприятия, как уменьшение стартовых издержек и текучести кадров; возможно более быстрое достижение рабочих показателей, приемлемых для организации – работодателя; вхождение работника в рабочий коллектив, в его неформальную структуру и ощущение себя членом команды.

Одной из проблем работы с персоналом в организации при привлечении кадров является управление трудовой адаптацией. В ходе взаимодействия работника и организации происходит их взаимное приспособление, основу которого составляет постепенное вхождение работников в новые профессиональные и социально-экономические условия труда. [3, с. 208].

Термин «адаптация» применяется в различных областях науки. В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адапта-

цию. В определенной мере эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждая из них имеет и самостоятельные сферы приложения: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная - включает и технические, и биологические, и социальные аспекты.

С точки зрения управления персоналом наибольший интерес представляет трудовая адаптация.

Таким образом, адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, которое основывается на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

Трудовая адаптация персонала – процесс приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде. Адаптация является одним из элементов системы управления персоналом организации, и ее результаты в значительной мере влияют на эффективность всей системы [1, с. 3].

Несмотря на это, адаптационным мероприятиям в организации уделяется минимум внимания, так как многие ресурсы отдела по управлению персоналом инвестируются преимущественно в развитие систем оценки и обучения. При этом руководители не учитывают, что адаптация нового сотрудника оказывает непосредственное влияние на всю его дальнейшую работу в компании, формирует отношение к ней и в конечном итоге сказывается на ее имидже.

Адаптация работника в организации представляет собой многосторонний процесс его приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности, к непосредственной социальной среде, совершенствования деловых и личных качеств работника. Это процесс, который требует, как от работника, так и от коллектива взаимной активности и заинтересованности друг в друге.

В разных организациях используются отличающиеся подходы к проблеме адаптации персонала. Чаще всего преобладает один из трех путей.

1. «Плыви, если выплывешь». Руководство поручает работнику самостоятельно справляться в новой ситуации. Такой подход, как правило, позволяют себе применять руководители в условиях перенасыщенности рынка рабочей силой, если они не очень заинтересованы именно в данном сотруднике либо если его должность легко заменяема.

2. «Выживает сильнейший». Если организация ставит целью отобрать для себя только лучших работников, то прием представляет собой некую привилегию, которую нужно заслужить тяжелым трудом и испытаниями. Именно в таких фирмах новичкам ставят испытательные сроки со строгими условиями и сложными заданиями. Коллектив долго не принимает нового члена, присматриваясь к нему и иногда даже дискриминируя. Начальство обычно сурово, иногда даже чрезмерно. Если сотрудник пройдет такой отбор, он занимает «свое» место в организации.

3. «Здравствуй, партнер». Самый демократичный и эффективный подход, который требует от руководства наибольших усилий. Если организации требуется много разных сотрудников, и она стремится обеспечить себя хорошими кадрами, то к вопросу адаптации подойдет ответственно. Ведь поиск, наём и постоянное обучение новых работников, в конечном итоге, обойдутся большей потерей времени, сил и финансов, чем грамотная организация кадровой политики. [2, с. 220].

Условно процесс адаптации можно разделить на четыре этапа.

1. Оценка уровня подготовленности новичка необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации. Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других компаний, период его адаптации будет минимальным.

2. Ориентация: вхождение в должность – практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. Как правило, программа ориентации включает ряд небольших лекций, экскурсий, практикумы. В ходе проведения данного этапа должны затрагиваться вопросы о политике организации, оплате труда, дополнительных льготах, технике безопасности, экономических факторах, процедуры, правила, предписания, формы отчетности, рабочие обязанности и ответственность.

3. Действенная адаптация – этап, который состоит в собственно приспособлении новичка к своему статусу и в значительной степени обуславливается его включением в межличностные отношения с коллегами. В рамках данного этапа необходимо дать новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные знания об организации, важно оказывать максимальную поддержку новому сотруднику, регулярно проводить с ним оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами.

4. Функционирование – завершающий этап процесса адаптации. Можно охарактеризовать его, как этап постепенного преодоления производственных и межличностных проблем и переход к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 1-1,5 лет работы. Если же процесс адаптации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев. [3, с. 210]

Таким образом, рассматривая трудовую адаптацию не только как процесс, а как достижение ряда компетенций, возможно уточнить мероприятия кадровой политики для адаптируемых сотрудников. Учитывая тот факт, что к кадровой политике относятся действия руководства организации, формирование принципов, норм, правил и инструкций, то трудовую адаптацию сотрудников в рамках кадровой политики можно рассматривать как формирование особой информационной среды и социально-трудовых мероприятий

для приспособления сотрудника в новых условиях ведения трудовой деятельности для развития необходимых профессиональных компетенция.

Список использованных источников

1. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие – 2-е изд., стер. – М. КНОРУС, 2016. – 360 с.

2. Кубеева Н.С. Адаптация персонала: организация системы адаптации новых сотрудников // Региональная специфика и российский опыт развития бизнеса и экономики. материалы X юбилейной Международной научно-практической конференции. 2019. с. 216-221.

3. Лихущина И.О. Управление профессиональной ориентацией и адаптацией персонала // Трибуна ученого. 2020. № 8. с. 207-211.

ИНВЕСТИЦИОННЫЙ НАЛОГОВЫЙ ВЫЧЕТ ПО НАЛОГУ НА ПРИБЫЛЬ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Муратова В.Р., Кононова П.Д., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Ястребова Е.Н.

Тверской государственный университет,

Институт экономики и управления

В соответствии со ст. 286.1 НК РФ законами субъектов Российской Федерации может быть установлено право налогоплательщика уменьшить суммы налога (авансового платежа), подлежащие зачислению в доходную часть бюджетов этих субъектов Российской Федерации на инвестиционный налоговый вычет [1].

Особенности применения инвестиционного вычета в Тверской области [2]:

1. Размер инвестиционного налогового вычета составляет 50 процентов суммы расходов, составляющей первоначальную стоимость основного, и (или) 50 процентов суммы расходов, составляющей ве

личину изменения первоначальной стоимости основного средства, и не может быть в совокупности более предельной величины инвестиционного налогового вычета, текущего налогового (отчетного) периода.

2. Предельная величина инвестиционного налогового вычета определяется в размере, равном разнице между расчетной суммой налога на прибыль организаций, подлежащей зачислению в областной бюджет Тверской области и расчетной суммой налога на прибыль организаций, подлежащей зачислению в областной бюджет Тверской области за этот же период, при условии применения ставки налога на прибыль организаций в размере, составляющем 5 процентов. При этом расчетная сумма налога на прибыль организаций, подлежащая зачислению в областной бюджет Тверской области за налоговый (отчетный) период, определяется также без учета расходов и соответствующей суммы амортизации в отношении объектов основных средств, за исключением легковых автомобилей.

3. Сумма расходов налогоплательщика, превышающая в налоговом (отчетном) периоде предельную величину инвестиционного налогового вычета, может быть учтена при определении инвестиционного налогового вычета в течение пяти последовательных налоговых периодов, считая с налогового периода, следующего за налоговым периодом, в котором сумма таких расходов превысила предельную величину инвестиционного налогового вычета.

4. Организациям или обособленным подразделениям организаций, расположенным на территории Тверской области, реализующим приоритетные инвестиционные проекты Тверской области, предоставляется право на

применение инвестиционного налогового вычета в случае осуществления ими следующих видов экономической деятельности:

- лесоводство и лесозаготовки;
- обрабатывающие производства;
- водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений;
- деятельность гостиниц и предприятий общественного питания;
- деятельность внутреннего водного пассажирского транспорта;
- деятельность вспомогательная, связанная с внутренним водным транспортом".

5. Налогоплательщики вправе применять инвестиционный налоговый вычет при условии, что выручка от реализации товаров (работ, услуг) при осуществлении видов экономической деятельности за соответствующий налоговый (отчетный) период составляет не менее 70 процентов от общей суммы выручки от реализации продукции (работ, услуг).

Пример. В Учетной политике организации ООО «Весна» в целях налогообложения закреплено право на применение инвестиционного налогового вычета. Региональная ставка налога на прибыль в городе Тверь – 17%.

10 января 2021 организация ввела в эксплуатацию оборудование первоначальной стоимостью 1850000 рублей и включила его в IV амортизационную группу. За 1-ый квартал 2021 года налоговая база организации составила 8900000 рублей.

Представим по шагам порядок определения суммы налогового вычета, который организация может применить в 1-ом квартале 2021 года:

Шаг 1. 90% от расходов на приобретение объекта ОС составляют 1665000 рублей (1850000 рублей * 90%)

Шаг 2. Определяем условный минимальный налог, который должен быть уплачен в бюджет субъекта РФ, исходя из ставки 5%:

$$8900000 \text{ рублей} * 5\% = 445000 \text{ рублей}$$

Шаг 3. Определяем расчетную сумму налога, которая была бы уплачена в бюджет, если бы вычет не применялся:

$$8900000 \text{ рублей} * 17\% = 1513000 \text{ рублей}$$

Шаг 4. Определяем разницу между минимальным и расчетным налогами:

$$1513000 \text{ рублей} - 445000 \text{ рублей} = 1068000 \text{ рублей}$$

Таким образом, именно на 1068000 рублей может быть уменьшен налог в бюджет субъекта РФ за 1-й квартал 2021 года. И в результате применения инвестиционного налогового вычета будет перечислен налог в размере 445000 рублей (8900000 рублей * 17% – 1068000 рублей).

Соответственно на следующие отчетные (налоговые) периоды будет перенесен налоговый вычет в размере 597000 рублей (1665000 рублей – 1068000 рублей).

Что касается платежа в федеральный бюджет, то по нему величина налога будет рассчитываться так:

Шаг 5. Определяем максимальную сумму налога, на которую можно уменьшить федеральную часть налога:

1850000 рублей * 10% = 185000 рублей

Шаг 6. Рассчитываем налог, который пришлось бы уплатить в федеральный бюджет без учета инвестиционного вычета:

8900000 рублей * 3% = 267000 рублей

Поскольку ограничений на уменьшение федеральной части налога при применении инвестиционного налогового вычета нет, в федеральный бюджет по итогам квартала нужно будет заплатить лишь 82000 рублей (267000 рублей – 185000 рублей).

Таким образом, инвестиционный налоговый вычет дает возможность получить налоговую выгоду в большем размере, чем амортизация. Однако это справедливо только для случая, когда организация платит значительные суммы налога на прибыль. Если доходы организации почти равны ее расходам или же есть убытки в налоговом учете, применение инвестиционного вычета будет невозможно, организация просто «потеряет» расходы на приобретение или модернизацию ОС. Применение инвестиционного вычета имеет смысл только тогда, когда есть достаточная для этого налоговая база и, соответственно, сумма налога к уплате.

Список использованных источников

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 26.03.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 26.04.2022) [Электронный ресурс] // Собрание законодательства РФ. / Consultant. – Ст. 286.1.

2. О применении на территории Тверской области инвестиционного налогового вычета по налогу на прибыль организаций [Электронный ресурс]: закон № 66: [принят Законодательным Собранием Тверской области 24 октября 2019 года] / Consultant. – URL: <https://www.nalog.gov.ru/rn69/aboutfts/-docs/9362507/>

ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ ИНДУСТРИИ ИСКУССТВЕННЫХ ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ

Насонова К.А., Веселова Д.А., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Романюк А.В.

Тверской государственной университет,

Институт экономики и управления

Индустрии искусственных продуктов питания имеет непродолжительный период существование по сравнению с иными отраслями промышленности и видами деятельности. Тем не менее, она начинает занимать все более важное место в человеческом обществе.

По прогнозам ООН, к 2030 г. население нашей планеты вырастет на 700 млн. чел., то есть до 8,5 млрд. чел. по сравнению с текущими 7,8 млрд. чел. общей ее численности. Увеличение численности населения может привести к тому, что на каждого человека будет меньше приходиться потребляемых ресурсов, в том числе продуктов питания. С другой стороны, новые технологии могут поменять пищевую отрасль. Через несколько десятков лет образ привычной для нас еды изменится так, что сегодняшняя пища, скорее всего, в будущем будет практически неузнаваемой. Данный образ сохранится только в памяти тех поколений, которые застали это время, а также на изображениях в виде фотографий или рисунков. Еще в далеком 1931 г. Уинстон Черчилль, сам того не зная, предсказал будущее, сказав: «Зачем выращивать целого цыпленка, чтобы съесть грудку или крылышко, вместо того, чтобы выращивать эти части в отдельной среде?» [1]. Данное высказывание несколько десятков лет назад имело неправдоподобный и странный характер, но сегодня оно не вызывает вопросов, так как уже существуют такие технологии. Идея, которая состоит в применении культуры тканей для «выращивания» частей мяса, позиционируется в настоящее время как более эффективная, чистая и экологичная.

Несмотря на то, что еда человека представлена большим числом блюд, все многообразие потребляемых нами продуктов питания состоит из небольшого числа: белков, углеводов, жиров вместе с небольшими дозами витаминов и неорганических соединений – солей кальция, магния, натрия и т.д. Если говорить о жирах, которые являются основными энергетическими ресурсами человеческого тела, то их синтез не представляет какой-либо проблемы. Запасы углеводов в мире не имеют явных ограничений, но здесь присутствует важная проблема. Она заключается в том, что большая часть этих ресурсов находится в такой форме, которая непригодна для нашего питания, то есть в виде целлюлозы. Тем не менее при помощи фермента глюкоамилазы уже сейчас можно гидролизовать крахмал и превратить его в глюкозу.

Еще больший эффект может дать использование в качестве источника углеводов целлюлозы. Проводимые в данном направлении исследования базируются на применении фермента целлюлазы, в результате чего принципиальная схема процесса представляется простой и лаконичной: Целлюлоза > Целлюлаза > Глюкоза [2]. В том случае, если человечество полноценно освоило технологию этого процесса, то это открыло бы ему бесконечные ресурсы пищевых углеводов.

Самой ценной частью продуктов питания являются белки, которые имеют незаменимый характер. Этот аспект проблемы связан с тем, что они содержат необходимый для всех людей азот, которого нет ни в жирах, ни в углеводах. Главным препятствием выступает трудность синтеза белков, так как фиксируется бесконечное разнообразие их сложной и нерегулярной структуры. Белки в организме полностью гидролизуются и превращаются затем в аминокислоты, из которых, в свою очередь, каждая клетка нашего организма строит свои собственные белки. Необходимо только доставить в организм достаточное количество аминокислот, а дальше он сам преобразует их должным образом. В итоге главное затруднение состоит в том, чтобы разработать безопасные и экономически эффективные промышленные способы синтеза всех аминокислот. В целом, данную задачу можно решить, но нужно обратиться за помощью к соответствующим ферментам, обладающим такими возможностями.

В сутки человек должен потреблять около ста граммов аминокислот, что в годовом выражении составляет приблизительно 10 млн. тонн на 250 млн. чел. населения нашей планеты. Данная величина является крайне незначительной по сравнению с тем гигантским объемом сельскохозяйственной продукции, которая сейчас поступает к нашему столу. В то же время для промышленности органической химии – это большое значение. Чтобы обеспечить стабильный и массовый спрос на искусственные пищевые аминокислоты, то необходимо разработать достаточно дешевый процесс производства, характеризующийся простым и довольно коротким синтезом, который также не обладает побочными продуктами (в противном случае нужно будет искать способы избавления от них, что приведет к усложнению и удлинению всего процесса).

В данный момент времени можно выделить в качестве примера следующий небольшой ряд искусственных пищевых продуктов.

1. Синтетическая или искусственная икра, которая является суррогатным продуктом. Он должен заменить дорогостоящий и редкий деликатес. Впервые синтетическая икра была произведена в СССР. Химику-органику академику А.Н. Несмеянову предложили разработать способ выпуска искусственной икры, с чем данный ученый успешно справился. В начале икра производилась только на основе желатина и куриных яиц, но затем технология усложнилась и стала базироваться на основе гелеобразователей, которые содержатся, в частности, в морских водорослях [3].

2. Искусственные яйца были обнаружены в ходе проверки сотрудниками Торгово-промышленного управления по поступившему сигналу о сомнительном качестве продукции. В ходе расследования установили, что оптовый продавец закупил яйца в провинции Ляонин (расположена на северо-востоке Китая). Один из представителей яичного бизнеса на условиях анонимности отметил, что скорлупа искусственных яиц была произведена из карбоната кальция, желток и белок – из других химических компонентов. Данный продукт не является безопасным, так как в случае его долгого употребления в пищу может развиваться склероз, слабоумие и иные болезни [3].

3. Искусственное мясо в СССР, которое было пригодным для любых видов кулинарной обработки, получали методом экструзии, то есть продавливания через формующие устройства, и мокрого прядения белка для превращения его в волокна. Затем эти волокна собирали в жгуты, промывали, пропитывали специальной склеивающей массой (студнеобразователем), прессовали и разрезали на куски. Выращивание искусственного мяса впервые удалось осуществить голландским ученым из университета Эйнховена. В настоящее время ученых различных направлений (генетики, аграрии, пищевые технологи) сходятся во мнении, что победить голод на основе развития классического растениеводства и животноводства представляется невозможным [3].

По мнению специалистов, в будущем рацион питания каждого человека может состоять из медуз, насекомых, водорослей, вдыхаемой еды, пищевых пластырей, съедобных упаковок, жевательных резинок, переработанных продуктов, напечатанной и выращенной искусственной еды.

С другой стороны, по-прежнему актуальными для современного человека остаются вопросы, связанные с сохранением производства натуральных продуктов, с заботой о своём здоровье и рационе питания. Одним из возможных вариантов по сохранению баланса потребления и наслаждению натуральными продуктами становится развитие городских ферм, реализация концепции разумного потребления, возврат к выращиванию стойких к климатическим изменениям культур.

Список использованных источников

1. Еда будущего. Как изменится привычный рацион питания через 10 лет [Электронный ресурс]: Хабр. – URL: <https://habr.com/ru/company/rshb/blog/562394/> (дата обращения 19.04.22)

2. Искусственные продукты питания [Электронный ресурс]: Большая российская энциклопедия, Е.Е. Браудо. – URL: <https://bigenc.ru/chemistry/text/2022449> (дата обращения 19.04.22)

3. Топ10 искусственных продуктов [Электронный ресурс]: Выбрать правильно. Полезные советы обо всем. – URL: <https://vybratpravilno.ru/top-10-iskusstvennyih-pishhevyih-produktov.html> (дата обращения 19.04.22)

«ВЫМИРАЮЩИЕ» ПРОФЕССИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Новицкий А.П., Кудрявцев И.С., бакалавриат, 3 курс
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Романюк А.В.
Тверской государственной университет,
Институт экономики и управления

Введение в проблему

Мы живем в очень стремительно развивающемся мире, в особенности, в экономическом плане. Секрет успешного экономического развития отдельного предприятия, региона или даже целой страны лежит в ускорении и удешевлении производства на всех его этапах. На данный момент в сфере экономики и управления существует ряд профессий, которые в будущем рискуют либо исчезнуть полностью, либо видоизменить свой облик именно по причине необходимости соответствия современным тенденциям в сфере экономики и управления.

Причины исчезновения профессий

Главными факторами, которые требуют получения новых навыков, в современных условиях хозяйственной становятся глобализация, автоматизация рутинного труда, технологический прогресс и цифровизация. В целом данный процесс имеет логический характер и не является чем-то совершенно новым, так как устаревание специальностей и появление новых происходит постоянно: так когда-то ушли в прошлое профессии телефонистов, машинистов и лифтеров [3].

Наиболее уязвимые профессии в сфере экономики и управления

Бухгалтеры, маркетологи, логисты и кредитные менеджеры вошли в список профессий в сфере экономики, которые в будущем могут практически исчезнуть ввиду существования заменяющих их сервисов.

Активно развивающиеся информационные технологии позволят вести бухгалтерский учет специально разработанным программам. Но нельзя сказать, что данная специализация полностью исчезнет, существенно сократится количество этих специалистов. Оставшиеся кадры будут заниматься проверкой правильности внесенных параметров и полученных отчетов [2].

С приходом прогрессирующего искусственного интеллекта профессия маркетолог начинает исчезать быстрыми темпами. Например, заменить таргетологов – автоматом готовить офферы и рекламные кампании для Facebook. Есть иной вариант, когда на основе структурированных баз данных можно сгенерировать потребительские инсайты, чтобы понять проблемы клиентов. Другими словами, вместо того, чтобы проводить с помощью специалистов множество качественных и количественных исследований, мы можем просто подключиться к нескольким базам данных. Затем,

обработав полученную информацию с применением соответствующего тех- процесс пропустить, простым нажатием на кнопку получаем отображение 5-6 ключевых проблем по определенной нише. Роботы лучше людей подходят для генерации вариантов, анализа и прогнозирования. Автоматизация различных бизнес-процессов приводит к их удешевлению, снижению требований к рядовым специалистам, урезанию затрат на их зарплаты, на маркетинговые исследования и обучение [1].

В современных условиях мы можем фиксировать ситуации, связанные с усложнением транспортной инфраструктуры, модульным характером доставок грузов, увеличением грузопотоков и пассажиропотоков, возрастанием требований пользователей к качеству и скорости доставки. С такого рода задачами даже очень квалифицированному специалисту будет справиться очень трудно. Ситуация принимает иной вид, когда массово начинают внедряться автоматизированные системы управления и слежения за перевозками со всевозможными датчиками и возможностью спутникового мониторинга, интеллектуальные программы разработки маршрутов доставки и их отслеживания. Сотрудник необходим только для контроля на высшем уровне – принятия решений при возникновении нештатных, сложных ситуаций. В результате в профессии диспетчеров и логистов число работников будет постепенно сокращаться, а интенсивность и сложность их труда будут возрастать [5].

Говоря о кредитных маркетологах можно сказать, что время, когда человеку для получения кредита или консультации необходимо было посетить банк давно прошло. Практически все банки перешли в онлайн-банкинг или создали свои приложения, в которых пользователь самостоятельно может посмотреть выписку по счетам, увеличить или уменьшить кредитный лимит, настроить условия накоплений и депозитов, оформить страхование, проводить оплату коммунальных платежей и пр. А возможность кредитования давно уже не обязывает появляться в банк, для этого можно оставить заявку на сайте банка или МФО и получить практически мгновенный ответ в SMS или в личном кабинете на сайте[4].

Таким образом, по итогам проведённого исследования можно сделать следующие выводы.

В качестве основной рекомендации нужно выделить умение смотреть наперёд и изучать прогнозы. Несмотря на то, что часть из них кажется чем-то нереалистичным, тем не менее они выступают единственным способом по сохранению актуальности профессий в экономике, своевременно изменяя их содержание.

Все в нашем мире меняется, все процессы, и в частности, в экономике автоматизируются, и ранее востребованные профессии трансформируют свою форму. Как говорил известный американский футуролог Жак Фреско: «В действительности, все общества находятся в процессе постоянного развития и не являются устоявшимися и статичными» [4].

Список использованных источников

1. Воликова Ю. Нужны ли в будущем маркетологи? [Электронный ресурс]: 2020 / Издание о бизнесе, стартапах, инновациях, маркетинге и технологиях VC.RU. – URL:<https://vc.ru/marketing/127820-nuzhny-li-v-budushchem-marketologi> (дата обращения 19.04.22).
2. Якубович М. Какие профессии исчезнут через 10-50 лет-наш опрос [Электронный ресурс]: 2016 / Ресурс «Про бизнес». – URL: <https://probusiness.io/tech/2807-kakie-professii-ischeznut-cherez-1050-let-nash-opros.html> (дата обращения 19.04.22).
3. Перечень исчезающих профессий к 2030 году [Электронный ресурс]: 2021 / Диссхэлп Ру. – URL: // <https://disshelp.ru/blog/perechen-ischezayushhih-professij-k-2030-godu/> (дата обращения 19.04.22).
4. Какие профессии могут исчезнуть в ближайшем будущем? [Электронный ресурс]: 2021 / РБК Ру. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/-5d8ba02a9a7947fec16449a4> (дата обращения 19.04.22).
5. Цитаты известных личностей [Электронный ресурс]: 2022 / Цитаты Ру. – URL: <https://ru.citaty.net/tsitaty/630346-zhak-fresko-oni-postroili-obshchestvo-nazyvaia-ego-ustoiavshimsia-e/> (дата обращения 19.04.22).5

МЕТОДИКА АНАЛИЗА ДОХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Петросян Т.С., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Романюк А.В.

Тверской государственной университет,

Институт экономики и управления

Под анализом доходов подразумевается исследование сфер деятельности организации и выявлении того вида деятельности, которая приносит наибольшую часть дохода, оптимизация объёма и структуры доходов.

Основной целью анализа доходов и, соответственно, расходов предприятия является разработка комплекса мероприятий, которые направлены на увеличение доходов и снижение расходов предприятия, анализ факторов, оказывающих влияние на формирование валовой прибыли; анализ структуры и состава налогооблагаемой прибыли. Выделяют следующие задачи при проведении анализа: оценка формирования доходов от основной деятельности; анализ прочих доходов; оценка доходности деятельности организации; определение резервов роста предприятия. Информационной базой для проведения анализа доходов и расходов предприятия является финансовая и бухгалтерская отчётность. Предметом анализа выступают доходы какого-либо предприятия, а объектом анализа – само предприятие [1].

При проведении анализа доходов предприятия выделяют три основных этапа, каждый из которых подразумевает под собой изучение ряда направлений.

1. Подготовительный этап анализа доходов предприятия включает: 1) выбор предмета и объекта анализа, определение целей и задач анализа; 2) обоснование принципов проведения анализа, поиск необходимой информации; 3) определение сроков проведения анализа и её исполнителей.

2. Основной этап анализа доходов предприятия включает: 1) анализ динамики, объёма, структуры доходов от основной и прочей деятельности; 2) анализ распределения доходов предприятия; 3) анализ возможной доходности предприятия.

3. Заключительный этап анализа доходности предприятия включает: 1) поиск и выявление резервов роста каких-либо доходов, разработка мероприятий по повышению доходности предприятия; 2) предоставление отчётов по проведённым исследованиям [2].

В табл. 1 представлены основные методы анализа, их экономическое содержание и целевая направленность. Рассмотрев и изучив данную таблицу, мы сможем выявить наиболее оптимальный метод анализа доходов предприятия на наш взгляд.

Основные методы анализа,
их экономическое содержание и целевая направленность

Наименование метода	Содержание метода
Структурный и трендовый анализ	Оценивает тенденции, внутренние пропорции, закономерности изменения источников, которые формируют прибыль организации; сокращённый временной период на обработку информации; предоставляет возможность сопоставить значения исследуемых показателей с аналогичными данными организаций-конкурентов.
Коэффициентный анализ	В анализе применяются значения относительных показателей; предоставляет возможность абстрагирования от влияния инфляционного фактора, а также возможность сравнить темпы роста сопоставляемых показателей.
Факторный анализ	Предоставляет возможность установить качественные и количественные изменения доходов под влиянием факторов внешней и внутренней среды, так как подразумевает под собой комплексное и системное исследование.
Влияние доходов на финансовые результаты	Позволяет эффективность использования поступлений в предприятие, а также эффективность работы и организацию работы персонала менеджментом.

* Составлено по данным: [3].

Изучив табл. 1, мы считаем, что наиболее оптимальным методом анализа доходов предприятия является факторный анализ.

Факторный анализ подразумевает под собой способ комплексного и системного изучения влияния различных факторов на какой-либо показатель. Регулярность проведения анализа зависит от специфики рынка и отрасли, в которой осуществляет свою деятельность организация. Обычно, такой анализ рекомендуется проводить раз в два-три месяца, но есть отрасли, где требуются ежемесячные исследования – это относится к предприятиям с высоким уровнем конкуренции. В целом, чем чаще проводится факторный анализ, тем проще компании держаться на плаву в условиях рыночных изменений без резкой потери дохода. [4]

Различают несколько основных типов факторного анализа: 1) детерминированный факторный анализ; 2) стохастический факторный анализ; 3) дедуктивный факторный анализ; 5) одноступенчатый факторный анализ; 6) статический факторный анализ; 7) ретроспективный факторный анализ [5].

В табл. 2 представлены методы факторного анализа выручки и их экономическое содержание.

Факторный анализ осуществляется в несколько этапов. Всего выделяют пять основных этапов при проведении факторного анализа, а именно: 1) отбор фактов; 2) классификация и систематизация факторов; 3) создание модели взаимосвязей между результативным и факторными показателями; 4) проведение расчёта влияния факторов и оценка роли каждого из них в изменении величины результативного показателя; 5) использование факторной модели на практике, то есть подсчёт возможного прироста результативного показателя [6].

Таблица 2

Модели факторного анализа выручки и их экономическое содержание*

Факторная модель	Экономическое содержание
$B = ДА * d_{o.c} * d_{акт} * ФО_{акт}$	Оценивает влияние средней стоимости долгосрочных активов (ДА), доли основных средств в их сумме ($d_{o.c}$), доли активной части основных средств ($d_{акт}$) и их фондоотдачи ($ФО_{акт}$) на изменение выручки от реализации товаров (B)
$B = \sum KA * d_{т.зи} - КО_{т.зи}$	Оценивает влияние средней стоимости краткосрочных активов (КА), доли товарных запасов i-й отрасли в их сумме ($d_{т.зи}$) и скорости их обращения ($КО_{т.зи}$) на изменение выручки от реализации товаров (B)
$B = \sum Ч * d_i * ПТ_i$	Оценивает влияние среднесписочной численности работников (Ч), доли работников одной отрасли в общей численности (d_i) и производительности труда работников i-й отрасли ($ПТ_i$) на изменение выручки от реализации товаров (B)

* Составлено автором.

После проведения данного анализа нужно сделать выводы по нему. В выводе нужно ответить на следующие основные вопросы, которые улучшат деятельность предприятия: а) какие факторы оказали отрицательное влияние?; б) какими действиями можно его ослабить?; в) как усилить влияние факторов положительного действия?

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что для достижения успеха любое предприятие должно проводить анализ доходов. Существует много различных методик проведения такого анализа. Но мы считаем, что наиболее оптимальным является вариант, который основывается на использовании факторного анализа.

Список использованных источников

- 1) Основная цель анализа доходов предприятия [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.google.ru/search?q=развитие+ИИ> (дата обращения 15.04.22)
- 2) Основные этапы анализа доходов [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Роботы> (дата обращения 15.04.22)
- 3) Методы анализа [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.google.ru/search?q=развитие+ИИ> (дата обращения 15.04.22)
- 4) Факторный анализ [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.google.ru/search?q=> (дата обращения 15.04.22)
- 5) Основные типы факторного анализа [Электронный ресурс]. – URL: <https://asu-analitika.ru/10-preimushhestv-i/> (дата обращения 15.04.22)
- 6) Этапы факторного анализа [Электронный ресурс]. – URL: https://studref.com/496203/marketing/klyuchevye_factory_uspeha_konkurentnoy (дата обращения 15.04.22)

ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ

Попов А.А., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: канд. психол. наук, доц. Чегринцова С.В.

Тверской государственный университет,
Институт экономики и управления

Управление персоналом рассматривается как один из подходов в управлении человеческими ресурсами, в котором сотрудники играют ключевую роль. Работники организации рассматриваются как актив компании в конкурентной борьбе, а также как человеческие возможности, которые при правильном формировании и корректировке, помогут достичь результата. Поэтому допустимо, что успешность любой фирмы зависит от производительности труда ее сотрудников вне зависимости от плана сложности и размера работы. Результат работы в организации зависит не только от процесса подбора, оценки и распределения работников, но и от мотивации сотрудников.

До 20 века управление организацией и управление человеческими ресурсами было одним целым и никак не отличались между собой. Только с 1900 году управление персоналом начало свое развитие как науки. Возросло значение человека в организации; его место и роль способствовали исследованию новейших концепций в сфере управления персоналом организации.

Современные реалии, характеризующиеся возросшей мобильностью персонала и применением сетевых средств общения, позволяют создавать глобальный рынок труда. Краудсорсинг, являющийся методом обработки больших данных (Big Data), инициировал появление нового метода формирования персонала – краудрекрутинга. Это технология массового внешнего поиска и отбора персонала, когда на специализированной платформе посредством сети Интернет реализуется специально разработанный краудсорсинговый проект, а профессиональные рекрутеры оценивают работу потенциальных соискателей и отбирают наиболее подходящих для работодателя. В различных форматах данную технологию используют ПАО «Сбербанк», ПАО РЖД, Госкорпорация «Росатом» и др.

При подборе, оценке, обучении персонала все активней используется геймификация (игровые технологии), особенно когда HR-специалистам необходимо оценить потенциал соискателя через моделирование рабочих ситуаций. Здесь применяются квесты, настольные игры, ролевые игры, кейс-чемпионаты, моделирование производства и всех бизнес-процессов компании. Обучающие игры используют ПАО «Сбербанк» (бизнес-тренажер «Управление изменениями»), ПАО «М-Видео» («Технология продаж в

магазине», многопользовательская игра по отработке знаний техники и аксессуаров), ООО «Бургер Кинг» (тренажер «Работа в пиковые часы») и др.

Практическое использование перечисленных инновационных инструментов в рамках единой технологии позволяет оптимизировать процесс принятия кадровых решений и повысить их качество.

В целом по экономике, 27,8% организаций осуществляют инновации, связанные с обработкой и передачей информации. Частичная автоматизация HR-процессов наблюдается у 57% организаций.

Как показало выборочное обследование 188 российских компаний, проведенное в ноябре 2020 года кадровым агентством «Рекадро», основная часть автоматизации HR-процессов затрагивает кадровый учет и администрирование. На рынке HRM представлены зарубежные и российские системы автоматизации. Самой популярной HRM в России является 1С. Кроме того, используются системы SAP, Potok, E-learning portal, SoftClub, FriendWork, Хантфлоу, Битрикс24, БОСС-Кадровик, КОМПАС: Управление персоналом и др., а также собственные разработки компаний. Так, платформа нового поколения, предлагаемая российским вендором TalentTech, помимо стандартных решений, позволяет формировать цифровой профиль сотрудника, в который входят сведения о его опыте, навыках, интересах, его психологических особенностях, профессиональных предпочтениях и сильных сторонах. Это дает возможность связывать глобальные цели компании с целями работника, стимулировать развитие необходимых компетенций и повышать эффективность и вовлеченность сотрудников. Модули этой платформы использует ПАО «Северсталь».

Программа SAP SuccessFactors позволяет назначить собеседование, определить его дату, подгрузить пакет документов необходимого кандидата и забронировать переговорные. Программу E-Staff Рекрутер используют компании ПАО «Сбербанк», ПАО «Детский мир», ПАО «Русский шоколад» и др. Автоматизация позволяет HR-менеджерам гораздо быстрее определить значимые качества кандидатов и назначить на соответствующие должности.

Следующая группа инноваций направлена на развитие кадрового потенциала компании, поэтому выделена в отдельное направление. Важнейшая роль обучения и развития персонала в повышении эффективности труда, а также существенные изменения в технологиях обучения, повышают актуальность этого направления HR.

Многие крупные компании имеют собственные центры дистанционного обучения, используя различные платформы и сервисы – iSpring, WebTutor, Competentum, Moodle и др. Сотрудники могут открывать курсы с любых устройств в любое удобное время. Например, в ПАО «НК «Роснефть» Единая корпоративная система обучения охватывает все направления бизнеса и категории персонала. Для проведения обучения привлекаются преподаватели российских и зарубежных вузов, образовательные и консалтинговые компании. Программы обучения адаптируются под текущие и

стратегические задачи компании. В ПАО «Северсталь» создана база знаний ремонтных работ металлургического комбината, в которой аккумулируется накопленный опыт управления в стандартных и нестандартных ситуациях.

Инновации в персонал-технологиях и автоматизация HR-процессов позволяют оптимизировать затраты на управление персоналом и повысить эффективность HR-процессов, улучшить как количественные, так и качественные характеристики кадрового потенциала и пр. Инновации в образовательных технологиях направлены на развитие кадрового потенциала, повышают конкурентоспособность и мотивацию работников.

Таким образом, развитию и эффективному использованию кадрового потенциала будет способствовать комплексное и системное использование кадровых инноваций.

Список использованных источников

1. Акулинин Ф.В., Рябчина Д.А. Управление персоналом компании в условиях цифровизации // Инновационное развитие экономики, 2020, no. 9, с. 108-112.

2. Бухтияров И.В. Формирование здорового образа жизни работников для профилактики перенапряжения и сохранения здоровья // Здоровье населения и среда обитания, 2016, no. 6 (279), с. 16-19.

3. Гладкая К.В. Использование информационно-коммуникационных и виртуальных технологий в обучении персонала // Московский экономический журнал, 2019, no. 11, с. 614-625.

4. Толстобок О.Н. Современные методы и технологии дистанционного обучения: монография. Москва, Мир науки, 2020.

5. Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://www.kp.ru/guide/-upravlenie-personalom-organizatsii.html>

6. HR-DIGITAL: решения по автоматизации управления персоналом. Динамика 2019-2020 год. Доступно: <https://www.rekadro.ru/services/37/> (дата обращения: 11.07.2021).

РОЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА

Савченко А.А., Ширякова П.А., бакалавриат, 1 курс
Научный руководитель: ст. преподаватель Андреева А.В.
Тверской государственный университет,
Институт экономики и управления

Управление персоналом включает большой спектр элементов, среди которых обучение играет ключевую роль. В зависимости от выбранной стратегии в управлении персоналом роль компетентностного подхода может меняться и с самого начала важно определить, что именно приносит компании обучение.

В системе обучения персонала выделяется три основных вида обучения персонала:

- Подготовка персонала нацелена на то, чтобы сотрудник получил знания, умения и навыки, которые нужны для выполнения конкретных задач в рамках определенной должности.
- Повышение квалификации персонала – это инвестиции компании в получения сотрудником дополнительных знаний и компетенций из-за изменения требований к профессии или карьерного продвижения.
- Переподготовка персонала – это приобретение работником новых знаний и компетенций из-за смены профессии или радикального изменения к требованиям в рамках должностной инструкции [3, с. 128].

В зависимости от целей и задач обучающий процесс может быть организован как с отрывом от производства или частичным отрывом от производства, так и без отрыва — на рабочем месте. Методы обучения персонала разнообразны, и их выбор зависит от предмета обучения, сроков и бюджета, например:

- Самообучение, менторство, коучинг и наставничество;
- Систематические лекции и курсы повышения квалификации;
- Получение дополнительного высшего образования;
- Конференции и семинары;
- Практические тренинги и деловые игры.
- Онлайн обучение персонала (eLearning)
- Дистанционное обучение персонала
- Стажировка (Secondment)
- Делегирование и усложнение заданий
- Наставничество (mentoring)
- Коучинг (coaching)
- Shadowing
- Buddying

- Рабочие и проектные группы

Непрерывность процесса обучения в организации является одним из наиболее важных факторов развития персонала. Считается, что успешная система обучения в той или иной мере должна охватывать всех сотрудников компании, поскольку именно квалификация персонала рассматривается как одно из условий достижения корпоративных целей и задач.

В целом, выделяется несколько вариантов стратегии:

- Изучить стратегию конкурентов, перенять опыт и обучать свой персонал по такому же принципу, аналогичным знаниям, навыкам и умениям;
- Изучить передовые методы, прогнозировать тенденции развития рынка и двигаться, опираясь на стратегию компании, т.е. быть впереди конкурентов;
- Принять во внимание специфику, опираясь на собственную стратегию и экономическую ситуацию, двигаться собственным курсом.

Компетентность понимается как интегративная характеристика специалиста, проявляющаяся в готовности и возможности на основе приобретенных знаний и сформированных на их основе умений, творчески решать возникающие в деятельности задачи. При этом компетентность представлена совокупностью компетенций, они позволяют очертить проблемные области, в которых компетентен субъект. Компетенция – это способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной предметной области. В то же время компетентность характеризует уровень или степень успешности, с которой субъект способен реализовать сформированные у него компетенции при решении различных задач и проблем [2, с. 17].

В России в настоящее время компетентностный подход в управлении персоналом организации только начинает получать признание, поскольку позволяет оптимизировать работу с персоналом, сделать её более эффективной и результативной. Поэтому составление модели компетенций, как одного из методов внедрения технологий компетентностного подхода, является важной задачей для службы управления персоналом [1, с. 80].

Главной особенностью компетентностного подхода в управлении персоналом является переход от оперативных проблем кадровой специфики к задачам более высокого стратегического уровня. Теперь недостаточно просто обучить сотрудников, создать правила поведения и разработать некий регламент, результатом всех управленческих действий должно быть повышение эффективности труда, вовлеченности персонала, мотивации, а значит повышение эффективности работы организации в целом. Поэтому цели в компетентностном подходе формулируются так, чтобы показать, что данные процессы могут улучшить деятельность организации путем достижения более высоких результатов работы, изменения поведения сотрудников, роста продуктивности и эффективности организации.

Для образования в современных условиях особо важной становится тенденция перехода на компетентностную модель обучающегося в сфере высшего образования, развития творческого подхода при реализации получаемых в образовательном процессе обучения компетенций.

Компетентностный подход в вузе тесно взаимосвязан с проблемой моделирования потенциального выпускника, формирования, развития и оценивания уровней сформированности общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций на всех этапах образовательного процесса студентов по различным образовательным программам.

Переход на компетентностную модель ставит перед всеми участниками образовательного процесса достаточно много вопросов, связанных с подготовкой квалифицированных сотрудников, востребованных на рынке труда, свободно владеющих своими профессиональными качествами, готовых к практической деятельности и профессиональному росту, свободно адаптирующихся в изменяющихся современных социально-экономических условиях.

Таким образом, распространение и популярность компетентностного подхода обусловлено непосредственно изменениями в характере и содержании труда, профессиональном обучении и образовании. Его развитие непосредственно направлено на создание условий для интеграции образования и обучения в их соответствии с потребностями рынка труда, а также для обеспечения мобильности трудовых ресурсов: вертикальной мобильности, выраженной в развитии карьеры, горизонтальной – через ротацию между секторами и пространственной – территориально. Компетентностный подход является неотъемлемой частью обучения персонала и его главным достоинством является интеграционный потенциал гибкость.

Список использованных источников:

1. Коломеец Н.В. Компетентностный подход в обучении и развитии персонала // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2017. № 4. с. 79-85.

2. Митрофанова Е.А. Коновалова В.Г., Белова О.Л. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом [текст]: учебно – практическое пособие под ред. А.Я. Кибанова – М.: Проспект, 2018. 72 с.

3. Соловьёв Д.П. Обучение и развитие персонала [Текст]: учеб. пособие / Д.П. Соловьёв, Л.А. Илюхина. – Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2019. - 204 с.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Садовская Д.А., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: канд. психол. наук, доц. Чегринцова С.В.

Тверской государственный университет,
Институт экономики и управления

Аннотация: в статье рассмотрены понятия мотивации и стимулирования персонала, а также практика создания системы мотивации и стимулирования труда в российских компаниях. Приведены данные всероссийского исследования, проведенного компанией Kelly Service.

Ключевые слова: мотивация, мотив, потребности, стимулирование.

Изучение аспектов мотивации и стимулирования для организации является одним из важнейших условий для трудовой деятельности предприятия. Каждая организация заинтересована, чтобы трудовой потенциал был использован на предприятии в полноценном объеме.

Мотивацию трудовой деятельности персонала организации необходимо рассматривать как систему комплексного воздействия внешних и внутренних факторов на сотрудников для достижения целей предприятия. Несмотря на очевидную заинтересованность предприятия в высокой мотивации персонала, это еще процесс побуждения работников для достижения личных целей, для удовлетворения собственных потребностей, с помощью трудовой деятельности.

Для эффективного мотивирования требуется:

- 1) разобрать модель основного процесса мотивации: потребность – действие и влияние опыта и ожиданий;
- 2) знать, факторы, влияющие на мотивации, т.е. «набор потребностей» которые инициируют движение к целям и условия, при которых потребности могут быть удовлетворены;
- 3) выяснить, что мотивация не может стремиться просто к созданию чувства удовлетворенности и удовольствия – повышенная его доза может довести до самодовольства, и инерции.

Процесс мотивации начинается с какой-либо ощущаемой неудовлетворенной потребности. Затем определяется цель, которая предполагает, что для удовлетворения потребности требуется некое направление действий, посредством которых может быть достигнута цель и удовлетворение потребности.

Потребностей у человека огромное количество, в них выделяют основные две группы:

- Первичные – физиологические: потребность в пище, отдыхе, крове, одежде и т.д.

- Вторичные – психологические: потребность в общении, уважении окружающих, удовлетворении собственных амбиций. Ценностные ориентации людей сильно разнятся – зависимости от того, что именно каждый человек вкладывает в понятие «ценность» – для учёного это может быть признание коллег, для богатого человека – искреннее отношение людей, для писателя – издание его произведения большим тиражом и т.д. Именно потребности и ценностные ориентации ложатся в основу мотивов профессиональной деятельности и вызывают у человека стремление к их удовлетворению.

Мотивы – внутренние побуждения, которые заставляют человека поступать определенным образом. Они являются важным фактором определения мотивации персонала в организации. Для того, чтобы изучить мотивы сотрудников существует множество методов исследования мотивации. Социологические исследования в трудовой деятельности являются наиболее актуальными и распространенными в современном мире, так как они дают возможность наглядным образом показать мотивы сотрудников через такие методы как анкетирование, опрос, интервью и т.д.

Стимулирование трудовой деятельности является неотъемлемой частью мотивации, эти процессы должны быть взаимосвязаны друг с другом. Не изучив мотивы сотрудников, не стоит браться за совершенствование системы стимулирования. Стимулирование подразумевает процесс внешнего воздействия на сотрудника за счет влияния внешних стимулов. Стимулирование – это больше внешнее воздействие, нежели внутреннее, как например, в процессе мотивации сотрудника.

Внешние стимулы могут быть совершенно разнообразными. Они бывают материальными (заработная плата, премия, надбавки и т.д.) и нематериальными (организация комфортных рабочих мест, программы корпоративного обучения персонала, покрытие расходов на организацию обучения и т.п.). Материальные стимулы в современном мире очень важны, так как они формируют финансовое состояние сотрудников, которое влияет на удовлетворение базовых потребностей, что опять же взаимосвязано с трудовым потенциалом персонала в организации.

Как показывает исследование, проведенное в 2019 году специалистами международного рекрутингового агентства Kelly Services, главным мотивирующим фактором для большинства россиян оставался уровень оплаты труда (64%). Хотя значимость этого фактора по сравнению с 2015 годом упала на 8%. Также важными факторами стали масштабные и интересные задачи (40%) и комфортная атмосфера в компании (36%). Среди других мотивирующих факторов россияне обращают внимание на профессионализм коллег, репутацию компании, возможность обучения и работы над зарубежными проектами, наличие гибкого графика работы, удобное местоположение офиса и отсутствие переработок.

Таким образом, следует отметить, что с каждым годом значимость фактора «уровень оплаты труда» уменьшается и для эффективного управления интеллектуальным капиталом следует прибегать к инновационным технологиям мотивации персонала.

Нематериальные стимулы тоже очень важны, но при условии того, что уже удовлетворены базовые потребности персонала. Вот тогда уже стоит применять и нематериальные стимулы для повышения эффективности трудовой деятельности персонала в организации.

Некоторые российские управленцы используют такой метод мотивации, который превращает рутинную работу в некий игровой процесс. Речь идет о геймификации. Геймификация относительно новый для России способ управления персоналом. Использование игровых механик не в игровых процессах может быть весьма эффективным методом решения самых различных задач. Основная задача геймификации – это вовлечение пользователя, стимулирование совершить действие через игровые механики.

Можно мотивировать сотрудников на соревновательной основе, устраивая различные конкурсы, которые будут тесно связаны со сферой деятельности компании. Так, например, среди сотрудников контактного центра можно устроить турнир, победителем которого станет работник, привлекший наибольшее число клиентов. Конечно, к организации турнира нужно подойти более чем серьезно: подготовить хороший приз, вести таблицу, обеспечить достойное освещение событий в коллективе. Соревновательная геймификация может приносить компании реальные результаты и финансовые успехи, важно ее грамотно подготовить. Примером использования такой методики является «Хоум Кредит Банк», который использует портал финансовой грамотности «ФинКласс». На портале специалисты проходят электронные курсы по «бытовым» финансовым темам. Ключевой игровой механикой является кейсовый подход, стимулирующий пользователя пройти курс до конца. Такие игровые компоненты как виртуальные награды – статусы и бэйджи – позволяют измерить активность участников и мотивируют их на постоянное улучшение результата. По итогу обучения клиент получает сертификат: это утверждает значимость полученных знаний в глазах клиента, материализует его опыт.

Для компании «М.Видео» была разработана игра «Технология продаж». Используя механику уровней, пользователь сам может выбирать, в какой локации (отделе магазина) будет происходить действие. Такой игровой компонент как смайл – индикатор настроения покупателя – является простым и понятным способом отобразить обратную связь.

Таким образом, единого правила или лучшего метода мотивации не существует. Часто нематериальные способы вознаграждения помогают достичь желаемого результата намного скорее, чем денежные выплаты. Самое правильное решение – это использование комплекса мероприятий, направленных на стимулирование работы персонала.

Список использованных источников

- 1) Адашев, А.У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х.О. Арслонов // *Мировая наука*. – 2019. – № 1(22). – с. 34-37.
- 2) Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т.Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
- 3) Генкин, Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б.М. Генкин. – 2-е изд., испр. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. – 352 с.
- 4) Голубев, А.И. Управление мотивацией персонала организации / А.И. Голубев // *Экономика и бизнес: теория и практика*. – 2020. – № 2-1(60). – с. 65-70.
- 5) Кочанова, А.А. Современная практика мотивации персонала / А.А. Кочанова // *Экономика и социум*. – 2020. – № 12-1(79). – с. 663-666.

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Смирнова А.Р., бакалавриат, 3 курс

*Научный руководитель: ст. преподаватель кафедры финансов
Верещагина Е.Ю.*

Тверской государственной университет,
Институт экономики и управления

Управление оборотными активами предприятия представляет собой целый комплекс управленческих решений, который тесно связан с формированием и эффективным использованием оборотных активов в деятельности предприятия.

От выбора метода управления оборотными активами на предприятии зависит экономическая эффективность операционной деятельности.

Оборотные активы предприятия – это средства, которые вложены в оборотный капитал, циклически возобновляемые для непрерывности процесса деятельности экономического субъекта [4].

Движение оборотных средств предприятия проходят четыре основных этапа [1]:

1. Денежные средства используются для приобретения товаров.
2. Запасы материальных оборотных средств превращаются в запасы готовой продукции компании.
3. Запасы готовой продукции реализуются на рынке потребителей и до их оплаты преобразовываются в дебиторскую задолженность.
4. Реализованная продукция оплачена и превращается в денежные средства, которые могут храниться в высоколиквидных активах.

Перед управленческим аппаратом любого производственного предприятия стоит задача, как определить наилучшую модель и метод управления оборотными средствами с целью максимизации финансовых показателей предприятия, которые, в свою очередь, влияют на эффективность бизнес-деятельности [3].

Однако, в сложившихся условиях российской экономики существует ряд проблем, которые влияют на выбор того или иного метода управления оборотными активами. К ним относятся [2]:

- дефицит денежных средств для введения бизнеса;
- недостаточность собственных кредитных возможностей;
- недостаток или избыток запасов предприятия;
- излишний объем неликвидных активов в оборотном капитале;
- высокий уровень кредиторской задолженности.

Методологические подходы к управлению оборотными активами на предприятии достаточно разнообразны и зависят от вида оборотных активов. Так, например, в рамках управления товарно-материальными ценностями организации наиболее актуальным является применение аналитического метода.

Его характеристикой выступает проведение расширенного расчета оборотных активов на предприятии, в размере их средне фактических остатков, чтобы использовать только в тех случаях, когда в планируемом периоде не предусматриваются значительные изменения в операционном цикле производства организации. Преимуществом аналитического метода является эффективный результат в поиске излишков товарно-материальных ценностей на предприятии.

В рамках управления дебиторской задолженностью организации может использоваться такой метод, как факторинг. Его характеристикой выступает то, что происходит частичная оплата дебиторской задолженности покупателями, а оставшаяся часть оплачивается финансовым контрагентом, которым выступает банк. Преимуществом применения метода факторинга при управлении оборотными активами на предприятии выступает увеличение скорости оборачиваемости оборотных средств, что повышает ликвидность баланса, активов, а также платежеспособность бизнеса.

В рамках управления денежными средствами на предприятии зачастую применяются прямой и косвенный методы анализа денежных потоков. Их особенностью выступает оценка отчета о движении денежных средств и превращения прибыли в денежные средства. Преимуществом выступает эффективное отражение движения денежных потоков предприятия.

С целью совершенствования процессов управления оборотными активами на предприятии в современных условиях макроэкономической нестабильности России необходимо:

1. Обеспечивать ускорение формирования и использования оборотных средств за счет обеспечения сокращения продолжительности производственного цикла, улучшая организацию материально-технического снабжения, ускоряя процесс отгрузки продукции, сокращая время нахождения средств в дебиторской задолженности, повышая уровень маркетинговых исследований, направленных на ускорение движения товаров от производителя к потребителю;

2. Осуществлять полноценный контроль за оборачиваемостью оборотных средств с закреплением центров ответственности. При осуществлении контроля отдельных составляющих оборотных средств на предприятии следует разрабатывать специальную программу проверки с указанием полного перечня контролируемых работ, задач, а также ответственных за их выполнение исполнителей.

Таким образом, эффективное управление оборотными активами предприятия имеет высокую степень влияния на финансовую устойчивость и состояние бизнеса. По этой причине, необходимо применение рекомендаций, направленных на совершенствование управления оборотными средствами, актуальных в современных условиях макроэкономической нестабильности.

Список использованных источников

1. Шмулевич Т.В. Управление оборотным капиталом как фактор конкурентоспособности предприятий // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 7 (33).
2. Мокина Л.С. Управление оборотным капиталом хозяйствующего субъекта как важное направление его краткосрочной финансовой политики // Скиф. 2017. № 13.
3. Китаев М.О. Оптимизация состава и структуры оборотных средств, методы повышения эффективности их использования // Молодой ученый. 2016. № 9 (113). с. 584-588.
4. Горевая А.Р. Современные методы управления оборотными средствами компании // Бизнес-образование в экономике знаний. 2017. № 1 (6).

ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Смирнова Я. О., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Нестерова К.И.

Тверской государственный университет,
Институт экономики и управления

Организационная культура объединяет все виды деятельности и все взаимоотношения внутри компании, делая персонал производительным, эффективным, сплоченным. Чаще всего в больших организациях, существуют проблемы в организационной культуре, это связано с тем, что руководители «не слышат» своих подчиненных. Также организационная культура формирует внешний вид компании со стороны потребителя, формируя имидж, и определяя уровень взаимоотношений с клиентами, поставщиками, и партнерами. Если у компании проблемы с организационной культурой, они также влияют на имидж компании. В данной статье проанализирована организационная культура банка.

Организационная культура играет главнейшую роль в жизни предприятия, и она всегда должна быть под вниманием руководителя. Менеджмент напрямую выражает своё воздействие на создание и развитие организационной культуры. Топ-менеджерам и менеджерам важно уметь анализировать и влиять на создание организационной культуры. [1, с. 83]

Целью исследования данной темы является выявление проблем компаний, которые могут отражаться на организационной культуре.

Организационная культура – это внутренняя среда обитания персонала компании, система их связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, стили поведения и реакции на окружающую среду, способы организации ведения бизнеса.

Основная цель организационной культуры, как явления, - помочь более эффективно исполнять функции в организациях и получать от этого больше прибыли, а это в итоге приведет к улучшению показателей экономической эффективности деятельности организации в целом. Ведь единый, побуждаемый одной целью коллектив как команда, принесет гораздо больше дохода. [3, с. 194]. При правильном раскрытии личностного потенциала сотрудников организационная культура – самый сильный показатель, влияющий на конкурентоспособность компании.

Организационная культура в развитых экономических странах из разового явления в практике предпринимательской деятельности становится массовым, приобретает черты наиважнейшей стратегии деятельности, становится все более весомой наряду с такими факторами, как производственные мощности, методики, персонал и т. д. Предприятия, уделяющие внима-

ние вопросам образования и стабилизации организационной культуры, добиваются несравнимо большего, чем те, кто не придает вопросам организационной культуры должного значения.

Источники организационной культуры делятся на три группы: внешняя среда, общественные ценности, внутренняя среда организации. [4, с. 535]

Факторы внешней среды, неконтролируемые компанией, – например, природные условия или исторические события, повлиявшие на развитие общества.

Общественные ценности и национальная культура страны также оказывают влияние на организационную культуру компаний. К данной группе факторов можно отнести преобладающие в обществе убеждения и ценности, такие как свобода личности, человеколюбие, уважение и доверие к властям, нацеленность на действие и активную жизненную позицию и т. д.

Внутренняя среда организации – третий источник организационной культуры образуют специфические внутренние факторы самой организации.

Существуют следующие проблемы, влияющие на организационную культуру:

1. Риски от операций должны быть сокращены. Это может снизить негативное влияние возможных экономических кризисов. Целесообразна ориентация на внутренний рынок, развитие экономики страны вне зависимости от зарубежных влияний. В перспективе крупные банки-конкуренты также смогут качественно и эффективно обслуживать клиентов, что несколько снизит значение данного параметра для банков и потребует поиска и развития иных конкурентных преимуществ.

2. Появление новых конкурентов – решение: использование главных преимуществ по отношению к региональным конкурентам: опыт работы и высокая репутация. Необходимы еще более совершенные технологии, в том числе технологии защиты (карт, информации о клиентах и т. д.).

3. Совершенствование организационной структуры – совершенствование системы управления на региональном уровне.

4. Проблема взаимосвязи руководителей и их подчиненных. Зачастую руководители принимают решения исходя из вынужденного положения, и тем самым, не берут в счет, как это может отразиться на персонале, на взаимоотношении руководителя и сотрудников, повлияет на текучесть кадров. [2, с. 27]

Текучесть кадров может привести со временем к нехватке рабочей силы – решение: снижение требований к операционно-кассовым работникам, предоставление возможности карьерного роста. У работников в такой сфере эмоциональная загруженность, им нужно восполнить нагрузку путем повышения зарплаты и улучшения социального обеспечения привлечение профессиональных кадров.

Таким образом, если учесть выявленные проблемы, то это позволит принять устойчивое положение на рынке, с учетом слабых сторон и возможных угроз компания может увеличить прибыль от основной деятельности.

Главным преимуществом организации является ее срок функционирования, который обеспечивает постоянный поток клиентов, гарантирующий определенный уровень доходности, а также качество оказания услуг и оптимальная ценовая политика, которая предусматривает незначительное отклонение цен фирмы от цен конкурентов. [5, с. 535]

Рассмотрим возможные пути решения выявленных проблем, в качестве которых в формировании и развитии организационной культуры в современных банковских учреждениях можно выделить следующее:

- создать программы по развитию сотрудников;
- создать тренинги, направленные на team-building;
- решить проблемы во внешней интеграции и адаптации;
- устранить нарушение внутренней коммуникации в банковском учреждении;
- контролировать процесс развития организационной культуры.

У каждой организационной культуры есть свои рычаги и механизмы влияния на деятельность организации. Если рассматривать банковскую организацию, то здесь можно во многом положиться на сотрудников банка. Именно значимость их профессиональной деятельности для них самих же является основным элементом в содержании организационной культуры. Сотрудник банка будет эффективен только в случаях, когда имеется возможность реализовать, развить свои актуальные и личные для него потенциальные возможности, а также субъектное отношение к действительности, отражающее способ его жизнедеятельности.

Из вышеизложенного следует, что организационная культура банка – это некая специфическая система, в которой взаимосвязаны сотрудники и руководители организации. Эта система включает в себя в самом общем виде:

- иерархию ценностей, доминирующую среди сотрудников банка;
- совокупность способов их реализации, преобладающих в банковской организации на определенном этапе ее развития.

Список использованных источников

1. Высыпкова Ю.С. Организационная культура государственных служащих: ее значение, структура и роль в формировании высшей школы // Педагогика высшей школы. 2016. № 1 (4). с. 83-87.
2. Герасимов Б.Н. Развитие организационной современной культуры банка // Экономика и бизнес. 2017. № 7. с. 27.
3. Грошев И.В. Емельянов П.В. Организационная культура. М.: ЮнитиДана, 2012. с. 194.
4. Грошев И.В. Организационная культура. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 535 с.
5. Грошев И.В., Краснослободцев А.А. Организационная культура. М.: ЮНИТИ, 2015. 535 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОИСКА И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Соколова А.В., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Нестерова К.И.

Тверской государственный университет,

Институт экономики и управления

Деятельность организации всегда связана с необходимостью комплектования штата – от этого напрямую зависит нормальное функционирование организации. Качественно подобранные трудовые ресурсы организации являются фундаментом её будущего успеха. Основой в системе найма персонала служит его поиск и привлечение и является продолжением кадровой политики организации и одним из основных элементов системы управления персоналом.

Актуальность проблемы поиска и привлечения персонала заключается, в первую очередь, в росте предложения на рынке труда: последняя тенденция показывает, что работодателю все труднее привлечь квалифицированный персонал в компанию, наличие которого является необходимым условием для нормального функционирования организации.

Сложность в поиске и привлечении персонала может состоять в формировании качественных технологий проведения процедур привлечения, поиска и отбора персонала. Ошибки в поиске и привлечении персонала в организацию могут привести к ряду проблем: низкое качество работы, снижение эффективности трудовых ресурсов и функционирования организации, текучесть кадров, неблагоприятный социально психологический климат в коллективе, низкая репутация организации как работодателя на рынке труда, острая потребность в персонале и т. п.

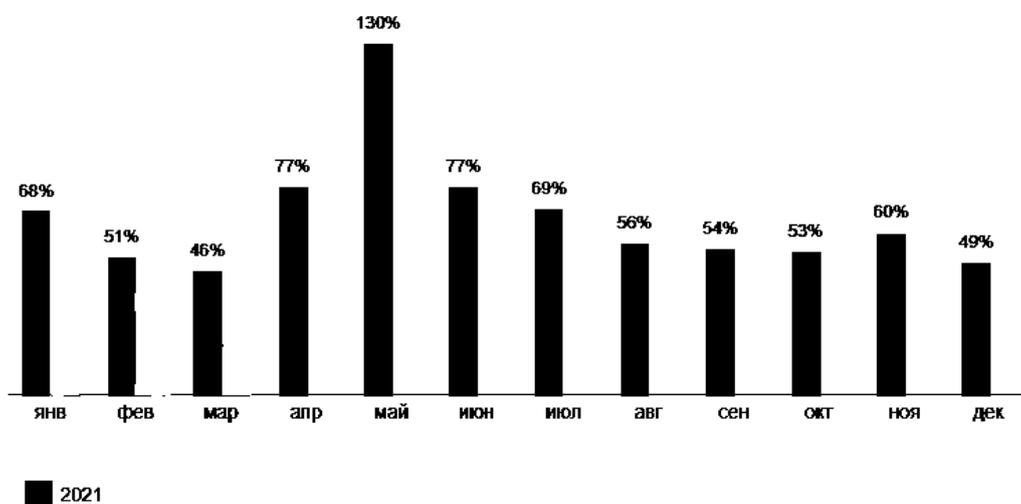


Рис. 1. Динамика спроса на рабочую силу за 2021 год

Рассмотрим динамику числа вакансий за 2021 год, размещенных на сайте HH.ru. Данные показывают, насколько изменился спрос на сотрудника у работодателя в целом по рынку труда. Данные рассчитываются за текущий месяц относительно того же месяца предыдущего 2020 года.

По данным из диаграммы наблюдаем прирост количества размещенных на сервисе вакансий в каждом календарном месяце 2021 года. По данным можно сделать вывод: на рынке труда наблюдается рост спроса на рабочую силу. Прирост количества размещенных вакансий также наблюдается и за первый квартал 2022 года.

Рассмотрим также динамику количества размещенных резюме на сервисе HH.ru.

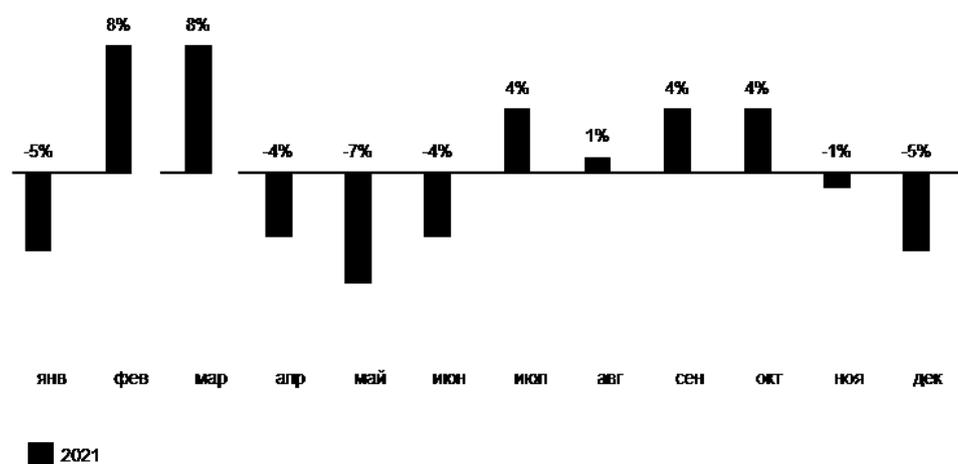


Рис. 2. Динамика предложения рабочей силы за 2021 год

По данным диаграммы отрицательную или низкую положительную динамику количества предложения рабочей силы за второй, третий и четвертый квартал 2021 года.

Исходя из приведенных выше данных можно делать вывод об особой актуальности поиска и привлечения персонала в организации. Уменьшение количества соискателей и увеличение количества рабочих мест позволяют населению делать выбор в пользу наиболее выгодных предложений от работодателя. Для организаций подобная тенденция увеличения спроса на рабочую силу и понижения предложения является прямой угрозой – теперь для поиска и привлечения персонала в организацию понадобится больше ресурсов, а их нехватка может привести к снижению производительности всей организации.

Поиск и привлечение персонала можно охарактеризовать как ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Это комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров, а также оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу. Некоторые специалисты в области управления персоналом рассматривают этот

процесс вплоть до окончания этапа введения в должность, т. е. до того момента, когда новые сотрудники ограниченно впишутся в конкретный трудовой коллектив и организацию в целом.

Привлечение персонала – определение, которое включает в себя работы по поиску и трудоустройству в компанию квалифицированных и подходящих по всем критериям сотрудников, система маркетинговых и иных мероприятий, позволяющих заинтересовать и трудоустроить кандидатов на открытые вакансии. К внешним источникам привлечения относят любые сферы, которые находятся за пределом компании. Внутренние – дополнительный ресурс привлекается напрямую из компании.

Выбор того или иного подхода влияет не только на методы подбора кадров, но и на имидж организации, ее привлекательность со стороны соискателей, а также на уровень издержек, которые она несет в связи с подбором персонала.

Рассмотрим основные инструменты поиска и привлечения персонала. Самый распространённый – классический активный поиск. Обычно включает в себя отбор резюме на рекрутинговых сайтах, размещение вакансий на сайтах и объявлений в газеты, телефонные интервью, поиск кандидатов в социальных сетях. Второй инструмент – поиск и привлечение кандидатов при помощи обращений в сторонние организации. Например, в центр занятости или рекрутинговые агентства. Все больше в последнее время набирает популярность третий инструмент – PR-методы привлечения персонала. К ним можно отнести проведение дня открытых дверей, тематические конференции, ярмарки вакансий, конкурсы и стажировки. В данном случае общение с работодателем выступает для кандидатов не только возможностью трудоустройства, но и получением новых знаний и опыта. Также действенным современным инструментом можно назвать реферальный маркетинг – привлечение кандидатов в компанию за счет стимулирования людей рассказывать об организации: рекомендации друзьям и знакомым.

Рассмотрим использование методов поиска и привлечения персонала на практике ООО «Этажи» г. Тверь. Агентство недвижимости использует на практике наиболее распространённые инструменты поиска и привлечения персонала: рекрутинговые сайты, реферальную систему привлечения кандидатов, PR-методы. В таблице приведены данные по принятым в организацию сотрудникам за 2021 год.

По данным таблицы видно, что 40% сотрудников благодаря использованию системы реферального канала и PR-маркетинга. Нынешние условия, сложившиеся на рынке труда, делают традиционный поиск персонала менее эффективным, поэтому в организации было принято решение делать упор на другие инструменты. Развитие реферальной системы поиска и привлечения персонала позволило ООО "Этажи" нанять в организацию лояльных кандидатов и снизить текучесть новых сотрудников. К проведенным мероприятиям можно отнести: проведение конкурсов, развитие идеи работы с друзьями и родственниками, сбор контактов для связи.

Таблица 1

Доля принятых сотрудников в ООО «Этажи» за 2021 год

Инструмент поиска и привлечения	Доля сотрудников, %
Традиционный (активный) найм	60
Реферальный маркетинг	33
PR-маркетинг	7

Были также проведены следующие мероприятия по PR-маркетингу: день открытых дверей в компании, конференция. Данные мероприятия позволили не только привлечь в компанию новых кандидатов, но и сформировать положительный имидж компании для клиентов.

Таким образом, перед службами персонала быстро растущих компаний наиболее проблемной и значимой задачей является поиск и привлечение потенциальных сотрудников. Рост конкуренции среди работодателей наталкивает компании на внедрение и активное использование новых методов привлечения персонала и формирования положительного имиджа работодателя. Благодаря комплексному подходу к решению кадровой проблемы активным компаниям удастся привлекать и удерживать высококвалифицированных и лояльных к организации специалистов.

Список используемых источников

1. Менеджмент персонала предприятия / под ред. Травина В.В. М.: Дело, 2019. – с. 122.
2. Егорова М.С. Трудовые ресурсы предприятия: оценка потребности и эффективности использования / М.С. Егорова, И.Г. Пищальников // Молодой ученый. – 2018. – № 9. – с. 586–589.
3. Группа компаний HeadHunter: [Электронный ресурс]. М., 2022. URL: <https://hh.ru>. (Дата обращения: 01.04.2022).
4. Маслова В.М. Управление персоналом: толковый словарь / В.М. Маслова. – М.: Дашков и К, 2018. – с. 120.
5. Чанько А.Д. Команды в современных организациях: учебник / А.Д. Чанько. – СПб.: Высшая школа менеджмента, 2019. – с. 409.
6. Менеджмент персонала предприятия / под ред. Травина В.В., Дятлова В.А. – М.: Дело, 2019. – с. 410.
7. Серебровская Н.Е. Социально–психологическая оценка конкурентной позиции сотрудника / Н.Е. Серебровская, В.В. Катунова // Современная конкуренция. – 2018. – № 2 (44). – с.113-120.

WBL ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ ИнЭУ ТвГУ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

Соловьёва М.В., Дмитриев М.Д., магистратура, 2 курс
Научный руководитель: ст. преподаватель Бородина А.В.
Тверской государственной университет,
Институт экономики и управления

В марте 2022 года в Тверском государственном университете было проведено социологическое исследование на тему: «WBL как активатор развития высшего образования».

Участники анкетирования – студенты Института экономики и управления ТвГУ. Бакалавры и магистранты, очной и заочной формы обучения.

Направления обучения:

- Экономика;
- Менеджмент;
- Политология;
- Государственное и муниципальное управление;
- Экономическая безопасность;
- Управление персоналом.

В анкетировании приняли участие 182 студента.

Полученные данные:

- 63,19% студентов совмещают работу с учёбой;
- Только у 59,89% студентов работа связана с получаемым образованием;
- Активное использование ИКТ и технологий дистанционного обучения в процессе обучения, по мнению 26,96% студентов, полностью реализовано в университете;
- 28,70% студентов считают, что партнерство студентов, вуза и работодателей, повышающее качество образования и способствующее карьерному росту студентов и выпускников, находится на очень низком уровне;
- По мнению 31,30% участников анкетирования, инновационные педагогические теории и практики широко применяются в данном институте;
- Лишь 23,48% студентов готовы полностью реализовать учебные проекты на рабочем месте, интегрировав знания из разных дисциплин и направить их на совершенствование бизнес-процессов организации;
- Возможность взятия на себя ответственности за свое непрерывное обучение и профессиональное развитие, реализована на среднем и уровне и ниже, так считают 56,72% обучающихся.
- 14,93% отвечают, что учебная программа полностью соответствует их потребностям как студента.

Данная статистика показывает нам то, что студенты ТвГУ очень заинтересованы в полном внедрении программы WBL, так как большая их часть совмещает обучение с работой. К тому же большее количество студентов работает по направлению получаемого образования.

В монографии Н.Н. Беденко, М.Г. Сергеевой, С.В. Чегринцовой «Work Based Learning» в системе высшего образования: управленческо-экономические и педагогические аспекты» приводятся статистические данные, показывающие высокую заинтересованность студентов во внедрении проекта WBL. Также даётся определение «Work Based Learning» – «обучение, совмещенное с работой». Приведены основные характеристики партнёрство между образовательной организацией и работодателем, сочетание работы и обучения в реальной производственной обстановке, образовательные проекты, реализуемые непосредственно на рабочем месте и так далее. [1, с. 131]

Обратимся к статье Бородиной А.В. «WBL как активатор процессов стратегического развития системы высшего образования», которая очень точно описывает результаты реализации данной программы. Бородина А.В. пишет: «WBL-подход уместно рассматривать как своего рода активатор стратегического развития системы высшего образования, оптимальное решение, позволяющие в полном объёме реализовать потенциал студентов и выстроить гибкую трёхстороннюю модель их взаимодействия с преподавателями и работодателями при посредничестве тьюторов, с учётом эволюции роли работодателей, стратегических вызовов и возможностей дистанционного обучения в любой форс-мажорной ситуации». [2, с. 217]

Таким образом, на основании всего материала можно сказать, что WBL это отличная возможность для будущих студентов реализоваться сразу в двух направлениях. Мнение студентов ИнЭУ ТвГУ не однозначно, возможно по причине того, что данное направление только приобретает своё воздействие. Но радует то, что часть составных обучения уже проработана, имеет взаимодействие с WBL и удовлетворяет потребности учащихся.

Список использованных источников

1. Беденко, Н.Н., Сергеева, М.Г., Чегринцова, С.В. «Work Based Learning» в системе высшего образования: управленческо-экономические и педагогические аспекты: монография / Н.Н. Беденко, М.С. Сергеева, С.В. Чегринцова. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2020. – 155 с.

2. Бородина, А.В. «WBL как активатор процессов стратегического развития системы высшего образования» // Проблемы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы Международной научно-практической конференции – Тверь: Издательство Тверского государственного университета, 2021. – с. 208 - 218.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГЕНРИ ФОРДА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Терлюк П.И., Терещенко А.О., бакалавриат, 1 курс

Научный руководитель: старший преподаватель Андреева А.В.

Тверской государственный университет,

Институт экономики и управления

Данная статья посвящена рассмотрению главных принципов управления персоналом и бизнесом по Генри Форду. Современное общество вечно стремится к прогрессу, и он может послужить модернизатором, благодаря своим ценным принципам.

Генри Форд (1863-1947 гг.) – человек, который не только перевернул представление людей о машинах, но и о работе с персоналом. В свое время менеджмент Генри Форда был очень прогрессивным, но вместе с тем вызывал много споров, которые продолжаются до сих пор. Его подход, основанный на максимальном использовании инструментов, размещении оборудования по ходу технологического процесса в регламентированном ритме производства, операций, использовании преимуществ поточного производства. Но, в любом случае, этот человек внёс большой вклад в организацию работы с людьми.

Чисто утилитарный подход к менеджменту получил название «фордизма». Как писал Г. Форд в работе «Моя жизнь, мои достижения»: «Величайшее затруднение и зло, с которым приходится бороться при совместной работе большого числа людей, заключается в чрезмерной организации и проистекающей отсюда волоките. На мой взгляд, нет более опасного призвания, чем так называемый организационный гений...» [2, с. 205].

Авторами были выделены и рассмотрены с точки зрения применения в современных организациях самые эффективные и актуальные правила Генри Форда:

Правило № 1. Инновации = успех

«Нововведение без исполнения – это просто галлюцинация.» – Генри Форд. Форд не был изобретателем, он был новатором. Он не изобрел автомобиль, но предложил революционный способ их изготовления и использования. Генри Форд отлично понимал, как усовершенствовать что-то существующее и перепродать его как новое.

Главный посыл: недостаточно иметь потрясающую идею, прежде всего, нужно уметь ее реализовать. В сфере управления персоналом это точно также применимо, поскольку специалистам по работе с талантами очень важно воплощать идеи в реальность, бороться с сопротивлениями сотрудников к нововведениям и т.д.

Правило № 2. Понимание своего рынка

После того, как Генри Форд определился со своим продуктом, он долгое время изучал клиентскую базу, аудиторию и вероятный интерес людей к машинам. Он знал, что, если понимать своих клиентов, можно сэкономить и время, и деньги.

Главный посыл: проведите исследование и выясните, есть ли у людей потребность или интерес к вашему продукту, к вашей компании. Кроме того, такое исследование можно проводить для развития внутреннего и внешнего бренда работодателя. Нужно выяснить, что в вашей компании привлекает кандидатов и что удерживает сотрудников. Обладая этими данными, вы сможете выстроить эффективную стратегию развития компании.

Правило № 3. Счастливые сотрудники = прибыльная компания

«Для владельца бизнеса есть одно правило: производить товары самого высокого качества по минимальным ценам, выплачивая сотрудникам максимальную заработную плату» – Генри Форд. Он ценил вовлеченных и высокоэффективных специалистов. Форд знал, что чем счастливее его сотрудники, тем лучше они работают, а значит прибыль компании будет только расти. Именно он стал первым, кто поднял сотрудникам зарплату в два раза и ввел 40-часовую рабочую неделю, тем самым, сократив текучесть персонала.

Главный посыл: Инвестируйте в своих сотрудников. Повышение зарплаты, дополнительное обучение, доверие – все это может помочь поднять их вовлеченность. Работайте над улучшением корпоративной культуры компании и внедрением ценностей. Подбирайте специалистов, которые подходят вашей корпоративной культуре и разделяют ценности компании.

Правило № 4. Принимать на работу человека, а не его прошлое

Генри Форд считал, что каждый сотрудник компании должен начинать карьеру с нижней ступени лестницы. При найме он не учитывал прошлый опыт специалиста: «Мы никогда не спрашиваем о прошлом человека, ищущего у нас работу, мы принимаем на работу не прошлое, а человека. Если он сидел в тюрьме, то нет оснований предполагать, что он снова попадет в нее. Я думаю, напротив, что он будет особенно стараться не попасть в нее снова. Мы никому не отказываем на основании его прежнего образа жизни – выходит ли он из престижного вуза или из тюрьмы, нам все равно – мы даже не спрашиваем об этом. «Человек должен иметь только одно: желание работать».

Главный посыл: Во время собеседования с кандидатом, оценивайте то, какой он сейчас, а не его прошлый опыт работы. Человек должен хотеть работать и достигать целей, как своих, так и компании.

Правило № 5. «Кнут и пряник»

Многие считают методы Генри Форда не гуманными и бесчеловечными, поскольку он был приверженцем авторитарного стиля управления. Но, если задуматься, в 2022 году большинство компаний с мировым именем работают по тому же методу.

С одной стороны, руководство предлагает комфортные условия труда и хорошую зарплату, а с другой – контроль. Сотрудники больших компаний понимают, что им нельзя останавливаться в развитии и работать менее эффективно, даже если их постоянно хвалят.

Главный посыл: не прекращайте развиваться и совершенствоваться сами и стимулируйте к этому сотрудников. Разрабатывайте индивидуальные планы развития, устраивайте тренинги и мастер-классы для сотрудников. Все это поможет повысить навыки работы специалистов и улучшить успешность компании.

Правило № 6. Нет сложных задач. Любую задачу можно выполнить

«Нет больших проблем, просто есть много мелких проблем» - именно этой философией руководствовался Генри, когда руководил компанией. Ее суть заключается в разделении одной большой и сложной задачи на мелкие и управляемые части. Вместо того, чтобы сразу запускать бизнес, Генри Форд сначала подумал о разработке продукта, потом о ценах и рекламе.

Главный посыл: Сосредоточьтесь на целях, которые стоят перед сотрудниками, вами и компанией сейчас. Распределите их на небольшие задачи и расставьте приоритеты. Не бойтесь делегировать полномочия. Если можно какую-то задачу перепоручить кому-то – сделайте это.

Принцип № 7. Хорошая реклама как главная составляющая успеха

«Я не знаю, какой результат принесёт мне реклама, но даже если я заработаю доллар, я вложу его в рекламу» – Генри Форд.

Форд уже тогда знал, что рекламой может быть всё, что угодно. Так, например, знаменитые американские гангстеры – Бонни и Клайд, предпочитали машины Форда, так как за цельными стальными дверями можно было хорошо укрываться от пуль. Все их ограбления проходили с участием угнанных автомобилей Форда, что регулярно упоминалось в полицейских хрониках [3, с. 79].

Главный посыл: актуально для российских предпринимателей, которые совершенно не считаются с рекламистами и не принимают всерьёз их советы. Для многих реклама – это пустота. Но именно поэтому часть предпринимательства работает почти что в ноль. Не нужно воспринимать рекламу как нечто не нужное, для вашей компании, поступайте как Генри Форд - вкладывайте в рекламу столько, сколько необходимо.

Таким образом, многие принципы управленческого стиля Генри Форда актуальны и сегодня, хотя не раз вызывали споры, недоумение и

негодование. Действительно, он хотел контролировать сотрудников не только на работе, но и в рамках личного пространства [1, с. 312].

Принимать или не принимать принципы менеджмента Генри Форда – личное дело каждой компании. Однако, именно его противоречивый характер и нестандартные методы и сделали Генри одним из самых успешных людей.

Список использованных источников

1. Грачева К.А. Организация и планирование машиностроительного производства (производственный менеджмент). Учебник / К.А. Грачева, М.К. Захарова, Л.А. Одинцова и др.: под ред. Ю.В. Скворцова, Л.А. Некрасова. – М.: Высшая школа, 2018. – 470 с.

2. Кравченко А.И. История менеджмента. Учебное пособие для студентов вузов / А.И. Кравченко. – М.: Академический Проект, 2015. – 352 с.

3. Сазанов А.С. Жеребцов В.И. Уроки истории менеджмента: конвейерная концепция организации массового производства Генри Форда // Вестник Национального института бизнеса. Экономика и бизнес. 2019. с. 75-80.

WBL ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ ИПОСТ ТвГУ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

Томилин К.Р., Просеков Д.В., магистратура, 2 курс
Научный руководитель: ст. преподаватель Бородина А.В.
Тверской государственной университет,
Институт экономики и управления

Анализ литературы показывает важность WBL-технологий как методологии взаимодействия студентов, университетов и работодателей [1; 2; 3]. В данной работе представлены результаты пилотного социологического исследования о том, как студенты ТвГУ оценивают совмещение учёбы и работы (WBL) при текущих методах образования, какие факторы выделяют при организации этого процесса, что можно было бы улучшить. Исследование проводилось путём анкетирования, респондентами стали студенты очной формы обучения Института педагогического образования и социальных технологий ТвГУ, 3 и 4 курсы бакалавриата.

Всего нами было опрошено 25 из 37 студентов, т.е., выборка составила 68%. Из них 13 оказались работающими, 12 – неработающими. 88% опрошенных – женщины, 12% – мужчины. Возраст опрошенных составил от 19 до 23 лет, средний возраст примерно 21,6 лет.

Работающие студенты

Согласно полученным данным, большинство работающих респондентов занято в сфере, напрямую связанной с получаемой квалификацией (53%). Как правило, это развивающие центры для детей (31%), среднее образование (7%), подработка репетиторами (15%). Чуть меньше половины студентов (47%) работает в коммерческих центрах по получению дополнительного образования (8%), сфере общепита (23%), организаторами мероприятий (8%), ЖКХ (8%). Если учесть 8%, занятых в коммерческих центрах по получению дополнительного образования – то есть, в той или иной степени имеющих отношение к получаемой квалификации, то связь работающих студентов со сферой их будущей квалификации становится более очевидной.

Далее мы выделили основные зоны роста и преимущества по организации учебного процесса, организации обучения на рабочем месте и организации университетской службы поддержки студентов WBL.

Респондентам было предложено оценить приведённые ниже показатели (от 1 до 10 баллов, где 1 – не реализовано в вашем вузе/компании, 10 – полностью реализовано в вашем вузе/компании). Более половины опрошенных (57%) поставили относительно средние оценки по следующим показателям:

- 1) Учебный график (6 баллов);
- 2) Соответствие учебной программы потребностям студента (7 баллов);
- 3) Сетевое обучение, включающее образовательный процесс и ресурсы других вузов и внешних образовательных платформ (6,92 балла);
- 4) Учебная программа является подходящей с точки зрения времени и рассматривает возможность сокращения или продления обучения (5,42 балла);

Как видно из приведённых ответов, студенты считают, что учебная программа в целом соответствует их потребностям (7 из 10), будучи не столь уверенными в отношении времени обучения (5,42).

Кроме того, преимуществами для студентов оказались такие факторы, как:

- 1) Активное использование ИКТ (Информационно-коммуникационных технологий) и технологий дистанционного обучения в процессе обучения. (8,23 балла);
- 2) Возможность взять на себя ответственность за своё непрерывное обучение и профессиональное развитие. (8 баллов);
- 3) Сетевое обучение, включающее образовательный процесс и ресурсы других вузов и внешних образовательных платформ. (7,23 баллов);

Зоны роста организации обучения на рабочем месте

По данному вопросу студентам было предложено оценить 6 основных показателей:

- 1) Партнёрство между студентами, вузами и работодателями (7,61 балла);
- 2) Возможность работать и обучаться в реальной рабочей среде (7,07 балла);
- 3) Реализация учебных проектов на рабочем месте (6,84 балла);
- 4) Инновации в производстве и обучении от работодателей (6,61 балла);
- 5) Активная поддержка со стороны работодателя (7,61 балла);
- 6) Практико-ориентированный подход (7,07 балла);

Наиболее низкую оценку получил пункт «Инновации в производстве и обучении от работодателей» (6,61 балла). При этом студенты относительно высоко оценили «человеческий фактор» – партнёрство между студентами, работодателями и вузами, а также поддержку со стороны работодателей. Для развития WBL-технологий в обучении это имеет большое значение.

Организация университетской службы поддержки студентов WBL

Оба показателя, приведённые далее, получили оценку среднюю и ниже средней, что можно рассматривать как сигнал к улучшению службы поддержки студентов WBL в целом:

- 1) Наличие преподавателя, ответственного за поддержку во время реализации вашей индивидуальной образовательной траектории (4,69 балла);

2) Привлечение преподавателей вузов, которые постоянно совершенствуют свои навыки в новых педагогических теориях и практиках, особенно в ИКТ (5,23 балла).

Анализируя данные о теме и практическом применении ВКР, можно предположить, что у подавляющего большинства опрошенных студентов тема ВКР не связана с текущей профессиональной деятельностью (9 из 13 опрошенных или 69%). Также почти у всех опрошенных ВКР на сегодняшний день не направлена на решение каких-либо практических вопросов, имеющих отношение к работодателю (11 из 13 опрошенных или 84%). Это можно считать основанием для более тесного взаимодействия с работодателями при составлении и выборе тем ВКР, чтобы сделать их не просто практикоориентированными, но направленными на непосредственные потребности работодателей.

Неработающие студенты

Мы попросили неработающих студентов определить наиболее важные факторы, которые были бы им полезны при совмещении учёбы с работы.

Вопросы так же разделили на 3 блока, а именно:

- организация учебного процесса,
- организация обучения на рабочем месте,
- организация университетской службы поддержки студентов WBL.

По блоку организации учебного процесса, наиболее популярными стали факторы:

- 1) Учебная программа, соответствующая потребностям студента (76%);
- 2) Активное использование ИКТ (84%);
- 3) Гибкий график обучения (76%);
- 4) Сетевое обучение (69%);

Исходя из полученных данных, прослеживается чёткая тенденция к «удалённому формату работы/обучению», использованию информационных интернет-ресурсов.

По блоку организации обучения на рабочем месте были получены следующие данные: для студентов очень важна активная позиция работодателя как мотивационного инструмента (75%).

Напоследок были определены данные по блоку организации университетской службы поддержки студентов WBL:

- 1) Наличие ответственного преподавателя (75%);
- 2) Привлечение преподавателей вузов, которые постоянно совершенствуют свои навыки в новых педагогических теориях и практиках (75%);

Как мы видим, оба фактора оказались одинаково важны. Таким образом, для неработающих студентов улучшение преподавательской деятельности и активная поддержка работодателя примерно равнозначны.

Список использованных источников

1. Беденко Н.Н., Мамагулашвили Д.И., Чегринцова С.В., Бородин А.В., Мамитова И.Е. Сравнение дуального образования и work-based learning в российской практике. – Тверь, 2021. с. 130-140.

2. Мирончев М.М. WBL-технологии как инновационная форма подготовки специалистов: правовые, организационные и экономические аспекты.

3. Экономические исследования. – 2020. – № 4. – 10 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/journal/n/ekonomicheskie-issledovaniya?i=1079930>. – Дата обращения: 04.04.2022 г.

4. Мирончев М.М. Роль работодателя в реализации программ WBL // Проблемы управления социально-экономическими системами: теория и практика. Материалы VIII Международной научно-практической конференции. – Тверь, 2020. с. 167-174.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Третьякова В. В., бакалавриат, 1 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Новикова Н.В.

Тверской государственный университет,
Институт экономики и управления

Искусственный интеллект (ИИ) в современном мире выступает инструментом стимулирования экономического роста и формирования нового инвестиционного цикла в глобальной экономике, который способен преодолеть затяжную стагнацию, вызванную санитарными ограничениями и демографическими проблемами. Развитие технологий в области искусственного интеллекта достигло в некоторых странах и сферах экономической деятельности высоких результатов. Стоит также отметить, что в связи с напряжённой международной обстановкой, ИИ воспринимается правительством как угроза, когда другие страны не обладают такими технологиями, либо как оружие. Несмотря на это, задача по созданию ИИ, его развитию и регулированию недостатков считается одной из важнейших в XXI веке. В таблице 1 мы систематизировали недостатки ИИ, которые выделяют российские и зарубежные исследователи.

Таблица 1

Недостатки ИИ*

Недостатки ИИ, выделенные у зарубежных исследователей	Недостатки ИИ, выделенные у российских исследователей
Машинам не хватает творчества	Машины с ИИ несут большие затраты
Машины с ИИ могут убить рабочие места	Машины с ИИ могут убить рабочие места
Машины с ИИ не понимают этики	Временами никакие эмоции не могут отпугнуть
Этика, которая ему неподвластна	Машины с ИИ не понимают этики
В коммуникативном интерфейсе на основе искусственного интеллекта возникает дополнительная нагрузка на самого пользователя, что ведёт к возникновению дополнительной усталости, что противоречит медицинским нормам и принципам эргономики	Данные, которыми «питается» ИИ, могут быть неправильными
В гибридных интеграционных платформах возрастает высокая степень риска, которая всегда присутствует при хранении большого объема любого рода конфиденциальной информации на одном носителе	Машинное обучение работает не так, как человеческий мозг
	Наличие у ИИ «отпечатка» мышления и ценностей их разработчиков
	Создание ИИ – это труд миллионов людей, причём зачастую низкооплачиваемый

*Составлено автором на основе источников: [1, с. 68-69]; [2].

По мнению некоторых экспертов, недостатки ИИ заключаются исключительно в том, что машины с ИИ не являются людьми. Если суммировать все преимущества и риски искусственного интеллекта, то, по мнению Президента Французской академии комбинаторики Michel Deza: «Машины способны выполнять задачи с большей скоростью, с большей точностью и за меньшее время. Но мы все еще можем быть достаточно далеки от того дня, когда машины начнут проявлять эмоции, как мы, люди» [2].

Российские исследователи отмечают, что есть значительные риски применения искусственного интеллекта. Например, данные, которыми «питается» ИИ, могут быть неправильными и машинное обучение работает не так, как человеческий мозг. На наш взгляд – это существенные недостатки, которые не учитываются западными исследователями и представляют объект изучения для разрешения в будущем. И эти недостатки ИИ ограничивают возможности его применения по отдельным сферам деятельности.

Важным недостатком ИИ зарубежные и российские специалисты считают этику, которая ему неподвластна. Генеральная конференция ЮНЕСКО приняла 14.09.2021 года «Рекомендацию об этических аспектах искусственного интеллекта». Целью документа является уменьшение рисков и трудностей, связанных с искусственным интеллектом, особенно с точки зрения усугубления существующего неравенства, а также последствий для прав человека. В обсуждении проекта Рекомендации приняли участие представители 55 стран, включая, Россию и Китай, и проект был поддержан единогласно [3].

Нормативно-правовая база регулирования ИИ начинает формироваться. Рекомендации об этических аспектах искусственного интеллекта, принятые ЮНЕСКО должны заложить основу для формирования национальных, а возможно и региональных Кодексов этики ИИ.

Россия одна из числа первых стран, которая приняла «Кодекс этики в сфере искусственного интеллекта» [4]. В части решения проблем развития ИИ в России принят ряд нормативных документов, созданы институциональные основы и проводятся разного рода, статуса и уровня мероприятия с участием представителей власти, бизнеса и образовательного сообщества по обсуждению проблем его применения. В стране принята и реализуется Национальная стратегия развития искусственного интеллекта до 2030 года, утвержденная Указом Президента России от 10 октября 2019 г. № 490, призванная обеспечить ускоренное его развитие, проведение научных исследований в этой области, повышение доступности информации и вычислительных ресурсов для пользователей.

В институциональной структуре ИИ в России важное место отводится одному из центров его исследований, который предполагает, особые правовые и нормативные базовые условия для изобретения технологий будущего. Создана, так называемая институциональная площадка, федеральная территория- место притяжения талантливой молодежи центр «Сириус». Об этом

заявил Президент РФ Владимир Путин в ходе конференции AI Journey 2020 на тему «Искусственный интеллект – главная технология XXI века» [5].

Мировое сообщество, с одной стороны, отвлечено от рисков, связанных с ИИ, это объясняется действующими санитарно-эпидемиологическими ограничениями, но, с другой стороны, именно его применение в экономике дает возможность справиться с пандемией, например в сфере здравоохранения. Следует также учесть, что активное его внедрение в повседневную жизнь приносит экономические выгоды для одних субъектов экономической системы и экстерналии для других. Регулировать применение искусственного интеллекта надо на национальном и глобальном уровнях. Иначе может усилиться неравномерность развития отдельных стран и их технологическая отсталость. Совместные усилия стран в области использования искусственного интеллекта могут способствовать устойчивому взаимовыгодному партнерству всех экономических субъектов мировой экономики в условиях цифровизации.

Список использованных источников

1. Павлюк Е.С. «Анализ зарубежного опыта влияния искусственного интеллекта на образовательный процесс в высшем учебном заведении», 2020 – Текст: электронный // – с. 68 – 69 - URL: – file:///C:/Users/ляля/Downloads/analiz-zarubezhnogo-opyta-vliyaniya-iskusstvennogo-intellekta-na-obrazovatelnyy-protsess-v-vysshem-uchebnom-zavedenii%20(2).pdf (дата обращения: 01.04.2022)

2. Асу-Аналитика // Системы принятия решений // «10 преимуществ и недостатков Искусственного Интеллекта». – Текст: электронный // – п. № 2.1. – URL: <https://asu-analitika.ru/10-preimushhestv-i-nedostatkov-iskusstvennogo-intellekta/> (дата обращения: 01.04.2022)

3. Проект «Рекомендации об этических аспектах искусственного интеллекта» Генеральная конференция 41-я сессия – Текст: электронный // – с. 13 – URL: https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2021/11/unesco_ai_eti_16-11-2021.pdf (дата обращения: 14.09.2021).

4. Кодекс этики в сфере искусственного интеллекта – Текст: электронный // – URL: <https://berza.ru/wp-content/uploads/2021/10/kodeks-etiki-v-sfere-iskusstvennogo-intellekta.pdf> (дата обращения: 26.02.2022).

5. Свинков И. На юге России формируется один из центров исследований в области искусственного интеллекта / Игорь Свинков. – Текст: электронный // – URL: <https://strategy24.ru/rf/news/na-yuge-rossii-formiruetsya-odin-iz-tsentrov-issledovaniy-v-oblasti-iskusstvennogo-intellekta> (дата обращения: 05.04.2022).

АБСОЛЮТНАЯ МОНАРХИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: ФАКТОРЫ И ПРИЧИНЫ СУЩЕСТВОВАНИЯ

Трофимов А.Д., бакалавриат, 1 курс

Научный руководитель: доц. кафедры политологии Чалов И.В.

Тверской государственной университет,

Институт экономики и управления

Аннотация: в представленной статье автором рассматриваются абсолютные монархии в современном мире, факторы и причины их существования. В частности, будут рассмотрены: исторические, экономические и социальные причины. Подавляющая часть их представлена странами Арабского мира. Особняком стоит Ватикан. Также в статье даётся обобщающий вывод в рамках темы исследования.

Ключевые слова: абсолютная монархия, монархическая форма правления, Персидский залив, ОАЭ, Саудовская Аравия, Катар, Бруней, Оман, Ватикан.

В наши дни монархия претерпела множество изменений, ведь её время в мировой политической практике исчисляется тысячелетиями. Тем не менее сейчас эта форма правления присуща лишь 29-ти государствам, из которых абсолютная монархия присутствует лишь в шести: ОАЭ, Саудовская Аравия, Катар, Бруней, Оман и Ватикан. Даже эти монархии можно считать абсолютными лишь с определёнными оговорками⁹, ведь некоторые из них имеют конституции, благодаря которым закрепляются основы правового статуса личности, аспекты деятельности государства, ограничивается произвол власти, устанавливаются полномочия государства и т.д. Какие же были причины становления и сохранения абсолютных монархий в этих странах?

Рассмотрим исторические причины. Все вышеперечисленные страны, кроме Ватикана, мусульманские, а их законодательства основываются на исламских священных текстах. Как раз этот фактор становится определяющим, ведь власть наделяется большим авторитетом, а также исключительным правом толкования этих самых норм и законов. Долгое время страны Персидского залива были под протекторатом/вассалитетом Великобритании или же Османской империи. Тем не менее на протяжении всего времени сохранялись традиционное устройство общества, патриархат, обычаи и родоплеменные отношения, что с одной стороны мешало населению добиться независимости из-за разрозненности племён, но с другой стороны формировало хороший фундамент для становления одного сильного мо-

⁹Джадан Е.И., Опарин В.Н. Монархия как форма правления современных государств// Сборник статей по материалам X Всероссийской конференции молодых ученых, посвященной 120-летию И.С. Косенко. 2017. с. 767-768.

нарха, который объединит разрозненные кланы. Также происходила сакрализация его власти. Необходимо упомянуть, что автор считает, что протекторат сильных государств помогал укрепить избранным, наиболее сильным и влиятельным кланам, сохранить им свою власть, ведь Великобритания предоставляла свою помощь и защиту в каких-либо конфликтах, а правящие кланы в итоге имели больше шансов укрепиться уже при получении независимости государством. Большая часть государств получила свою независимость в мирных условиях, тем не менее Саудовская Аравия, к примеру, получила её насильственным путём.

Говоря о Ватикане, Папа Римский, который возглавляет Католическую Церковь, является наместником Христа и Пастырем всей Церкви на земле, и в глазах верующих, соответственно обладает правом толкования священных писаний и т.д., что наделяет его также колоссальным авторитетом и полномочиями. История Ватикана насчитывает порядка двух тысяч лет и начинается с античности, однако, как государство Ватикан начал существовать официально с 1929 года, таким образом его историю нужно рассматривать через историю Папской области¹⁰, которое образовалось в 752-756, благодаря «подаркам» Пипина Короткого. В дальнейшем Папская область также расширялась преимущественно благодаря подаркам верующих, а опору искала в Европейских королях. Тем не менее Рим был присоединён к Италии в 1870, что открыло «Римский вопрос», а Папы стали «Ватиканскими узниками» в рамках протеста против Италии. Разрешился же вопрос лишь в 1929, серией Латеранских соглашений¹¹, что были подписаны в Латеранском Апостольском Дворце. Причинами для решения этого вопроса стали: со стороны Церкви – желание получить самостоятельность и страх прихода к власти социалистов, а со стороны Муссолини – желание укрепить свои позиции и поиск материальной поддержки.

Экономические факторы. Говоря о Ватикане, важно отметить, что экономические причины были далеко не определяющими, что нельзя сказать об абсолютных монархиях мусульманских стран. В этих странах установилась петрократия, держатели капитала (экономическая элита), а именно больших материальных ресурсов и нефти, являются и политической элитой. То есть кланы и семьи, подданные монарху, а также сам государь являются держателями колоссального капитала, что обуславливает господство абсолютной монархии. Во времена протектората Великобритании в странах Персидского залива активно разрабатывались нефтяные и газовые месторождения, права на которые вскоре правительство стран начало выкупать у зарубежных компаний. По мнению Н.В. Красновой, несмотря на глобализацию и внедрение рыночных механизмов, традиционные ценности, механизмы, инструменты и со-

¹⁰ Лозинский С.Г. 'История папства' - Москва: Политиздат, 1986 - с. 382.

¹¹ Ковальский Н. А., Католицизм и дипломатия, М., 1969.

циальное устройство, в основе которых лежат нормы шариата, не были уничтожены, а адаптировались к реалиям¹². Всё это способствовало тому, что с помощью традиций, а именно: патернализма, распределения средств от продаж ресурсов недр между коренным населением, а также использования средств на благо народа, было достигнуто благосостояние арабского общества. С помощью высоких доходов от экспорта ресурсов недр и традиций, страны персидского залива достигли следующих успехов: в населении поддерживается довольно высокий уровень жизни, коренное население задействуется основным образом на высокооплачиваемых рабочих местах, где не требуется применение физической труда, что свидетельствует о заботе монарха о своих подданных, хорошее развитие семейного бизнеса, при государственной поддержке, высокий уровень образования, высокий уровень предоставления социальных гарантий и т.д. Монархическая форма правления, традиции и социальное устройство общества обуславливают приоритет коренного населения, его благосостояние, т.е. получение образования, мед. помощи, хорошее трудоустройство и т.д., что в свою очередь гарантирует лояльность к монарху и, следовательно, желание сохранить его власть.

Также всегда важной проблемой было отсутствие пресной воды и неплодородные земли. В то время, когда порог обеспеченности возобновляемыми водными ресурсами в мире составляет 1000 куб. м в год. В странах Персидского Залива этот показатель составляет – 92 куб. м. Самый низкий показатель у Кувейта – 7 куб. м. А наиболее высокий в Омане – 492 куб. м на человека¹³. В таких условиях необходима сильная власть, которая будет держать под контролем жизненно важные ресурсы, гарантировать приоритет обеспечения высокого уровня жизни своих подданных и правильно использовать ресурсы, с учетом постоянного роста населения. Тем не менее существует проблема, согласно которой контроль (недостаточный) и пользование водой (крайне расточительное) в данном регионе являются крайне опасными в перспективе, в связи с постоянным ростом населения, увеличением цен на воду и т.д.

Социальные факторы. В случае с Ватиканом, который ранее был Папской областью, его образование и развитие обуславливалось личными качествами пап, а также их отношениями с франкскими правителями и умением приспособливаться к современным тенденциям. Как государство-резиденция Папы Римского, главы Католической церкви, очевидно, что главной причиной, как становления, так и сохранения монархии в этом государстве является религия и традиция. К примеру, в своём труде «О правлении государей» Фома Аквинский высказался следующим образом: «В самом деле, среди множества частей тела существует одна, которая движет всем, а именно сердце, и среди частей души по преимуществу главенствует одна

¹² Краснова Н.В. Социально-экономические причины динамики демографических показателей в монархиях Персидского залива//Россия и мусульманский мир. № 6 (264), 2014. с. 143-151.

¹³ Айдрус И.А.З. Водный кризис в странах Персидского Залива, 2014.

сила, а именно разум. Ведь и у пчел один царь, и во всей вселенной единый Бог, творец всего и прародитель. И это разумно. Поистине всякое множество происходит от одного»¹⁴. Фома Аквинский является святым, канонизированным Католической церковью, т.е. его слова можно интерпретировать, как мнение церкви. Можно сделать вывод о том, что, подобно Царствию Небесному, и на земле должен править один, из чего вытекает и сохранение власти Папы Римского.

Говоря же о мусульманских монархиях, можно выделить ряд причин становления и сохранения монархии: консолидация разрозненных племён и кланов, традиция, религия, и т.д.

Консолидация. Как было сказано автором выше, на территории стран Персидского залива и Аравийском полуострове существовало множество племён, между которыми на протяжении всего времени шла борьба. Периодически какой-либо клан мог одерживать верх, однако он не мог полностью объединить соперничающие группировки. Это несколько изменилось, когда в борьбу вмешались страны старого света, которые избирали свою сторону в каком-либо конфликте и помогали прийти к власти удобному им режиму, после чего пришедший к власти правитель получал необходимую поддержку и силу для подавления племён-соперников, и сохранения своей власти, после некоторого времени элиты приходили к консенсусу. Таким образом, лицо монарха для стран-протекторов было необходимо для контроля враждующих племен через их объединение под предводительством ставленника, чтобы они в свою очередь могли спокойно вести свою деятельность в регионе. Также имеет место быть сценарий, при котором племена объединялись перед лицом общего недруга.

Пережитки того времени сохранились и в наши дни. В абсолютных монархиях существуют влиятельные семьи и племена, с которыми монарху необходимо считаться. В свою очередь кланы жертвуют рядом своих привилегий и свобод ради мира и сотрудничества.

Традиция. Как было сказано выше, на территории стран Персидского залива до сих пор существует в каком-то роде племенной уклад, а также его наследие присутствует даже в городах. Государство научилось им умело пользоваться, ведь будучи суверенным владельцем недр, оно регулирует их разработку, добычу и переработку, с обязательным учетом пользы для всего общества¹⁵. А племенная модель и установка на то, что монарх – это отец нации, а подданные – это его дети, обуславливает приоритет трудоустройства, образования и социальных гарантий для коренного населения. Монархи в этих странах – это хранители традиций и культуры, которые необычайно ценятся подданными. Без сомнений можно утверждать, что этот патернализм помогает сохранять монархическую форму правления.

¹⁴ Фома Аквинский. О правлении государей. Цит. по Козлова Н.Н. Памятники общественно-политической мысли Средневековья и Реформации/ Сост. И ред. Н.Н. Козлова. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2019. с. 7

¹⁵ Краснова Н.В. Особенности традиционного общества и социально-демографический переход в арабских странах Персидского залива//Социология и право. № 3 (25), 2014. с. 24-30.

Традиционализм. Население этих государств является чрезвычайно религиозным, сам же монарх выступает не только в роли хранителя традиций и культуры, но и Ислама. Ислам в этих странах является государственной религией, а поскольку власть сама основана на священных писаниях, значит она священна. В свою очередь пользование и распоряжением недрами (главной составляющей бюджета стран Персидского залива) ниспосланными Аллахом – прерогатива государства. Таким образом, можно сказать, что союз монарха и его подданных выгоден обеим сторонам: монарх получает власть и доступ к недрам, а его подданные в свою очередь получают защиту и заботу о их религии, вере и заботу монарха о их благосостоянии.

На основании проведённых исследований, можно сделать следующий вывод: монархия – эволюционирующая и совершенствующаяся форма правления и считать её рудиментом было бы ошибкой. В наши дни монархия предстаёт перед нами в лице хранителя религии, традиций и заботливого отца, не зря говорят: у современной демократии есть только один опасный враг – добрый монарх. У этой формы правления большие перспективы, однако существует ряд условий и предпосылок для её становления и сохранения, в связи с чем её применение существенно затрудняется, но менее эффективной из-за этого монархия не становится.

Список использованных источников

1. Айдрус И.А.З. Водный кризис в странах Персидского Залива, 2014.
2. Выползова В.В., Нагорная М.С. Особенности государственности и системы публичного управления в абсолютных монархиях современности//Вестник совета молодых ученых и специалистов Челябинской области. т.1, № 1 (24), 2019. с. 90-92.
3. Джадан Е.И., Опарин В.Н. Монархия как форма правления современных государств// Сборник статей по материалам X Всероссийской конференции молодых ученых, посвященной 120-летию И.С. Косенко. 2017. с. 767-768.
4. Козлова Н.Н. Памятники общественно-политической мысли Средневековья и Реформации/ Сост. И ред. Н.Н. Козлова. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2019. с. 121.
5. Краснова Н.В. Особенности традиционного общества и социально-демографический переход в арабских странах Персидского залива//Социология и право. № 3 (25), 2014. с. 24-30.
6. Краснова Н.В. Социально-экономические причины динамики демографических показателей в монархиях Персидского залива//Россия и мусульманский мир. № 6 (264), 2014. с. 143-151.
7. Ковальский Н. А., Католицизм и дипломатия, М., 1969.
8. Лозинский С.Г. «История папства» – Москва: Политиздат, 1986 – с. 382.

АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ВАРИАНТЫ ВЫБОРА РОЗНИЧНОГО МАГАЗИНА С УЧЁТОМ ПРЕФЕРЕНЦИЙ

**Федотова П.А., Черенкова П.Р., Беглецова К.А., Мурыгина П.В.,
бакалавриат, 3 курс**

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Новикова Н.В.

Тверской государственный университет, филологический факультет

В последнее время, когда растет глобальная турбулентность, которая приводит к усугублению ситуации с бедностью населения, перед домашними хозяйствами встает проблема поиска альтернативных источников экономии потребительских расходах. Тема нашей работы направлена на решение проблемы потребительского поиска розничных магазинов для людей с ограниченными возможностями, пенсионеров и многодетных семей с целью минимизации затрат по приобретению товаров потребительского спроса.

Для решения поставленной проблемы мы систематизировали информацию о скидках и акциях, которые предлагают розничные магазины людям с ограниченными возможностями, пенсионерам и многодетным семьям.

Для исследования проблемы экономии средств определенных категорий граждан, покупающих продукты в магазинах, мы рассмотрели три торговые сети – «Магнит», «Пятёрочка» и «Лента» и провели их анализ, используя сравнительную таблицу (табл. 1).

Таблица 1

Наличие льгот в выбранных розничных магазинах
для отдельных социальных групп

СОЦИАЛЬНАЯ ГРУППА	МАГНИТ	ПЯТЁРОЧКА	ЛЕНТА
Пенсионеры	+	+	+
Люди с ограниченными возможностями	–	–	+
Многодетные семьи	–	+	+

Выбор данных магазинов связан с тем, что «Магнит» и «Пятёрочка» чаще всего находятся в шаговой доступности буквально от каждого жилого дома. Это наиболее популярные магазины, в них достаточно часто можно наблюдать различные акции и скидки. Торговая сеть «Лента» имеет даже социальную программу, которая позволяет определенным категориям населения закупаться в магазине со скидкой.

В ходе исследования мы пришли к выводу, что пенсионерам, для того чтобы выгоднее покупать продукты, необходимо ходить в «Магнит» каждый день строго с открытия магазина и до 13:00; в «Пятёрочку» – по понедельникам с 09:00 до 13:00; в «Ленту» – ежедневно с 09:00 до 12:00 в гипермаркетах, а в супермаркетах и мини-маркетах «Лента» с 09:00 до 13:00 с предъявлением документов о назначении пенсии. Многодетным семьям, помимо посещения торговой сети «Лента» в то же время, что и пенсионерам, необходимо покупать продукты в «Пятёрочке», когда проходит программа лояльности «Детский клуб Пятерочки». Людям с ограниченными возможностями стоит покупать продукты в «Ленте», участвуя в специальной социальной программе так же, как пенсионерам, многодетным семьям и другим особым социальным категориям граждан.

В «Пятёрочке» и «Магните» действуют акции для пенсионеров, в «Пятерочке» есть и для многодетных семей, но только в торговой сети «Лента» есть социальная программа, которая распространяется на эти и некоторые другие социальные группы населения.

В заключение мы хотим предложить, розничным магазинам распространять акции и льготы на все категории социально незащищенных групп населения в целях соблюдения принципа солидарности в назначении и поддержки корпоративных инициатив. В связи с тем, что меняется наше законодательство, и спектр оказываемых государственных мер поддержки распространяется и на семью как особый социальный институт функционирования государства, то считаем уместным к социальным группам, нуждающимся в поддержке со стороны розничных магазинов, отнести молодые и неполные семьи. Данные меры будут являться инструментом государственно-частного партнерства в сфере социальной политики, реализуемой для социально-значимых групп населения.

Список использованных источников

1. Официальный сайт магазина «Пятерочка» [Электронный ресурс]: URL: <https://5ka.ru/> (дата обращения 28.04.22)
2. Официальный сайт магазина «Магнит» [Электронный ресурс]: URL: <https://magnit.ru/> (дата обращения 28.04.22)
3. Официальный сайт магазина «Лента» [Электронный ресурс]: URL: <https://lenta.com/> (дата обращения 28.04.22)

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ПЛАТЕЖНОГО БАЛАНСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗА 2019-2021 г.

Хомутильников А.И., бакалавриат, 3 курс

Научный руководитель: ст. преподаватель Верещагина Е.Ю.

Тверской государственной университет,

Институт экономики и управления

Ежегодно в I квартале Центральный банк Российской Федерации составляет и публикует в открытом доступе платежный баланс государства за прошлый отчетный год. Платежный баланс является важнейшим документом, характеризующим внешнеэкономическую деятельность и отражающим денежно-кредитную политику. Любые воздействия на денежно-кредитную политику Центральным банком страны найдут отражение в данном документе. Условно платежный баланс можно представить в виде простого бухгалтерского баланса (таблица 1)

Таблица 1

Платежный баланс Российской Федерации за 2021 г., млн. долларов*

Название счета	2021 г.	%, к 2019 г.	Название счета	2021 г.	%, к 2019 г.
1. Сальдо счёта текущих операций	122 040	+ 86,20%	1. Прямые инвестиции	25363	- 352,33%
			2. Портфельные инвестиции	32088	- 352,93%
2. Сальдо счёта операций с капиталом	- 296	- 56,77%	3. Прочие инвестиции, включая ПФИ	1837	+ 90,72%
			4. Изменение резервных активов	63525	- 4,45%
			5. Чистые ошибки и пропуски	- 1069	- 180,57%
Баланс	121 744		Баланс	121 744	

* Составлено и рассчитано по данным: [1]

Статьи платежного баланса состоят из счёта текущих операций, счёта операций с капиталом, сальдо финансового счета и резервных активов. Счёт текущих операций представляет собой расчёты по внешней торговле товаров и услуг. Сальдо данного счёта составило в 2021 г. 122 040 млн. долларов, что на 86,20% или на 56 498 млн. долларов больше значения в 2019 г. Рост показателя баланса внешней торговли был обусловлен увеличением физических поставок и ростом среднегодовой экспортной цены.

Структура российской товарной экспортной деятельности включала в себя в 2021 г.: 51% прочие товары, 22% сырая нефть, 14% нефтепродукты, 11% природный газ, 2% сжиженный природный газ. По сравнению с соответствующим периодом структура экспорта изменилась по некоторым позициям. В частности, значительно расширились поставки российских вакцин зарубежным странам. На увеличение экспорта нефти оказало частичное снятие ограничений добычи в рамках соглашений ОПЕК+.

Баланс инвестиционных доходов в 2021 г. изменился весьма существенно: в 2021 г. по сравнению с 2020 г. он ухудшился на 27,80% или на 9 468 млн. долларов, в 2020 г. по сравнению с 2019 г. он улучшился на 15 955 млн. долларов или 31,91%. Существенное изменение в 2020 г. баланса доходов было связано с началом действий коронавирусных ограничений в стране и их ослаблениями в 2021 г.

В структуре инвестиционных доходов к выплате преобладают прочие секторы российской экономики (90%), федеральные органы управления (6%), кредитные организации (3%), субъекты Российской Федерации (менее 1%). Прочие секторы как видно оказывают большое влияние на выплату инвестиционных доходов. К прочим секторам экономики аналитики относят компании, осуществляющие свою деятельность в России, но выплачивающие доходы от деятельности за границей. Рост прибыли компаний в 2021 г. обусловил рост значения баланса данных видов доходов.

На финансовом счёте платёжного баланса отражается сальдо по выплатам и притокам по различным формам инвестиций (прямые, портфельные прочие, производные финансовые инструменты).

Платежи по прямым инвестициям в 2021 г. по сравнению со значением 2019 г. уменьшились в 3,5 раза, приток денежных средств составил 25 363 млн. долларов. На сокращение выплат по прямым инвестициям оказали влияние российские организации, которые на фоне улучшения финансового состояния после стагнации 2020 г. стали вкладывать свои средства в иностранные компании.

Оплата по портфельным инвестициям нерезидентам страны в 2021 г. по сравнению с 2020 г. и 2019 г. также сократилась в 3,5 раза и чистый приток составил 32 088 млн. долларов. Снижение уровня оплаты по портфельным характеризовалось снижением уровня выпуска и погашения государственных долговых ценных бумаг.

Выплаты по производным финансовым инструментам и прочим инвестициям увеличились в 2021 г. по сравнению со значениями в 2020 г. на 17 952 млн. долларов или на 90,72%. Преимущественно увеличение произошло за счёт деятельности Центрального банка. Данную динамику следует воспринимать как снижение интереса инвесторов к рисковому активам из-за очередных волн пандемии и усиления геополитических рисков.

Итоговым и конечным показателем платёжного баланса выступают резервные активы. Резервные активы представляют собой высоколиквидные

финансовые активы, находящиеся в распоряжении Центрального банка Российской Федерации и Министерства финансов Российской Федерации и используемые для финансирования дефицита платежного баланса [2]. К ним относятся золотовалютные резервы, СДР, резервная позиция в МВФ и т.д.

Резервные активы в 2021 г. увеличились на 77 293 млн. долларов по сравнению со значением 2020 и уменьшились на 80 249 млн. долларов по сравнению с 2019 г. В 2021 г. они увеличились преимущественно за счет покупки иностранной валюты в рамках бюджетного правила в условиях высоких цен на нефть, а также распределения в пользу Российской Федерации СДР в III квартале 2021 года. Текущие темпы наращивания международных резервов огромны, – так считает профессор и публицист В.Ю. Катасонов. Наращивание резервов также означает наращивание рисков, поскольку часть активов находится за границей и велика вероятность их заморозки. Резервы выражаются в иностранной валюте, поэтому также велика вероятность снижения курса валют, используемых для формирования резервов, а, следовательно, снижение их ликвидности [3].

Таким образом, анализ платежного баланса за 2019-2021 г. показал, что объем внешнеэкономической деятельности России увеличился по сравнению с прошлыми годами. Экспорт по-прежнему носит в основном сырьевой и энергетический характер. Резервным средством для увеличения и привлечения отечественных инвестиций для развития национальной экономики может служить наложение запрета на вывоз отечественного капитала. Данная мера, по нашему мнению, укрепит курс рубля и даст новый толчок к экономическому росту.

Список использованных источников

1. Банк России. Денежно-кредитная политика. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cbr.ru/analytics/dkp/bal/>. – Дата доступа: 15.04.2022.
2. Банк России. Макроэкономическая статистика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cbr.ru/statistics/macro_itm/svs/meth_com_bop/. – Дата доступа: 15.04.2022.
3. Свободная пресса. Спекулянты и Минфин загнали страну на минное поле [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://svpressa.ru/economy/article/252198/>. – Дата доступа: 15.04.2022.

ДОХОДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ: ПОНЯТИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ

Чжан Ц., бакалавриат, 4 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Романюк А.В.

Тверской государственный университет,
Институт экономики и управления

В соответствии с принципом самокупаемости, все расходы предприятия должны покрываться ее доходами. При этом сумма доходов должна превышать сумму расходов, что позволяет организации в таком случае получать прибыль.

До недавнего времени понятие дохода не имело однозначной трактовки, но в текущих условиях, когда доход стал важным элементом при определении финансового результата организаций, возникла необходимость в однозначном понимании данного термина [3].

Важнейшим фактором, который влияет на сумму всех видов прибыли предприятия, выступает размер доходов, формируемый им в процессе деятельности. Под операционной деятельностью понимают основной вид деятельности предприятия, с целью осуществления которого оно создано. На характер операционной деятельности предприятия воздействует специфика сферы или отрасли экономики, к которой оно относится.

Любая организация создается для того, чтобы в конечном итоге увеличить капитал её собственников, улучшить благосостояние, приумножить богатства. При этом, в зависимости от формы вложенного капитала, доход может быть различным, например, в виде заработной платы, выплачиваемой работнику предприятия, или в виде средств, полученных от сдачи в аренду имущества, процентов по кредитам и т.д. В то же время финансовый результат, который отражает изменения собственного капитала за определенный период по итогам осуществления производственно-финансовой деятельности, определяется соотношением доходов и расходов фирмы.

Не смотря на то, что доходы планируются на многих предприятиях, часть поступлений может появиться в результате непредвиденных или даже нежелательных обстоятельств, которые наносят ущерб нормальной хозяйственной деятельности. Здесь, в частности, следует назвать штрафы, полученные от нарушителей договоров; излишки товарно-материальных ценностей, причины которых неизвестны. Кроме того, некоторые организации несут и непланируемые потери в связи с уплатой штрафов, списанием дебиторской задолженности, со стихийными бедствиями [4].

В общем случае при превышении непланируемых доходов над непланируемыми потерями происходит рост суммы совокупного дохода предприятия, то есть такого рода поступления не планируются, а подлежат учету в

итоговых фактических показателях хозяйственной деятельности. Аналогичным образом учитываются доходы от оказания платных услуг, например, покупателям.

Реальные пропорции распределения валового дохода играют большую роль в процессе экономического регулирования хозяйственной деятельности предприятий, так как от объемов и соотношения различных фондов и отчислений зависят финансовые возможности и хозяйственные интересы коллективов организаций.

Для торговых предприятий доход от продажи товаров определяется как разница между розничной ценой, по которой продается товар, и ценой приобретения данного товара (оптовой ценой). Данную разницу организация получает на основе использования торговых надбавок, надбавок к цене, торговых скидок и т. п.

При определении доходов предприятия необходимо из поступлений вычесть суммы налогов, которые предъявляются в соответствии с Налоговым Кодексом налогоплательщиком покупателю (приобретателю) товаров (работ, услуг, имущественных прав).

Для определения доходов применяют первичные документы и документы налогового учета. Доходы от реализации определяются в порядке установленном в статье 249 Налогового Кодекса приводится порядок нахождения доходов от реализации продукции, в соответствии с которым доходом от реализации признаются выручка от реализации товаров (работ, услуг) как собственного производства, так и ранее приобретенных, выручка от реализации имущества (включая ценные бумаги) и имущественных прав;

Доходы, которые выражаются в иностранной валюте, подлежат принятию в совокупности с поступлениями, выраженными в рублях.

В статье 251 Налогового кодекса приведен список доходов, которые не нужно учитывать при определении налоговой базы

Таким образом, в процессе осуществления своей экономической деятельности предприятие получает доход. Доход классифицируется в зависимости от направлений деятельности предприятия: основная (обычная), инвестиционная и финансовая.

Существенное значение имеют и доходы от продажи имущества, в частности, основных фондов, которые отражаются как операционные доходы, а остаточная стоимость и расходы, связанные с реализацией, отражаются как операционные расходы.

Если организация считает сдачу в аренду или лизинг своего имущества основной деятельностью, то арендная плата и лизинговые платежи являются выручкой от основной деятельности. В остальных случаях получение арендной платы или результата от продажи имущества считается выручкой от инвестиционной деятельности.

Финансовая деятельность приносит организации выручку в виде эмиссионного дохода и средств от размещения акций или облигаций.

Доход от продажи есть часть выручки от продаж, уменьшенная на величину материальных затрат. Экономическое назначение дохода от реализации – возмещение издержек обращения, уплаты налогов, сборов и образования прибыли [2].

К основным факторам, влияющим на доход действующей организации, относятся: объем, состав и ассортиментная структура продукции; условия поставки продукции; экономическая обоснованность цены продаж; количество и качество дополнительных услуг.

Коммерческие организации в процессе хозяйственной деятельности получают различные виды доходов, которые можно сгруппировать по различным основаниям [1]:

1. По отраслям, в которых осуществляется деятельность, различают доходы от производственной деятельности, торговой деятельности, оказания услуг и др.

2. По видам деятельности выделяют доходы от основной деятельности, инвестиционной деятельности, финансовой деятельности.

3. По источникам формирования доход может быть технология от продажи продукции (работ, услуг), прочих поступлений.

4. По характеру налогообложения доход подразделяется на поступления, которые подлежат и не подлежат налогообложению.

5. По влиянию инфляционного процесса доходы делятся образования на номинальные и реальные.

6. По периоду формирования выделяют доходы от предшествующего периода и отчетного периода.

Данную группировку можно применять как для проведения анализа доходов организации, так и для планирования и прогнозирования доходов и прибыли с целью выявления соответствующих трендов и перспектив развития.

Таким образом, совокупный доход предприятия представляет собой обобщающий показатель, который характеризует финансовый результат деятельности и сумму всех причитающихся поступлений.

Список использованных источников

1. Теория экономического анализа: учебник для экономических специальностей / М.И. Баканов, М.В. Мельник, А.Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 534 с.

2. Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски: учебное пособие / Г.А. Тактаров, Е.М. Григорьева. – М.: Финансы и статистика, 2021. – 255 с.

3. Экономический анализ хозяйственной деятельности / В.И. Герасимова, Г.Л. Харевич. – Минск: Право и экономика, 2020. – 513 с.

4. Экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие / Э.А. Маркарьян, Г.П. Герасименко, С.Э. Маркарьян. – М.: КноРус, 2021. – 534 с.

АНАЛИЗ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ СССР КАК ОПЫТ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ

Щукин А.С., бакалавриат, 2 курс

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Смирнов А.В.

Тверской государственной университет

Аннотация: В данной статье приведены итоги промышленной индустриализации в СССР в 20-е и 30-е годы XX века на основе производства важнейшей продукции промышленности. На основе этих данных сделан вывод о влиянии индустриализации на экономику страны в целом. Кроме того, рассмотрены методы, которыми и была достигнута промышленная индустриализация. Цель статьи – выявить, применимы ли тогдашние методы по индустриализации на сегодняшний момент. Исходя из этой цели выявлены следующие задачи: рассмотрение итогов индустриализации 20-х – 30-х годов в СССР; рассмотрение методов для достижения индустриализации; выявление актуальности рассмотренных методов для современной России.

Ключевые слова: *промышленная индустриализация, промышленность, показатели индустриализации страны, анализ индустриализации.*

В 1920-е и 1930-е годы в Советском Союзе происходит промышленная индустриализация. Курс на индустриализацию был обозначен на XIV съезде ВКП (б) 18 декабря 1925 года. На этом съезде было дано поручение, о составлении первого пятилетнего плана («пятилетки») [1]. Главной задачей индустриализации было превращение страны из аграрного государства (по большей части) в мощную индустриальную державу.

Мнения по данному событию очень сильно расходятся. Существует множество фактов, которые иллюстрируют потрясающие результаты промышленной индустриализации. Однако после развала СССР появилось множество противоположных оценок. Экономическая история того периода, в частности и индустриализации, преподносится в публикациях российских специалистов как череда провалов и ошибок [2].

Для того чтобы детально разобраться в этом вопросе, предлагаю посмотреть на итоги проведённой индустриализации, разбив её на «пятилетки».

Первая пятилетка (1928/29 – 1932 гг.). За короткий срок было построено более 1500 промышленных предприятий, таких как: Уралмаш, Запорожсталь, Ростсельмаш, Нижегородский автомобильный завод (в будущем ГАЗ). Кроме того, были построены железные дороги, каналы и электростанции (Турксиб, Беломор канал и др.). Объём валовой продукции промышленности увеличился вдвое всего за 4 года. Производство электроэнергии, и серной кислоты выросло в 2,7 раза, угля и нефти - в 1,8 раза, стали – в 1,4 раза, цемента – в 2, металлорежущих станков – в 10, тракторов, автомобилей – в 30 раз [3]. Более подробные данные приведены в таблице 1 [4].

Таблица 1

Сведения ЦУНХУ СССР о выпуске важнейшей продукции
промышленности СССР за 1928/29-1932 гг.

Продукты	Годы			
	1928/29 г.	1929/30 г.	1931 г.	1932 г.
Электроэнергия, млн. кВт · ч.	6224	8368	10687	13540
в том числе произведенная на районных станциях, млн. кВт · ч	2786	4541	6474	9217
Уголь, тыс. т	40067	47780	56752	64664
Антрацит, тыс. т	9672	12139	16011	18139
Каменный уголь, тыс. т	26917	31150	34730	39636
Бурый уголь, тыс. т	3478	4491	6011	6889
Нефть (включая газ в переводе на нефть), тыс. т	13810	18923	23162	22319
Бензин, тыс. т	1090	1654	2214	2459
Лигроин, тыс. т	173	306	542	422
Керосин (очищенный), тыс. т	2317	3231	3861	3560
Смазочные масла, тыс. т	375	487	653	680
Мазут, тыс. т	5315	7611	8942	8470
Торф, тыс. т	6914	8076	12357	14789
Сланцы, тыс. т	9,4	27,2	150,0	318,2
Кокс* ³ , тыс. т	4992	6205	6756	8421
Железная руда, тыс. т	7997	10663	10591	12086
Марганцевая руда, тыс. т	1409	1385	884	832
Чугун, тыс. т	4021	4964	4871	6161
Электроферросплавы, тыс. т	0,5	0,6	5,3	15,7
Сталь, тыс. т	4854	5761	5620	5927
Прокат, тыс. т	3898	4503	4159	4288
Сортовое и фасонное железо и сталь* ⁴ , тыс. т	1323	1552	1359	1232
Листовое и кровельное железо* ⁴ , тыс. т	857	916	705	641
Качественный прокат, тыс. т	138	227	422	683
Медная руда, тыс. т	800	919	1106	1187
Медь черновая, тыс. т	35,5	44,5	44,3	45,0
в том числе медь из руды, тыс. т	25,8	34,9	31,6	30,7
Медь электролитная, тыс. т	22,8	29,4	30,2	38,1
Свинцово-цинковая руда, тыс. т	137	283	360	404
Свинец, тыс. т	5,5	8,6	15,5	18,7
Цинк, тыс. т	3,0	4,3	8,9	13,7
Бокситы, тыс. т	-	-	11,6	37,4
Алюминий, тыс. т	-	-	-	0,9
Асбест, тыс. т	35,4	54,1	64,7	59,8
Слюда, т	993	3132	4402	7075
Графит, тыс. т	2,7	24,5	41,9	32,1

Вторая пятилетка (1933-1937 гг.). Национальный доход вырос 2,1 раза, продукция промышленности выросла аналогично, продукция сельского хозяйства увеличилась в 1,3 раза. В это время была построена вторая в стране угольно-металлургическая база – Урало-Кузбасс. Кроме того, в городе Москве постепенно вводятся в эксплуатацию линии метро. В стране распространилось стахановское движение «За ударный труд», что тоже напрямую повлияло на производительность. К концу пятилетки 97% крестьянских дворов уже состояли в колхозах [3].

Одной из самых передовых отраслей промышленности на момент 12 мая 1937 года являлась черная металлургия. Запроектированный на 1937 г. объем производства металла в целом превышает задание второго пятилетнего плана по стали на 18,5%, по прокату на 13,8%. В таблице 2 [4] приведены подробные данные по различным видам продукции, а также сравнение с 1932 годом в процентном соотношении.

Таблица 2

Сведения отдела горной и металлургической промышленности Госплана СССР по чёрной металлургии

Виды продукции	1932 г., млн. т	1937 г.			
		по пятилетнему плану, млн. т	по годовому плану		
			млн. т	% к заданию пятилетнего плана	% к 1932 г.
Железная руда	12,0	34,0	31,0	91,1	257,1
Чугун	6,2	16,0	16,0	100,0	259,9
Сталь	5,9	17,0	20,1	118,5	340,0
В том числе электросталь	0,1	0,6	0,9	160,0	900,0
Прокат с трубами и поковками из слитков	4,5	–	15,6	–	347,0
Прокат без труб и поковок из слитков	4,3	13,0	14,9	113,8	347,2
В том числе:					
качественный	0,7	2,0	2,8	140,0	400
Железнодорожные рельсы первого сорта	0,3	1,3	1,2	92,3	361,4
Железные трубы	0,3	1,1	1,2	109,0	379,0
Чугунные трубы	0,1	0,5	0,5	100,0	500,0

Третья пятилетка (1938-1941 гг.). Всего за 3 года третьей пятилетки производство промышленной продукции на 45%, а машиностроения - на 70%. Особое внимание в этот период уделялось укреплению обороноспособности страны по причине агрессивной политики фашистской Германии. Началось освоение и массовое производство новых видов вооружения и военной техники. В 1939 году в СССР было ВУЗов и студентов больше, чем во всех странах Европы вместе взятых. Третья пятилетка была прервана немецким нападением 22 июня 1941 года. В начале войны получилось эвакуировать 1.310 крупных промышленных предприятий на восток, а также полтора миллиона вагонов грузов, 10 миллионов человек. Во время войны фашисты разрушили ~ 1.710 городов и поселков, ~ 70 тыс. сёл и деревень, свыше 6 млн. жилых зданий, лишив 25 млн. человек крова, ~ 31.850 промышленных предприятий, ~ 65 тыс. км. железнодорожных путей и ~ 4.100 станций, ~ 40 тыс. больниц и других лечебных учреждений, ~ 84 тыс. школ, училищ, техникумов и вузов, ~ 43 тыс. библиотек, ~ 36 тыс. почтовых учреждений и телефонных станций; уничтожили или похитили ~ 239 тыс. электромоторов и ~ 175 тыс. металлорежущих станков; разорили, разграбили ~ 98 тыс. колхозов, ~ 1.876 совхозов, ~ 2.890 машинно-тракторных станций. В кратчайшие сроки на востоке страны была развернута военная промышленность, которая дала фронту 138,5 тыс. самолетов (из них 115,6 тыс. боевых), 110,2 тыс. танков и самоходных установок, 526,2 тыс. орудий и минометов, 19,8 миллиона единиц стрелкового оружия. Созданная в военное время промышленная база на востоке получила дальнейшее развитие в послевоенное время [3].

В таблице 3 [4] представлены данные по важнейшим отраслям промышленности, а именно выпуск продукции в 1939 и 1940 гг. в сопоставлении с заданием третьего пятилетнего плана на 1941 г.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что промышленная индустриализация в СССР в период с 20-х по 30-е годы XX века повлекла за собой огромный рост промышленности, сельского хозяйства, машиностроения и многих других немаловажных отраслей. Было построено огромное количество заводов, электростанций, железных дорог, водных каналов. Очень сильно вырос национальный доход. СССР вошел в число 4 самых индустриально развитых стран мира, вместе с Великобританией, Германией и США. На сегодняшний день эти достижения выглядят просто фантастически. Естественно, это говорит о гигантском положительном влиянии на экономику страны. Безусловно, найдутся специалисты, которые будут негативно отзываться об этом событии, но статистика, с которой довольно тяжело спорить, говорит об обратном.

Таблица 3

Выпуск продукции по важнейшим отраслям промышленности
в 1939 и 1940 гг.

Виды продукции	1942г.		Выполнение		1940г. % к 1937г
	абс.	% к 1937 г.	1939 г. отчёт	1940 г. ожидаемое	
Паровозы магистральные, шт.	1790	153	1011	1050	90
Вагоны товарного типа НКПС, физ.	60	201	17,9	35,3	119
Автомобили, шт.	400	200	201,9	153	77
Электроэнергия, млрд. кВт · ч	75	208	43,2	47,5	129
Каменный уголь, млн. т	243	190	143,1	163,0	127
Нефть сырая с газом, млн. т	54	177	32,6	34,2	112
Торф, млн. т	49	206	23,5	30,2	127
Чугун, млн. т	22	152	14,5	15,0	103
Сталь, млн. т	23	158	17,6	18,5	105
Прокат, млн. т	21	162	12,7	13,2	102
в том числе качественный	5	199	3,0	3,3	132
Цемент, млн. т	11	202	5,2	5,4	99
Вывозка деловой древесины, млн. куб. м.	200	180	122,2	119,0	107
Пиломатериалы, млн. куб. м.	45	156	23,7	23,8	100
Бумага, тыс. т	1500	180	793	786	95
Хлопчатобумажные ткани, млн. м.	4900	142	3734,0	3858,0	112
Шерстяные ткани, млн. м.	177	167	119,6	125,6	118
Обувь кожаная, млн. пар	253	143	204,7	209,3	116
Сахар-песок, тыс. т	3500	144	1826,0	2250	93
Консервы, млн. банок	1800	206	1031,6	1095	126

Далее, рассмотрим методы, которыми были достигнуты эти самые результаты. Как было сказано ранее, большой вклад вносило распространившееся стахановское движение «За ударный труд». Люди охотно превышали нормы производства, что и влекло за собой такой огромный рост. Однако, это

движение появилось далеко не сразу. Достигалось всё с использованием негативных методов, к которым пришлось прибегнуть для проведения промышленной индустриализации страны и вывода её на ведущие мировые позиции.

В первую очередь, речь идёт о принудительной конфискации различного имущества и средств производства в пользу колхозов (процесс национализации). Кроме того, имело место и натравливание партийными и советскими органами бедных слоёв населения на более богатых [5]. И это, ещё не говоря о раскулачивании и ограблении крестьянства. Таким образом, положение населения значительно ухудшилось из-за индустриализации.

Безусловно, такие решения со стороны государства можно объяснить или даже оправдать ситуацией, сложившейся в то время. Но в наше время такие методы попросту недопустимы. С позиции человека 21 века могу и вообще сказать, что в какой-то мере это жестоко и бесчеловечно. Отсюда можно сделать вывод, что без использования данных методов таких потрясающих результатов добиться, к сожалению, не получится. А это, в свою очередь, означает, что рассмотренные выше методы уже неактуальны для современной России (даже в условиях санкций), за исключением метода активной государственной пропаганды, агитирующей на массовые переработки.

Список использованных источников

1. Юдина Н.А. Индустриализация в СССР. Первые пятилетки // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2017. № 4-3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/industrializatsiya-v-sssr-pervye-pyatiletki> (дата обращения: 12.04.2022).

2. Гордеев Артем Анатольевич Индустриализация в СССР в оценке западных экономистов и историков советского периода // Теоретическая экономика. 2014. № 4 (22). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/industrializatsiya-v-sssr-v-otsenke-zapadnyh-ekonomistov-i-istorikov-sovetskogo-perioda> (дата обращения: 12.04.2022).

3. ВЕЛИКАЯ СТРАНА СССР [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.great-country.ru/content/sssr/sssr_5.php - (Дата обращения 13.04.2022).

4. ИСТорические МАТериалы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://istmat.org/node/8767> – (Дата обращения 13.04.2022).

5. Александр Александрович Исаев Реакция дальневосточного крестьянства на проведение коллективизации в начале 1930-х гг. // Россия и АТР. 2018. № 3 (101). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reaktsiya-dalnevostochnogo-krestyanstva-na-provedenie-kollektivizatsii-v-nachale-1930-h-gg> (дата обращения: 16.04.2022).

**THE IMPACT OF LOCAL CLIMATE CHANGE ON POTATO YIELD
IN THE LENINGRAD REGION ACCORDING
TO 15 YEARS DATA (2004-2019)**

**ВЛИЯНИЕ ЛОКАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ КЛИМАТА
НА УРОЖАЙНОСТЬ КАРТОФЕЛЯ В ЛЕНИНГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ ПО ДАННЫМ ЗА 15 ЛЕТ (2004-2019)**

Ganewatte V.P, Podgaiskii E.V.

Academic supervisor: Dr. Abannikov V.H.

Russian State Hydrometeorological University, St. Petersburg, Russia

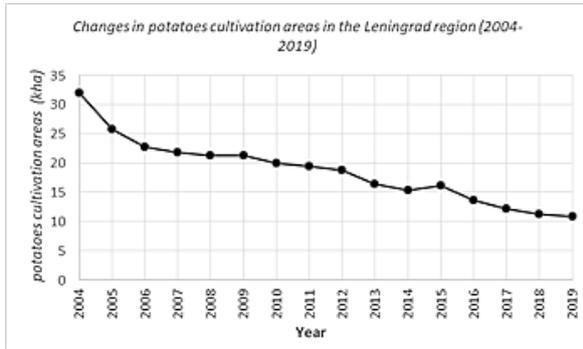
Abstract: Local climate change affects food security and agriculture sustainability needed for the economic development of the country. The impact of climate change on potato yield in the Leningrad region is studied in this work by analysing the temperature and rainfall data for 15 years (2004 to 2019) and calculating the hydrothermal coefficient of Selyaninov (HTC).

Аннотация: Локальные изменения климата влияют на продовольственную безопасность и устойчивость сельского хозяйства, необходимые для экономического развития страны. В данной работе было изучено влияние изменения климата на урожайность картофеля в Ленинградской области путем анализа данных о температуре и количестве осадков за 15 лет (с 2004 по 2019 год), а также расчета гидро-термического коэффициента Селянинова (ГТК).

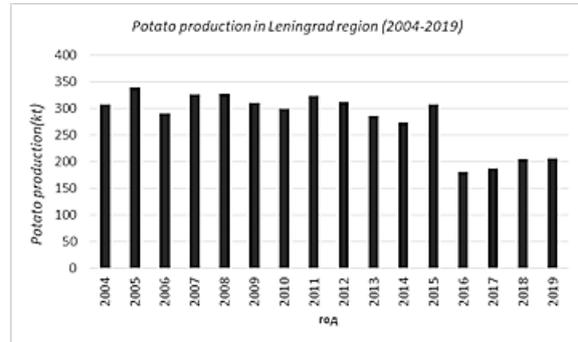
Key words: *Economy, Climate change, Agriculture, Agrometeorological parameters, Potato and vegetable yield, Sustainability, Leningrad Region*

Introduction: Agriculture is one of the main sources of income of the Russian economy. Russia is the third largest potato producer in the world in 2020 [4]. Over the period 2000-2020, the value of Russian food exports increased from \$1.6 billion to \$30.4 billion [6, p.12]. Taking into account climate change, the use of modern biotechnologies, robotics and information technologies are crucial for the successful adaptation of Russian agriculture to the changing world food market [5, p.239]. Climate affects the sustainability of economic activity, primarily in weather-dependent sectors of the economy. The solutions developed often take advantage of the "green" economic concepts, allowing to minimize environmental pollution while providing economic benefits. Promotion of sustainable, stress-resilient and "smart" agriculture will decrease greenhouse gas emissions and reduce air pollution [3, p.14]. The sustainable development of crop production depends on many factors. These include the quality of soil and seed material, the amount of sunlight, weather and climate [1, p.127]. Potatoes are the main agricultural crop in the Leningrad region and in the North-West of Russia as a whole, although over the past 15 years (2004-2019) the area under potato cultivation has decreased, resulting in reduced production [7]. These trends are reflected in the graphs below

(Pic. 1 and Pic. 2). The purpose of this work is to study the influence of meteorological parameters on potato production over the last 15 years and to determine the best agrometeorological conditions to increase potato yields in the Leningrad region.



Pic. 1. Changes in potatoes cultivation areas in the Leningrad region (2004-2019), kha



Pic. 2. Potato production in Leningrad region (2004-2019), kt

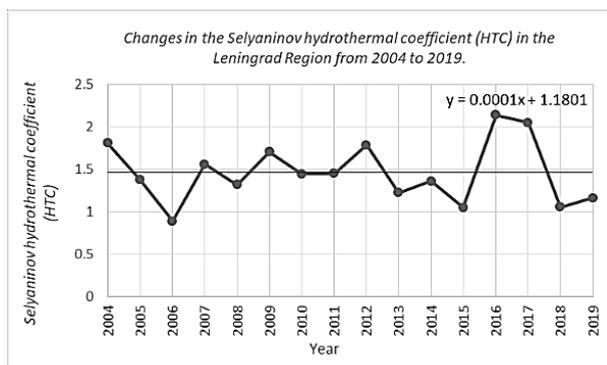
Theoretical approach: It is believed that the intensive growth of agricultural crops in midlatitudes begins with a steady transition of air temperature over 10 °C. In agrometeorology, the period of intensive growth is usually estimated using the sum of active temperatures (SAT), which is calculated as the sum of average daily temperatures exceeding 10 °C during the growing season. Equation (1) shows the relationship between temperature and precipitation during the growth period. This relationship is described by the Selyaninov hydrothermal coefficient (HTC); [1, p.129]

$$HTC = \frac{\sum r}{0.1 * \sum t_{>10^{\circ}C}} \quad (1)$$

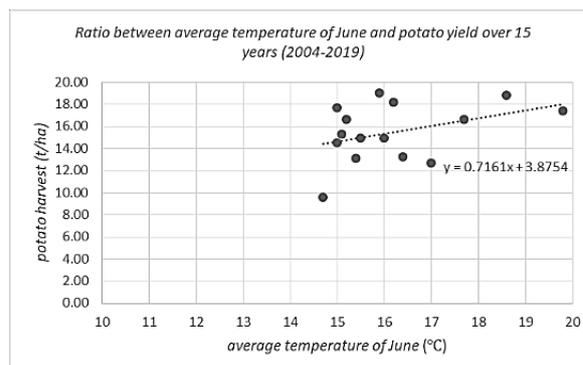
$\sum r$ = sum of precipitation for the growing season (mm), $\sum t_{>10^{\circ}C}$ = the sum of active temperatures

At HTC 1.0 to 2.0, the hydrothermal conditions are favourable for growing potatoes.

Data analysis: The following graphs (pic. 3 and pic. 4) are based on the analysis of data on precipitation, air temperature and potato yield in the Leningrad region from 2004 to 2019 [2]. For 15 years, SAT ranges from 1800°C to 2700°C, and the correlation between potato yield and SAT is positive, but insignificant (0.13). The HTC coefficient also ranges from 0.8 to 2.2 with an average value of 1.5. The correlation between temperature and potato yield in April and May has small positive values, which are less than 0.2. The highest correlation is observed in June (pic. 4) (0.4). There is a little negative correlation between the start date of intensive growth ($T > 10^{\circ}C$) and potato yield. The value is – 0.25.



Pic. 3. Changes in the Selyaninov hydrothermal coefficient (HTC) in the Leningrad Region (2004-2019)



Pic. 4. Ratio between average June temperature and potato yield over 15 years (2004-2019), t/ha

Conclusion: According to the data analysis, potato yields in the Leningrad region over the past 15 years are weakly dependent on such agrometeorological parameters as HTC and SAT. At the same time, the increased values of average air temperatures in June contribute to an increase in potato yields, since tubers are formed at this time. The earlier start of the growth period leads to a sufficient accumulation of active temperatures by June, which also has a positive effect on potato yields.

References:

1. Abannikov V.N, Evaluation of the relationship between potato yield in the Pskov region and agrometeorological characteristics; Russian State Hydrometeorological University 2021; p127-129.
2. The All-Russian Scientific Research Institute of Hydrometeorological Information Institute (online resource); <http://meteo.ru/>; accessed 01.04.2022
3. Damianova A, Gutierrez E, Levitainskaya K, Minasyan G, Vladislava N. Russia Green Finance; The World Bank. December 18, 2018; p14.
4. The Food and Agriculture Organization (FAO) is a specialized agency of the United Nations (online resource); <https://www.fao.org/about/en>; accessed 06.04.2022.
5. Saritas O, Kuzminov L, Global challenges and trends in agriculture: impacts on Russia and possible strategies for adaptation; National Research University Higher School of Economics, 2017; p 239.
6. Steven K.W, Frode N. The role of Russia in the modern international system of agri-food trade; Dallas, USA and Boude, Norway, January 2021; page 12
7. Federal State Statistics Service in Russia Federation; (online resource); <https://rosstat.gov.ru>; accessed 01.04.2022

ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ
И ПОЛИТИКА:
ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ ПРАКТИКИ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

*Материалы ежегодной Всероссийской студенческой
научно-практической конференции
18–27 апреля 2022 г.*

Подписано к использованию: 20.06.2022. Заказ № 127.
Электронный образовательный ресурс.
Издательство Тверского государственного университета.
Адрес: 170100, г. Тверь, Студенческий пер. 12, корпус Б.
Тел. (4822) 35-60-63.