

Economics

№ 1 (53), 2024

EDITOR IN CHIEF
Valtsev S.

EDITORIAL BOARD JOURNAL

Abdullaev K. (PhD in Economics, Azerbaijan), *Akbulaev N.* (D.Sc. in Economics, Azerbaijan), *Volkov A.* (D.Sc. in Economics, Russian Federation), *Meimanov B.* (D.Sc. in Economics, Republic of Kyrgyzstan), *Sibircev V.* (D.Sc. in Economics, Russian Federation), *Tregub I.* (D.Sc. in Economics, PhD in Engineering, Russian Federation), *Demchuk N.* (PhD in Economics, Ukraine), *Kovaljov M.* (PhD in Economics, Belarus), *Kurpajanidi K.* (PhD in Economics, Republic of Uzbekistan), *Skripko T.* (D.Sc. in Economics, Ukraine), *Fedos'kina L.* (PhD in Economics, Russian Federation), *Cuculjan S.* (PhD in Economics, Republic of Armenia).

EDITORIAL BOARD PUBLISHING HOUSE

Abdullaev K. (PhD in Economics, Azerbaijan), *Alieva V.* (PhD in Philosophy, Republic of Uzbekistan), *Akbulaev N.* (D.Sc. in Economics, Azerbaijan), *Alikulov S.* (D.Sc. in Engineering, Republic of Uzbekistan), *Anan'eva E.* (D.Sc. in Philosophy, Ukraine), *Asaturova A.* (PhD in Medicine, Russian Federation), *Askarhodzhaev N.* (PhD in Biological Sc., Republic of Uzbekistan), *Bajtasov R.* (PhD in Agricultural Sc., Belarus), *Bakiko I.* (PhD in Physical Education and Sport, Ukraine), *Bahor T.* (PhD in Philology, Russian Federation), *Baulina M.* (PhD in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Blejh N.* (D.Sc. in Historical Sc., PhD in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Bobrova N.A.* (Doctor of Laws, Russian Federation), *Bogomolov A.* (PhD in Engineering, Russian Federation), *Borodaj V.* (Doctor of Social Sciences, Russian Federation), *Volkov A.* (D.Sc. in Economics, Russian Federation), *Gavrilenkova I.* (PhD in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Garagonich V.* (D.Sc. in Historical Sc., Ukraine), *Glushhenko A.* (D.Sc. in Physical and Mathematical Sciences, Russian Federation), *Grinchenko V.* (PhD in Engineering, Russian Federation), *Gubareva T.* (PhD in Laws, Russian Federation), *Gutnikova A.* (PhD in Philology, Ukraine), *Datij A.* (Doctor of Medicine, Russian Federation), *Demchuk N.* (PhD in Economics, Ukraine), *Divnenko O.* (PhD in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Dmitrieva O.A.* (D.Sc. in Philology, Russian Federation), *Dolenko G.* (D.Sc. in Chemistry, Russian Federation), *Esenova K.* (D.Sc. in Philology, Kazakhstan), *Zhamuldinov V.* (PhD in Laws, Kazakhstan), *Zholdoshev S.* (Doctor of Medicine, Republic of Kyrgyzstan), *Zelenkov M.YU.* (D.Sc. in Political Sc., PhD in Military Sc., Russian Federation), *Ibadov R.* (D.Sc. in Physical and Mathematical Sciences, Republic of Uzbekistan), *Il'inskih N.* (D.Sc. Biological, Russian Federation), *Kajrakbaev A.* (PhD in Physical and Mathematical Sciences, Kazakhstan), *Kaftaeva M.* (D.Sc. in Engineering, Russian Federation), *Klinkov G.T.* (PhD in Pedagogic Sc., Bulgaria), *Koblanov Zh.* (PhD in Philology, Kazakhstan), *Kovaljov M.* (PhD in Economics, Belarus), *Kravicova T.* (PhD in Psychology, Kazakhstan), *Kuz'min S.* (D.Sc. in Geography, Russian Federation), *Kulikova E.* (D.Sc. in Philology, Russian Federation), *Kurmanbaeva M.* (D.Sc. Biological, Kazakhstan), *Kurpajanidi K.* (PhD in Economics, Republic of Uzbekistan), *Linkova-Daniels N.* (PhD in Pedagogic Sc., Australia), *Lukienko L.* (D.Sc. in Engineering, Russian Federation), *Makarov A.* (D.Sc. in Philology, Russian Federation), *Macarenko T.* (PhD in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Meimanov B.* (D.Sc. in Economics, Republic of Kyrgyzstan), *Muradov Sh.* (D.Sc. in Engineering, Republic of Uzbekistan), *Musaev F.* (D.Sc. in Philosophy, Republic of Uzbekistan), *Nabiev A.* (D.Sc. in Geoinformatics, Azerbaijan), *Nazarov R.* (PhD in Philosophy, Republic of Uzbekistan), *Naumov V.* (D.Sc. in Engineering, Russian Federation), *Ovchinnikov Ju.* (PhD in Engineering, Russian Federation), *Petrov V.* (D.Arts, Russian Federation), *Radkevich M.* (D.Sc. in Engineering, Republic of Uzbekistan), *Rakhimbekov S.* (D.Sc. in Engineering, Kazakhstan), *Rozyhodzhaeva G.* (Doctor of Medicine, Republic of Uzbekistan), *Romanenkova Yu.* (D.Arts, Ukraine), *Rubcova M.* (Doctor of Social Sciences, Russian Federation), *Rumyantsev D.* (D.Sc. in Biological Sc., Russian Federation), *Samkov A.* (D.Sc. in Engineering, Russian Federation), *San'kov P.* (PhD in Engineering, Ukraine), *Selitrenikova T.* (D.Sc. in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Sibircev V.* (D.Sc. in Economics, Russian Federation), *Skripko T.* (D.Sc. in Economics, Ukraine), *Sopov A.* (D.Sc. in Historical Sc., Russian Federation), *Strekalov V.* (D.Sc. in Physical and Mathematical Sciences, Russian Federation), *Stukalenko N.M.* (D.Sc. in Pedagogic Sc., Kazakhstan), *Subachev Ju.* (PhD in Engineering, Russian Federation), *Sulejmanov S.* (PhD in Medicine, Republic of Uzbekistan), *Tregub I.* (D.Sc. in Economics, PhD in Engineering, Russian Federation), *Uporov I.* (PhD in Laws, D.Sc. in Historical Sc., Russian Federation), *Fedos'kina L.* (PhD in Economics, Russian Federation), *Khiltukhina E.* (D.Sc. in Philosophy, Russian Federation), *Cuculjan S.* (PhD in Economics, Republic of Armenia), *Chiladze G.* (Doctor of Laws, Georgia), *Shamshina I.* (PhD in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Sharipov M.* (PhD in Engineering, Republic of Uzbekistan), *Shevko D.* (PhD in Engineering, Russian Federation).

© «ECONOMICS»

© PUBLISHING HOUSE «PROBLEMS OF SCIENCE»

Economics

№ 1 (53), 2024

Российский импакт-фактор: 0,21

УЧРЕДИТЕЛЬ, ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР: Вальцев С.В.

Зам. главного редактора: Кончакова И.В.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Издается с 2014 года

Подписано в печать:
24.05.2024

Дата выхода в свет:
30.05.2024

Формат 70x100/16.

Бумага офсетная.

Гарнитура «Таймс».

Печать офсетная.

Усл. печ. л. 2,437

Тираж 100 экз.

Заказ № 0047

ИЗДАТЕЛЬСТВО

«ПРОБЛЕМЫ
НАУКИ»

**Территория
распространения:
зарубежные
страны, Российская
Федерация**

Журнал

зарегистрирован

Федеральной

службой по надзору

в сфере связи,

информационных

технологий и

массовых

коммуникаций

(Роскомнадзор)

Свидетельство ПИ №

ФС 77 - 60216

Свободная цена

Абдуллаев К.Н. (д-р филос. по экон., Азербайджанская Республика), *Акбулаев Н.Н.* (д-р экон. наук, Азербайджанская Республика), *Волков А.Ю.* (д-р экон. наук, Россия), *Мейманов Б.К.* (д-р экон. наук, Кыргызская Республика), *Сибирцев В.А.* (д-р экон. наук, Россия), *Трегуб И.В.* (д-р экон. наук, канд. техн. наук, Россия), *Демчук Н.И.* (канд. экон. наук, Украина), *Ковалёв М.Н.* (канд. экон. наук, Белоруссия), *Курпаяниди К.И.* (канд. экон. наук, Узбекистан), *Скрипко Т.А.* (д-р экон. наук, Украина), *Федоськина Л.А.* (канд. экон. наук, Россия), *Цицулян С.В.* (канд. экон. наук, Республика Армения).

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Абдуллаев К.Н. (д-р филос. по экон., Азербайджанская Республика), *Алиева В.Р.* (канд. филос. наук, Узбекистан), *Акбулаев Н.Н.* (д-р экон. наук, Азербайджанская Республика), *Аликулов С.Р.* (д-р техн. наук, Узбекистан), *Ананьева Е.П.* (д-р филос. наук, Украина), *Асатурова А.В.* (канд. мед. наук, Россия), *Аскарходжаев Н.А.* (канд. биол. наук, Узбекистан), *Байтасов Р.Р.* (канд. с.-х. наук, Белоруссия), *Бакико И.В.* (канд. наук по физ. воспитанию и спорту, Украина), *Бахор Т.А.* (канд. филол. наук, Россия), *Баулина М.В.* (канд. пед. наук, Россия), *Блейх Н.О.* (д-р ист. наук, канд. пед. наук, Россия), *Боброва Н.А.* (д-р юрид. наук, Россия), *Богомолов А.В.* (канд. техн. наук, Россия), *Бородай В.А.* (д-р социол. наук, Россия), *Волков А.Ю.* (д-р экон. наук, Россия), *Гавриленкова И.В.* (канд. пед. наук, Россия), *Гарагонич В.В.* (д-р ист. наук, Украина), *Глуценко А.Г.* (д-р физ.-мат. наук, Россия), *Гринченко В.А.* (канд. техн. наук, Россия), *Губарева Т.И.* (канд. юрид. наук, Россия), *Гутникова А.В.* (канд. филол. наук, Украина), *Датий А.В.* (д-р мед. наук, Россия), *Демчук Н.И.* (канд. экон. наук, Украина), *Дивненко О.В.* (канд. пед. наук, Россия), *Дмитриева О.А.* (д-р филол. наук, Россия), *Доленко Г.Н.* (д-р хим. наук, Россия), *Есенова К.У.* (д-р филол. наук, Казахстан), *Жамулдинов В.Н.* (канд. юрид. наук, Казахстан), *Жолдошев С.Т.* (д-р мед. наук, Кыргызская Республика), *Зеленков М.Ю.* (д-р полит. наук, канд. воен. наук, Россия), *Ибадов Р.М.* (д-р физ.-мат. наук, Узбекистан), *Ильинских Н.Н.* (д-р биол. наук, Россия), *Кайрахабаев А.К.* (канд. физ.-мат. наук, Казахстан), *Кафтаева М.В.* (д-р техн. наук, Россия), *Киквидзе И.Д.* (д-р филол. наук, Грузия), *Клишков Г.Т.* (PhD in Pedagogic Sc., Болгария), *Кобланов Ж.Т.* (канд. филол. наук, Казахстан), *Ковалёв М.Н.* (канд. экон. наук, Белоруссия), *Крацова Т.М.* (канд. психол. наук, Казахстан), *Кузьмин С.Б.* (д-р геогр. наук, Россия), *Куликова Э.Г.* (д-р филол. наук, Россия), *Курманбаева М.С.* (д-р биол. наук, Казахстан), *Курпаяниди К.И.* (канд. экон. наук, Узбекистан), *Линькова-Даниельс Н.А.* (канд. пед. наук, Австралия), *Лукиенко Л.В.* (д-р техн. наук, Россия), *Макаров А. Н.* (д-р филол. наук, Россия), *Мацаренко Т.Н.* (канд. пед. наук, Россия), *Мейманов Б.К.* (д-р экон. наук, Кыргызская Республика), *Мурадов Ш.О.* (д-р техн. наук, Узбекистан), *Мусаев Ф.А.* (д-р филос. наук, Узбекистан), *Набиев А.А.* (д-р наук по геонформ., Азербайджанская Республика), *Назаров Р.Р.* (канд. филос. наук, Узбекистан), *Наумов В. А.* (д-р техн. наук, Россия), *Овчинников Ю.Д.* (канд. техн. наук, Россия), *Петров В.О.* (д-р искусствоведения, Россия), *Радкевич М.В.* (д-р техн. наук, Узбекистан), *Рахимбеков С.М.* (д-р техн. наук, Казахстан), *Розьходжаева Г.А.* (д-р мед. наук, Узбекистан), *Романенкова Ю.В.* (д-р искусствоведения, Украина), *Рубцова М.В.* (д-р социол. наук, Россия), *Румянцев Д.Е.* (д-р биол. наук, Россия), *Самков А. В.* (д-р техн. наук, Россия), *Саньков П.Н.* (канд. техн. наук, Украина), *Селитренникова Т.А.* (д-р пед. наук, Россия), *Сибирцев В.А.* (д-р экон. наук, Россия), *Скрипко Т.А.* (д-р экон. наук, Украина), *Сопов А.В.* (д-р ист. наук, Россия), *Стрекалов В.Н.* (д-р физ.-мат. наук, Россия), *Стукаленко Н.М.* (д-р пед. наук, Казахстан), *Субачев Ю.В.* (канд. техн. наук, Россия), *Сулейманов С.Ф.* (канд. мед. наук, Узбекистан), *Трегуб И.В.* (д-р экон. наук, канд. техн. наук, Россия), *Упоров И.В.* (канд. юрид. наук, д-р ист. наук, Россия), *Федоськина Л.А.* (канд. экон. наук, Россия), *Хилтухина Е.Г.* (д-р филос. наук, Россия), *Цицулян С.В.* (канд. экон. наук, Республика Армения), *Чладзе Г.Б.* (д-р юрид. наук, Грузия), *Шамшина И.Г.* (канд. пед. наук, Россия), *Шарипов М.С.* (канд. техн. наук, Узбекистан), *Шевко Д.Г.* (канд. техн. наук, Россия).

© ЖУРНАЛ «ECONOMICS»

© ИЗДАТЕЛЬСТВО «ПРОБЛЕМЫ НАУКИ»

Содержание

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ.....	4
<i>Barcho M.Kh., Ivanshin I.E., Lysenko P.R. (Russian Federation) CURRENT ASPECTS OF STATE REGULATION OF TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT OF THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX OF RUSSIA / Барчо М.Х., Иваншин И.Е., Лысенко П.Р. (Российская Федерация) АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АПК РОССИИ.....</i>	4
<i>Dinukova O.A., Glushinskaya V.S. (Russian Federation) THE ROLE OF THE MANAGER IN THE PROCESS OF ADAPTATION OF NEW PERSONNEL / Динукова О.А., Глушинская В.С. (Российская Федерация) РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ.....</i>	10
<i>Roslyakova E.A., Dinukova O.A. (Russian Federation) THE ROLE OF PERSONNEL SELECTION IN THE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL / Рослякова Е.А., Динукова О.А. (Российская Федерация) РОЛЬ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....</i>	13
<i>Arefyev M.V. (Russian Federation) CONTROL AND DETERMINATION OF THE DOCUMENTARY VALIDITY OF THE FORMATION OF THE WAGE FUND / Арефьев М.В. (Российская Федерация) КОНТРОЛЬ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОКУМЕНТАЛЬНОЙ ОБОСНОВАННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА</i>	17
<i>Petroshenko A.E. (Russian Federation) CUSTOMER SATISFACTION AS A MARKETING RESEARCH AREA / Петрошенко А.Е. (Российская Федерация) УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ КАК НАПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ.....</i>	21
БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, СТАТИСТИКА	24
<i>Yakovenko O.Yu. (Russian Federation) FEATURES OF TAXATION OF SMALL BUSINESS ENTITIES IN THE RUSSIAN FEDERATION / Яковенко О.Ю. (Российская Федерация) ОСОБЕННОСТИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РФ</i>	24

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

CURRENT ASPECTS OF STATE REGULATION OF TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT OF THE AGRO- INDUSTRIAL COMPLEX OF RUSSIA

Barcho M.Kh.¹, Ivanshin I.E.², Lysenko P.R.³ (Russian Federation)

¹Barcho Mariana Khazretovna - Doctor of Economic Sciences, Professor;

²Ivanshin Ilya Evgenievich – student;

³Lysenko Pavel Romanovich – student,

DEPARTMENT OF ECONOMICS AND FOREIGN ECONOMIC ACTIVITY,
KUBAN STATE AGRARIAN UNIVERSITY,
KRASNODAR

Abstract: the research is devoted to the analysis of the main directions of development and overcoming problems arising in the process of innovative technological development of the agro-industrial complex in the context of modern challenges. The purpose of the study is to analyze overcoming problems and characterize the directions of development of technological sovereignty of the Russian agro-industrial complex in modern conditions. To achieve this goal, the following tasks were solved within the problem field of the study: objective and subjective factors influencing the modernization of technological development of the agro-industrial complex were analyzed; areas of government support have been studied (support for investment activity and implementation of investment projects, development of new export directions, technological modernization); analyzed measures to overcome foreign economic sanctions, used as methods to reduce the level of economic interaction in terms of subsidizing import substitution, exports, technological modernization, land reclamation, creating a seed fund, and implementing investment projects; measures of state support for the restoration of agricultural resources in terms of land reclamation were considered, the main directions of development of the domestic seed fund, reducing the level of dependence on foreign seeds.

Keywords: agro-industrial complex, state support, foreign economic sanctions, import substitution, investment activity, agricultural land reclamation; technological modernization, export.

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АПК РОССИИ

Барчо М.Х.¹, Иваньшин И.Е.², Лысенко П.Р.³ (Российская
Федерация)

¹Барчо Мариана Хазретовна - доктор экономических наук, профессор;

²Иваньшин Илья Евгеньевич – студент;

³Лысенко Павел Романович – студент,

кафедра экономики и внешнеэкономической деятельности,
Кубанский государственный аграрный университет,
г. Краснодар

Аннотация: исследование посвящено анализу основных направлений развития и преодоления проблем, возникающих в процессе инновационного технологического развития АПК в условиях современных вызовов. Целью исследования является анализ преодоления проблем и характеристика направлений развития технологического

суверенитета российского АПК в современных условиях. Для достижения поставленной цели в пределах проблемного поля исследования решены следующие задачи: проанализированы объективные и субъективные факторы, влияющие на модернизацию технологического развития агропромышленного комплекса; изучены направления государственной поддержки (поддержка инвестиционной активности и реализации инвестиционных проектов, развитие новых экспортных направлений, технологическая модернизация); проанализированы меры по преодолению внешнеэкономических санкций, используемые в качестве методов снижения уровня экономического взаимодействия в части субсидирования импортозамещения, экспорта, технологической модернизации, мелиорации земель, создания семенного фонда, реализации инвестиционных проектов; рассмотрены меры государственной поддержки по восстановлению сельхозресурсов в части мелиорации земель, проанализированы основные направления развития отечественного семенного фонда, снижающие уровень зависимости от иностранных семян.

Ключевые слова: *агропромышленный комплекс, государственная поддержка, внешнеэкономические санкции, импортозамещение, инвестиционная активность, мелиорация сельскохозяйственных земель, технологическая модернизация, экспорт.*

УДК: 338.43

Введение. Актуальность технологического суверенитета агропромышленного комплекса (далее – АПК) является приоритетной задачей взаимодействия власти, общества и бизнеса. В условиях внешнеэкономических санкций достижение технологически самостоятельного производственного цикла в АПК приобретает особое значение для обеспечения продовольственной безопасности. В связи с этим изучение основных проблем и перспектив развития технологий в сфере АПК является актуальной для научного исследования.

Методы и материалы исследования. Основными источниками исследования выступили аналитическая и статистическая информация, опубликованная в статистических и аналитических отчетах; материалы государственных программ, докладов, дорожных карт в сфере технологического развития АПК; данные информационных сайтов Фонда развития промышленности, информационных порталов и платформ. Основными методами исследования являются анализ информации, сравнение данных, классификация, обобщение и синтез.

АПК является одной из первых отраслей, в коих внедряется отраслевая система технологического прогнозирования, выступающая катализатором модернизации хозяйствующих субъектов и, соответственно, призванная обеспечить их планомерное развитие, снизить или предотвратить возможные риски, увеличить жизнеспособность и устойчивость агропромышленного комплекса к внешним и внутренним угрозам. Прогнозирование, помимо всего прочего, крайне важно с точки зрения определения наиболее перспективных векторов и тенденций модернизации при переходе на новый технологический базис. Преимущества и задачи его применения отражены на рис. 1[3].

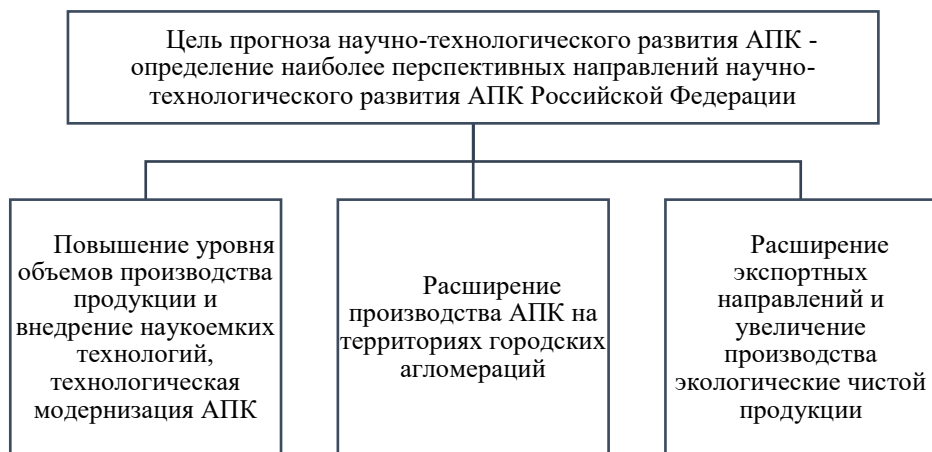


Рис. 1. Цель и направления прогноза научно-технического развития АПК.

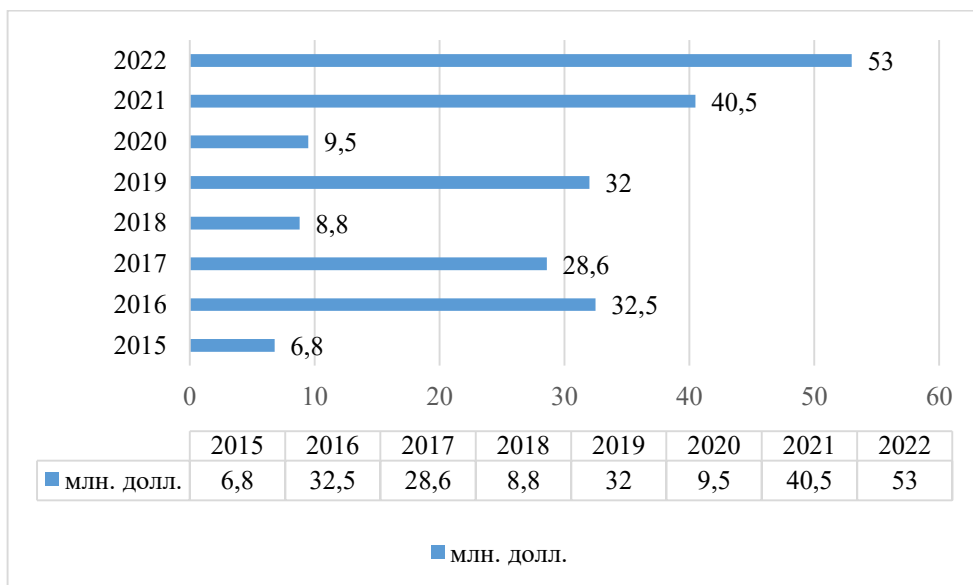
Данные направления реализуются в условиях внешнеэкономического давления. В отношении АПК санкции проявляются прежде всего в нарушении международного экономического взаимодействия, прекращении участия иностранного капитала в российских инвестиционных проектах в сфере сельского хозяйства и переработки сельхозпродукции, нарушениях в поставках запчастей и комплектующих, поставках семян. При этом отключение от международных платежных систем приводит к тому, что финансовые обязательства по ряду договоров не могут быть обеспечены. Преодоление данных вызовов организовано на уровне системной государственной поддержки (рис.2):

В 2023 году государство оказало финансовую поддержку АПК в сумме 445,8 млрд рублей [4,5]. Трендами финансирования выступили направления, представленные на рис. 2 [4,5].



Рис. 2. Тренды государственного финансирования технологического развития АПК в 2023 году.

Поддержка инвестиционных проектов является особенно актуальной в связи с уходом иностранного капитала и повышения закупочных цен на ряд позиций. Как следует из аналитических данных, иностранный капитал активно участвует в реализации инвестиционных проектов в различных отраслях промышленности, в т.ч. в сфере АПК (рис. 3).



Источник: [1].

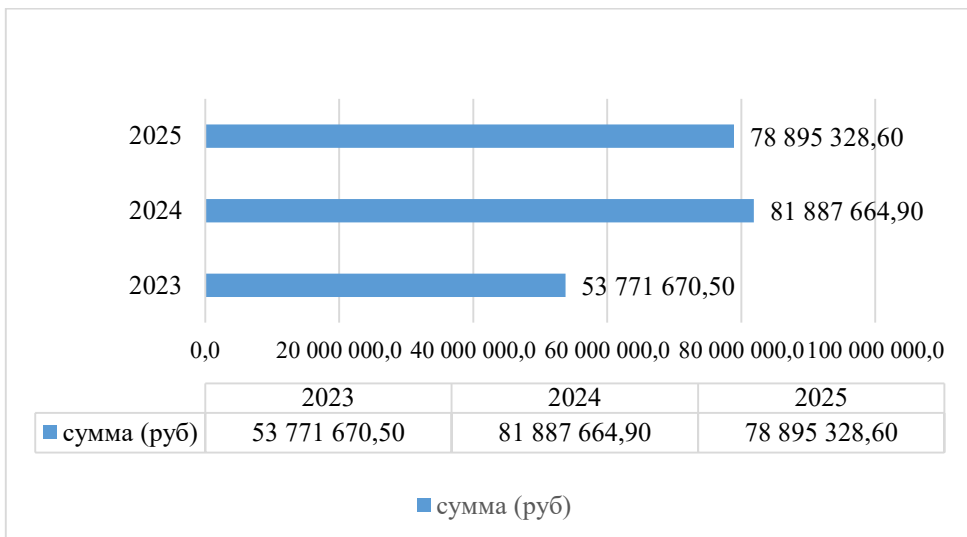
Рис. 3. Участие иностранного капитала в российских инвестиционных проектах в 2015-2022 гг., млн. долл.

Однако уход части иностранного капитала из ряда проектов АПК вынужденно трансформировал или отложил их реализацию, например, запуск фабрики кондитерских изделий в Калининграде, проект по увеличению мощности производства кормов в Ростовской области [7].

В связи с этим финансирование инвестиционных проектов в сфере АПК со стороны государства в сумме 173,4 млрд руб. обеспечивает стабильное технологическое развитие АПК в условиях ухода или приостановки участия иностранного капитала из ряда инвестиционных проектов [6].

Резкий рост иностранных вложений с 2021 года свидетельствует о повышении инвестиционной привлекательности со стороны дружественных России стран.

Поддержка ресурсного потенциала АПК (природных, материальных, инфраструктурных ресурсов), позволяющих достичь максимальной эффективности экономической деятельности, является следующим приоритетным направлением технологического развития. Как известно, земля - основной вид ресурсов, обеспечивающих потенциал хозяйственной системы, и она нуждается в постоянной поддержке, требует особого внимания со стороны сельхозпредприятий. В этих целях реализуется программа мелиорации сельхоз земель в части лесонасаждений, сохранения земельных угодий, защиты от эрозии, ветров, антропогенных факторов. Государство осуществляет субсидирование гидромелиоративных, фитомелиоративных и агролесомелиоративных мероприятий. Уровень финансирования в 2022-2025 гг. представлен на рис. 4.

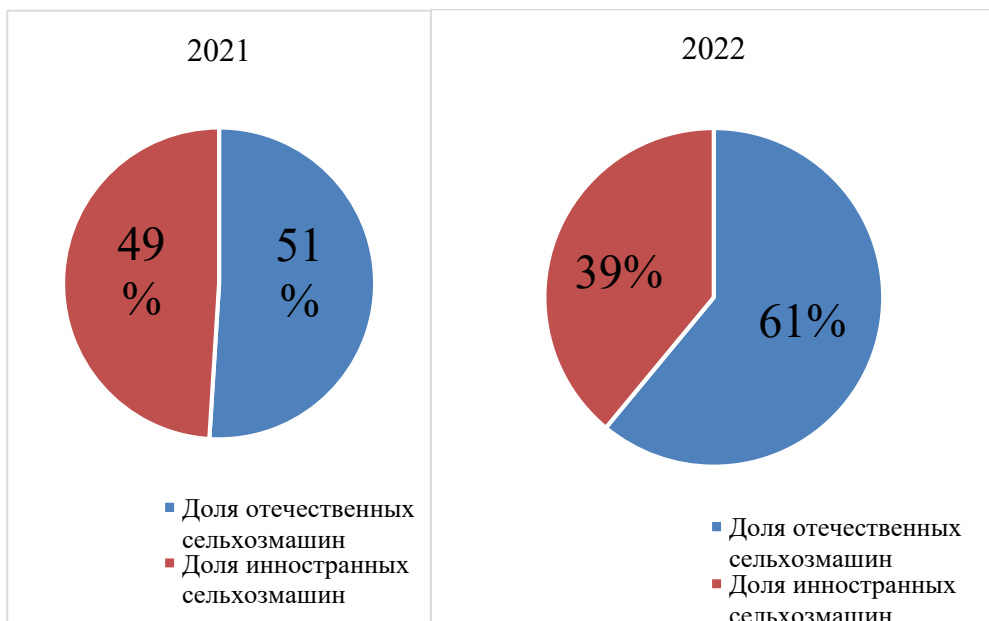


Источник: [2].

Рис. 4. Государственное финансирование программ по мелиорации земель сельхозпредприятий в 2022-2025 гг.

Реализация данных мероприятий позволяет восстановить сельскохозяйственные земли и повысить уровень урожайности. Однако одной мелиорации мало для улучшения состояния сельского хозяйства. Важным компонентом является и техника.

Как показывают данные Росспецмаша доля российского машиностроения сельскохозяйственной техники и оборудования растет и увеличилась за год на 10%, что было обусловлено снижением западных поставок из-за санкционного давления и расширением собственных производств, несмотря на приостановленное снабжение комплектующими, впрочем, эта проблема была частично решена их заменой китайскими запчастями [8].

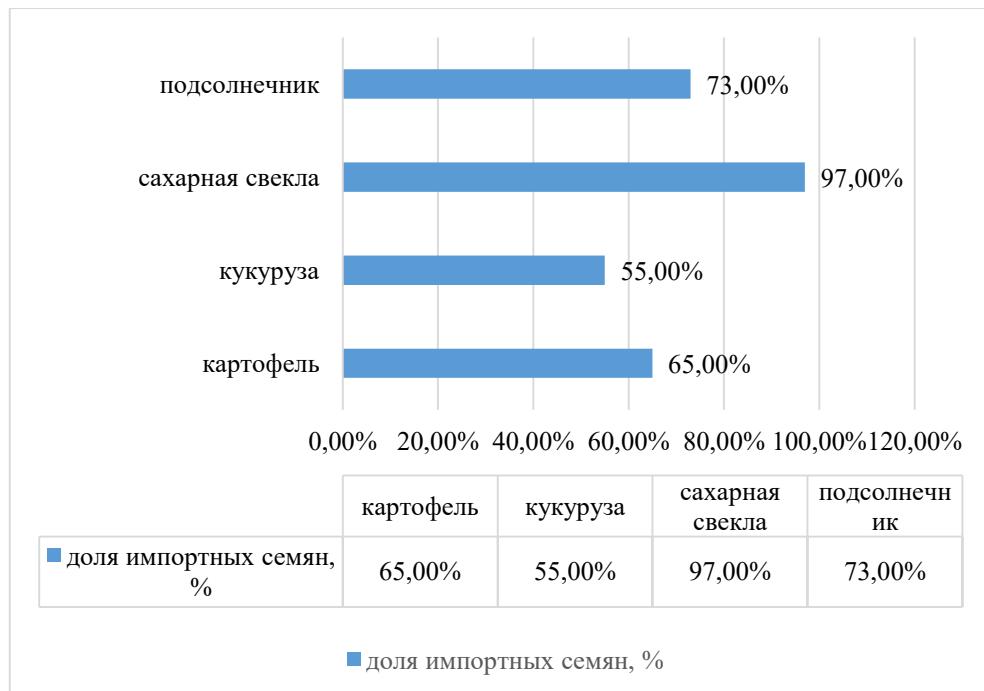


Источник: [8].

Рис. 5. Доля отечественной сельхозтехники на российском рынке в 2021 и 2022 годах, %.

Однако рост в производстве машин наблюдается не по всей номенклатуре, в частности был снижен выпуск комбайнов, сеялок и пресс-подборщиков стали, опять же это искусственно созданные затруднения, которые вскоре будут решены с помощью дружественных стран и поддержки отечественной промышленности.

Еще одной актуальной в настоящий момент проблемой является создание собственного семенного фонда. Семеноводческая база в некоторых отраслях АПК на сегодняшний день состоит преимущественно из импортных семян. (рис. 6) [5].



Источник: [5].

Рис. 6. Доля импортных семян в растениеводстве на 2022 год, %.

Преодоление этой проблемы определено нормативными документами, согласно которым количество импортных семян должно составлять не более одной четверти. С 2023 года увеличена сумма на компенсацию расходов сельхозпредприятий по модернизации селекционно-семеноводческих комплексов, а также профинансировано выделение грантов на данные разработки. Важным подспорьем является и то, что ставка НДС не применяется для семян отечественной селекции.

Выводы. На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы: перед отечественным АПК стоит множество требующих решения проблем, к коим относятся усиление внешнеэкономического давления, высокий уровень импортной семенной базы, недостаток мелиорации сельскохозяйственных земель и необходимость их полноценного восстановления. Для борьбы с ними претворяются меры государственной поддержки, которые могут быть эффективными при условии софинансирования со стороны бизнеса и внедрения новых наукоемких технологий. Данные действия направлены на обеспечение опережающего экономического развития, модернизацию материально-технической базы, повышение инвестиционной привлекательности, рост объемов производства и расширение выпуска экологически чистой продукции.

Опираясь на полученные в ходе исследования данные, можно заключить, что в отечественный АПК при непосредственной поддержке государства следует внедрить:

автоматизацию почти всех сельскохозяйственных процессов за счёт развития программного обеспечения и облачных платформ; инновационные способы безотходной переработки сырья, позволяющие использовать его до конца и без остатка - следовательно, с максимальной эффективностью извлекать из ресурсов заключённую в них полезность; селекцию высокоурожайных сортов сельскохозяйственных культур и разведение продуктивных пород животных, обеспечивающих, помимо всего прочего, высокий рост экономических показателей и, соответственно, всего АПК; биотехнологии, одно из главных направлений НТП на сегодняшний день.

Список литературы / References

1. Банк России [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cbr.ru/statistics/macro_itm/svs/
2. О Государственной программе эффективного вовлечения в оборот земель сельскохозяйственного назначения и развития мелиоративного комплекса Российской Федерации». Постановление Правительства РФ от 14.05.2021 г. №731 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://programs.gov.ru/Portal/pilot_program/53/passport
3. Прогноз научно-технологического развития агропромышленного комплекса Российской Федерации на период до 2030 года / Минсельхоз России. - М.: НИУ ВШЭ, 2017.
4. Вектор аграрных инвестиций [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.agroinvestor.ru/investments/article/39368-vektor-agrarnykh-investitsiy-sredi-samykh-privlekatelnykh-napravleniy-teplichnoe-ovoshchevodstvo-mol/>
5. Минсельхоз усовершенствует меры господдержки АПК в 2023 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2022/12/30/gospodderzhka-apk-v-2023-godu-budet-rasshirena.html>
6. Министерство сельского хозяйства Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mcx.gov.ru/press-service/news/v-2023-na-gospodderzhku-apk-planiruetsya-napravit-bolee-475-7-mlrd-rublej/>
7. Рост инвестиций вопреки санкционному давлению [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/10/12/2022/6393002d9a794700dbfc8c071>
8. “Роспецмаш”, в России выросла доля отечественной сельхозтехники в 2022 году [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosspetsmash.ru/rosspetsmash-v-smi/4975-v-rossii-vyroslo-dolya-otechestvennoj-selkhoztekhniki-v-2022-godu>

THE ROLE OF THE MANAGER IN THE PROCESS OF ADAPTATION OF NEW PERSONNEL

Dinukova O.A.¹, Glushinskaya V.S.² (Russian Federation)

¹Dinukova Olesya Anatolyevna - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

DEPARTMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT,

²Glushinskaya Victoria Stanislavovna - student,

SAMARA STATE ECONOMIC UNIVERSITY,

SAMARA

Abstract: *this article examines the role of the Manager in the process of adaptation of new personnel. More attention is paid to the factors influencing the success of adaptation and the structure of this process. The article also considers the features that are taken into*

account while forming an adaptation program and emphasizes the importance of the role of the Manager.

Keywords: *adaptation process, personnel, new employees, work activity, efficiency, program, the head of the organization, factors.*

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

Динукова О.А.¹, Глушинская В.С.² (Российская Федерация)

¹*Динукова Олеся Анатольевна - кандидат экономических наук, доцент, кафедра управления персоналом,*

²*Глушинская Виктория Станиславовна - студент, Самарский государственный экономический университет, г. Самара*

Аннотация: *данная статья исследует роль руководителя в процессе адаптации нового персонала. Большое внимание уделяется факторам, влияющим на успех проведения адаптации и структуру этого процесса. В статье также рассматриваются особенности, учитывающиеся при составлении адаптационной программы, и подчеркивается значимость роли руководства в этом процессе.*

Ключевые слова: *процесс адаптации, персонал, новые сотрудники, трудовая деятельность, эффективность, программа, руководитель, факторы.*

В современном мире для каждой организации успешное проведение процесса адаптации новых сотрудников является очень важным. Это способствует быстрой интеграции персонала в коллектив, а следовательно, повышает желание и мотивацию к осуществлению рабочей деятельности. Однако в этом процессе ключевую роль играет руководитель, который создает условия для успешной адаптации и формирует комфортную рабочую среду.

Существует огромное количество определений понятия «адаптация». Это сложный процесс, заключающийся во взаимодействии личности с социальной средой. В результате этого происходит не только отождествление целей и ценностей обеих сторон, но и самоопределение индивида исходя из его качеств и особенностей.

Адаптация новых кадров – это приспособление работников к труду, его организации, включение в процесс производства и систему формальных и неформальных отношений с коллегами. Данный процесс связан с освоением профессии, усовершенствованием навыков и компетенций. С уверенностью можно сказать, что ему свойственна непрерывность. Люди адаптируются к окружающему, когда меняют рабочее место или повышают свою квалификацию, переходят в другое подразделение. К тому же в организации могут появляться нововведения в системе трудовой деятельности (формирование новых рабочих условий, внедрение концепций оплаты труда, требований к производству и т.д.).

Цель трудовой адаптации, в первую очередь, заключается в интеграции сотрудника в рабочую среду, развитии его профессиональных способностей. От того, как протекает этот процесс, зависит дальнейшая мотивация и эффективность производственной деятельности. Также выделяются факторы, влияющие на тенденцию, длительность, результат адаптации. Они представлены в таблице 1.

Объективные факторы в большей степени связаны с самим процессом работы, то есть они не зависят от работника. Субъективные факторы же относятся к человеку. Это его профессиональные и личностные характеристики, желание развиваться и получать знания, а также умения общаться и приспосабливаться к изменениям [3].

Таблица 1. Факторы трудовой адаптации.

Объективные	Субъективные
Организационная структура, система управления	Стаж и опыт работы, социальный статус, образование
Степень сложности производственных процессов	Профессиональные умения, квалификация
Величина и состав коллектива	Характер, коммуникационные навыки
Условия труда в компании	Производительность, выносливость

Адаптация персонала помогает новым сотрудникам стабильно и продуктивно работать. Успешно проведенная адаптация позволяет работнику стать полноправным членом компании и дает возможность понять, сможет ли он остаться на этом рабочем месте. Согласно некоторым сведениям, около 90% сотрудников увольняются в первый же день работы. В связи с этим руководству следует уделять особое внимание приему персонала и дальнейшей их интеграции в рабочий процесс. Для проведения этого процесса важно разработать программу и четко структурировать содержание мероприятий. В большинстве случаев она включает 3 этапа.

Первый этап – ориентировочный. Ориентация начинается со знакомства с организацией, отделом и должностью до того, как сотрудник приступит к работе. Как правило новые работники узнают об особенностях и структуре компании, изучают пакеты документов, беседуют с руководством и представителями подразделений. Этот этап завершается представлением сотрудников их дальнейшим руководителям и прохождением вводной программы.

Второй этап – действенная адаптация. Длительность этого этапа – с первого рабочего дня до последнего дня испытательного срока работника. Очень важно, чтобы новый сотрудник не ощущал себя лишним среди других, рассчитывал на поддержку, знал, что в любое время ему помогут коллеги и руководители. Обычно на втором этапе адаптации за новичком закрепляют наставника – опытного специалиста, который поможет ему приспособиться [4]. В дополнение к этому, руководители могут предоставлять работникам возможность проявить себя, высказать идеи по организации и проведению трудовой деятельности, усложнив их задачи. Однако при этом начальник должен контролировать и анализировать деятельность принятых сотрудников, чтобы в будущем они могли совершенствоваться и исправлять возникающие ошибки.

Третий этап – последующая интеграция. Фаза реализации полноценного сотрудника организации может занимать до одного года. Точная продолжительность зависит, от того насколько оптимально организована программа адаптации и насколько действенно она проводится. На данном этапе затрагиваются все подходы к адаптации сотрудника. В первую очередь, реализация профессиональных навыков, участие в принятии решений, различных мероприятиях, которые помогают улучшить формальные и неформальные отношения сотрудников.

Стоит сказать, что обратная связь положительно повлияет на проведение процесса адаптации. Если у сотрудника есть возможность задавать волнующие его вопросы квалифицированным сотрудникам, то он быстрее привыкнет к новой для него работе.

Руководителям необходимо понимать, что прием новых сотрудников во многом зависит от того, как проводится процесс адаптации. При разработке стратегии стоит учитывать:

1. особые характеристики организации, условия труда;
2. прогресс в развитии – обучение персонала, получение профессиональных качеств;
3. оценка личностных характеристик человека.

В данной статье освещены факторы, влияющие на адаптационный процесс, выявлена роль руководителя и особенности, которые стоит принять во внимание при составлении плана адаптации сотрудников.

В заключение можно сказать, что руководитель играет ключевую роль в процессе адаптации персонала, от него во многом зависит ее эффективность. Поэтому для более успешного проведения данного процесса руководство должно ориентировать работников на новом месте, осветить цели и особенности организации труда, предоставить обучение и обратную связь в течение всего процесса.

Список литературы / References

1. *К.А. Алексеева.* Адаптация персонала как фактор повышения производительности труда // Наука и современность. – 2018. – С. 144-148.
2. *Барков С.А., Зубков В.И.* Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 427 с.
3. *Динукова О.А.* Оценка персонала как функция управления персоналом / О.А. Динукова // Проблемы развития предприятий: теория и практика. – 2022. – № 1-1. – С. 81-86. – DOI 10.46554/PEDTR-21-2022-1-pp.81. – EDN DJMRRY.
4. *Динукова О.А.* Обучение персонала в системе управления организацией / О.А. Динукова // Наука XXI века: актуальные направления развития. – 2022. – № 1-1. – С. 286-289. – DOI 10.46554/ScienceXXI-2022.03-1.1-pp.286. – EDN OJABAI.
5. *Капитанова Е.В.* Современные методы адаптации персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2019. - № 5. – С. 34-40.
6. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
7. *Лазарева А.Н., Мизя М.С.* Трудовая адаптация персонала в современных условиях // Омский государственный технический университет. – 2022. – С. 89-94.
8. *Лазаренко Л.А.* Влияние социально-психологического климата в коллективе на эффективность деятельности организации / Л.А. Лазаренко, Т.Е. Хорольская // Естественно-гуманитарные исследования. – 2020. - № 28(2). – С. 150-156.
9. *Павлик Е.Д.* Теоретические аспекты адаптации персонала организации // Развитие современной экономики: актуальные вопросы теории и практики. 2022. С. 15-17.
10. *Сувалов О.С., Сувалова Т.В.* Повышение вовлеченности персонала: практический опыт // Вестник университета. – 2020. - № 11. – С. 53-58.
11. *Шумская А.О.* Исследование технологии адаптации персонала в системе управления персоналом // Экономическое развитие России: тенденции, перспективы сборник статей по материалам Международной студенческой научно-практической конференции: в 2-х томах. Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина. 2018. С. 173-176.

THE ROLE OF PERSONNEL SELECTION IN THE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

Roslyakova E.A.¹, Dinukova O.A.² (Russian Federation)

¹*Roslyakova Elizaveta Alexandrovna – student,*

²*Dinukova Olesya Anatolyevna – PhD in Economics, Associate Professor,*

DEPARTMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT,

SAMARA STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS,

SAMARA

Abstract: *this article examines the role of personnel selection in the management of the organization's personnel and conducts a sociological survey of students of Samara State*

University of Economics, the results of which show how strict the interview requirements are and for which positions professional work experience is needed. The author reveals the principles of personnel selection, as well as the factors that influence this process.

In conclusion, the author summarizes the results and believes that the role of the personnel selection process is very important for the effective operation of the organization and for harmonious interaction within the team.

Keywords: *personnel selection, personnel management, employee, team, professional experience.*

РОЛЬ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Рослякова Е.А.¹, Динукова О.А.² (Российская Федерация)

¹*Рослякова Елизавета Александровна – студент,*

²*Динукова Олеся Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент,
кафедра управления персоналом*

*Самарский государственный экономический университет,
г. Самара*

Аннотация: *в данной статье рассматривается роль отбора персонала в управлении персоналом организации и проводится социологический опрос студентов Самарского государственного экономического университета, результаты которого показывают насколько жёсткие требования на собеседовании и на какие именно должности необходим профессиональный опыт работы. Автор раскрывает принципы отбора персонала, а также факторы, которые влияют на этот процесс.*

В заключении автор подводит итоги и считает, что роль процесса отбора персонала очень важна для эффективной деятельности организации и для гармоничного взаимодействия внутри коллектива.

Ключевые слова: *отбор персонала, управление персоналом, сотрудник, коллектив, профессиональный опыт.*

В современном мире правильный выбор персонала является ключевым аспектом успешного ведения бизнеса. Рациональное использование и распределение человеческих ресурсов на предприятии влияет на его конкурентоспособность, эффективность рабочего процесса, а также на все остальные показатели в производстве. Успешное управление организации напрямую зависит от отбора персонала, так как каждый работник обладает особенностями, качествами и навыками, которые по-своему могут помочь в производстве.

Многие учёные по-разному определяют понятие «отбора персонала». Никишина А.Л. считает, что отбор персонала – это процесс изучения психологических и профессиональных качеств претендентов и определения их соответствия требованиям профессии и должности. [5, с. 171]

Основная же цель отбора персонала – это набор работников с высоким уровнем понимания рабочей культуры, для дальнейшего сопоставления его взглядов и возможностей с условиями и требованиями определённой должности и деятельности компании.

Для того, чтобы отбор прошёл успешно и результаты деятельности сотрудников в организации были эффективными и высокими, работодатели придерживаются определённым принципам в процессе принятия на работу. К ним относятся:

1. Принцип учета ситуации, при котором работодатель должен обращать внимание не только на соответствии кандидата должности, но и на текущую ситуацию в организации.

2. Принцип сочетания выдвижения работников из организации и набора нового персонала со стороны, то есть должен быть баланс между принятием и увольнением рабочих.

3. Принцип баланса возрастной группы рабочих.

4. Принцип компенсации качеств работников.

5. Принцип баланса стабильности и мобильности в организации.

Придерживаясь основным принципам при отборе персонала эффективность организации будет возрастать, а также остальные показатели, которые зависят от самих работников будут только увеличиваться, что максимально положительно будет сказываться на итоговые показатели компании.

Весь процесс отбора состоит из анализа качеств, особенностей нового сотрудника. Больше внимание уделяется профессиональным качествам человека, а также его опыту. Необходимы и личностные характеристики при приёме на работу, ведь каждый работодатель старается поддерживать в коллективе дружественную атмосферу, а также человек должен быть ответственным к задачам, которые ему дают на выполнение.

Среди студентов Самарского государственного экономического университета, которые уже имеют опыт в прохождении собеседований, был проведён социологический опрос на тему «Был ли важен опыт работы на должность, на которую вы пробовали пройти?». Участие приняли 50 человек, студенты с 3 по 5 курс.



Рис. 1. Результаты опроса на тему: «Был ли важен опыт работы на должность, на которую вы пробовали пройти?».

По результатам опроса можно сделать вывод о том, что большую часть студентов принимались на работу без опыта работы (60%), меньшую же часть составляет ответ «да, больше 3 лет» (10%). При дополнительном опросе данных респондентов были выявлены названия должностей, на которые они пробовали пройти собеседование. Те, кому нужен был профессиональный отбор больше 3 лет, проходили отбор на должность – экономиста и юрист. Для тех, кому был необходим профессиональный опыт от 1 года, могли работать помощником экономиста, баристой, помощником юриста, а также бизнес-ассистент. Кто ответил, что его приняли без опыта работы, проходили собеседование на такие должности, как официант, курьер, продавец-консультант. Таким образом, можно сделать вывод о том, что для более простой работы, отбор персонала не проводится так жёстко и не требуется определённого профессионального опыта. Экономист и юрист вносят существенный вклад в

деятельность организации, так как это ведущие должности на предприятии, поэтому для новых сотрудников требования значительно выше, чем для официанта.

Отбор персонала играет важную роль в успешной деятельности компании, ведь формируется коллектив, который в дальнейшем будет влиять на главные показатели организации. По официальной статистике Forbes около 80% рекрутеров заявили, что имеют сложности с подбором нового персонала, данные показали опросы «Актион Кадры и HR», которые были проведены среди 700 специалистов. Больше всего нехватка кадров в сфере обслуживания и линейной деятельности. Это связано с тем, что на таких должностях низкие зарплаты и большие требования, которые не соответствуют зарплатным ожиданиям. [8]

Таким образом, для успешного отбора персонала необходим не только профессиональный опыт кандидата, его личные качества и характеристики, но и достойные предлагаемые условия труда и зарплатные ожидания, соответствующие требованиям работодателя.

Для того, чтобы сформировать эффективный коллектив, необходимо при отборе персонала учитывать несколько аспектов:

1. Соответствие навыкам и компетенции требуемой должности.
2. Учитывать разнообразие в команде для дальнейших обсуждений и решений проблем с разных точек зрения.
3. Культурное соответствие, которое означает, что сотрудник должен понимать ценности компании для того, чтобы в коллективе было гармоничное взаимодействие, а в следствие успешный результат деятельности.

4. Сотрудник должен быть мотивирован на эффективную деятельность компании.

Таким образом, отбор персонала является важнейшим фактором успешного ведения бизнеса, так как с него начинается работа коллектива. Правильный подход к этому процессу помогает создавать именно ту команду, которая может привести организацию к положительным показателям.

На процесс отбора персонала могут влиять различные факторы, которые включают:

1. Состояние рынка труда, конкуренция между организациями за высококвалифицированных специалистов.
2. Определённые требования организации, так как требования соответствуют целям компании и стратегии её развития.
3. Корпоративная культура, так как ценности и определённая культура организации прямо влияет на подбор персонала.
4. Стратегия управления персоналом в организации.
5. Методы отбора, а также применяемые технологии в процессе. Отбор персонала зависит от использования различных методов, таких как ассесмент-центры, аналитика данных и поиск кандидатов на популярных интернет-платформах.

Таким образом, роль отбора персонала в управлении персоналом организации очень важна. Благодаря этому процессу формируются эффективные команды, которые в будущем будут приносить выручку компании. А также качественно отобранные сотрудники более эффективно будут выполнять все те задачи, которые даёт руководитель. И самое важное, процесс отбора персонала – это первый этап в формировании ценностей и корпоративной культуры организации.

Список литературы / References

1. *Богатырева И.В.* Проблемы качественного подбора сотрудников в современных условиях / И.В. Богатырева // Наука XXI века: актуальные направления развития. – 2022. – № 1-1. – С. 244-248. – DOI 10.46554/ScienceXXI-2022.03-1.1-pp.244. – EDN IZFEVE.

2. Долженкова Ю.В. Подбор персонала: современные кадровые технологии: учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю.В. Долженкова, С.В. Сидоркина, М. В. Полевая, Е.В. Камнева; под ред. Ю.В. Долженковой. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва: Прометей, 2024. — 322 с.
3. Динукова О.А. Совершенствование системы подбора персонала / О.А. Динукова // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 4(153). – С. 1335-1338. – DOI 10.34925/ЕІР.2023.153.4.265. – EDN XQELAM.
4. Илюхина, Л.А. Совершенствование индивидуального и массового подбора персонала на основе внедрения цифровых инструментов / Л.А. Илюхина // Российская наука: актуальные исследования и разработки: сборник научных статей XII Всероссийской научно-практической конференции, Самара, 23 сентября 2021 года. Том Часть 1. – Самара: Самарский государственный экономический университет, 2021. – С. 85-89. – DOI 10.46554/Russian.science-2021.09-1-85/89. – EDN NDOOWK.
5. Никишина А.Л. Техника отбора и найма персонала: электронное учебное пособие / А.Л. Никишина. – Тольятти: Изд-во ТГУ, 2016 – 177 с.
6. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 445 с.
7. Толочек В.А. Технологии профессионального отбора: учебное пособие для вузов / В.А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 253 с.
8. Официальный сайт «Forbes» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.forbes.ru/> (дата обращения: 02.04.2024).

CONTROL AND DETERMINATION OF THE DOCUMENTARY VALIDITY OF THE FORMATION OF THE WAGE FUND Arefyev M.V. (Russian Federation)

*Arefyev Mikhail Vyacheslavovich – student,
DEPARTMENT OF FINANCE, TAXATION AND FINANCIAL ACCOUNTING,
KALININGRAD BRANCH OF THE ACCREDITED EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER
EDUCATION "MOSCOW FINANCIAL AND LEGAL UNIVERSITY MFLA",
KALININGRAD*

Abstract: *the article is devoted to the importance of monitoring and determining the documentary validity of the formation of the wage fund. Monitoring and determining the documentary validity of the formation of remuneration is an important factor for every organization, since it is directly related to the effectiveness of human resource management. Not a little important is the financial well-being of employees with the possibility of incentives.*

Keywords: *control and definition, documentary validity, institution, UIS.*

КОНТРОЛЬ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОКУМЕНТАЛЬНОЙ ОБОСНОВАННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Арефьев М.В. (Российская Федерация)

*Арефьев Михаил Вячеславович – студент,
кафедра финансов, налогообложения и финансового учёта,
Калининградский филиал Аккредитованного образовательного учреждения высшего
образования «Московский финансово-юридический университет МФЮА»,
г. Калининград*

Аннотация: *статья посвящена значимости контролю и определению документальной обоснованности формирования фонда оплаты труда. Контроль и определение документальной обоснованности формирования оплаты труда является важным фактором каждой организации, поскольку это напрямую связано с эффективностью управления трудовыми ресурсами. Не мало важное значение играет финансовое благополучия сотрудников с возможностью стимулирования.*
Ключевые слова: *контроль и определение, документальная обоснованность, учреждение, УИС.*

УДК: 35.088.7

Контроль и определение документальной обоснованности формирования фонда оплаты труда в исправительных учреждениях являются важными аспектами в управлении персоналом и финансами в данной сфере. Фонд оплаты труда представляет собой сумму денежных средств, выделяемых на оплату труда сотрудников исправительных учреждений, включая зарплаты, премии, надбавки и другие социальные выплаты.

Контроль за формированием фонда оплаты труда обеспечивает прозрачность и справедливость в распределении финансовых ресурсов, а также позволяет предотвратить возможные нарушения и злоупотребления. Для этого необходимо разработать и применять соответствующие правила и процедуры, а также проводить регулярные аудиты и проверки [1, с. 46].

Определение документальной обоснованности формирования фонда оплаты труда включает в себя не только наличие соответствующих документов, подтверждающих размеры и состав фонда, но и их правильное оформление и соответствие действующему законодательству и нормативным актам. Это важно для обеспечения юридической защиты и минимизации рисков возможных претензий и судебных споров [2, с. 27].

Система фонда оплаты труда представляет собой связь между нормой, отражающей показатели и оплатой труда в пределах или сверх установленных норм труда, обеспечивающие получение заработной платы в соответствии с достигнутыми результатами.

Безусловно в учреждениях органов исполнительной системы существует мотивационная методика, по истечению квартала выплачивать премии за добросовестное исполнение служебных обязанностей.

В учреждениях уголовно-исполнительной системы используют тарифную систему, при использовании такой системы бухгалтерия учреждения учитывает такие составные части как: [3, с. 34]

- тарифно-квалификационные справочники:
- тарифную сетку; тарифные коэффициенты:
- тарифную ставку.

Основные этапы контроля и определения документальной обоснованности формирования фонда оплаты труда в исправительном учреждении могут включать следующие:

1. Составление и утверждение нормативных актов: Исправительное учреждение должно разработать и утвердить нормативные акты, которые определяют порядок формирования и использования фонда оплаты труда. Эти акты могут включать положения о системе оплаты труда, критериях и условиях начисления заработной платы, процедурах контроля и учета выплат.

2. Планирование и бюджетирование: Исправительное учреждение должно разработать планы и бюджеты, в которых учитывается фонд оплаты труда. Планирование должно быть основано на реальных потребностях учреждения и учете законодательных требований [4, с. 22].

3. Учет и контроль: Исправительное учреждение должно вести учет и контроль за формированием и использованием фонда оплаты труда. Это включает учет начислений, удержаний, премий, доплат, компенсаций и других выплат, а также контроль за соблюдением установленных норм и правил.

4. Анализ и отчетность: Исправительное учреждение должно проводить анализ эффективности использования фонда оплаты труда и составлять отчеты о его использовании. Это позволяет оценить соответствие фонда оплаты труда установленным целям и задачам, а также выявить возможные нарушения и несоответствия [5, с. 31].

5. Внутренний и внешний контроль: Формирование и использование фонда оплаты труда в исправительном учреждении подвергается внутреннему и внешнему контролю. Внутренний контроль осуществляется службами учреждения, а внешний контроль может проводиться контролирующими органами и аудиторами.

Контроль и определение документальной обоснованности формирования фонда оплаты труда в исправительном учреждении имеют большое значение по нескольким причинам: [6, с. 142]

– законодательное соответствие: Контроль и определение документальной обоснованности формирования фонда оплаты труда в исправительном учреждении позволяют убедиться в соответствии с законодательством. В России, например, существуют законы и нормативные акты, регулирующие оплату труда в исправительных учреждениях. Контроль и документальная обоснованность помогают убедиться, что выплаты соответствуют требованиям закона;

- прозрачность и справедливость: Контроль и определение документальной обоснованности формирования фонда оплаты труда обеспечивают прозрачность и справедливость в распределении средств. Это позволяет избежать произвола и несправедливости при определении заработной платы сотрудников исправительного учреждения [7, с. 120].

Контроль и документальная обоснованность гарантируют, что заработная плата будет распределена справедливо и в соответствии с заслугами и квалификацией сотрудников;

– эффективное использование ресурсов: Контроль и определение документальной обоснованности формирования фонда оплаты труда позволяют обеспечить эффективное использование ресурсов. Правильное определение заработной платы и контроль над ее формированием позволяют избежать излишних расходов и нецелесообразного использования средств. Это особенно важно для исправительных учреждений, где бюджетные средства должны быть использованы эффективно [8, с. 247];

– предотвращение коррупции и злоупотреблений: Контроль и определение документальной обоснованности формирования фонда оплаты труда помогают предотвратить коррупцию и злоупотребления;

– социальная стабильность: Контроль и определение документальной обоснованности формирования фонда оплаты труда способствуют поддержанию

социальной стабильности в исправительном учреждении [9, с. 165].

Автоматизированный контроль и определение документальной обоснованности формирования фонда оплаты труда в исправительном учреждении помогает повысить эффективность работы и улучшить качество управления персоналом. Это также способствует соблюдению требований законодательства и предотвращению возможных финансовых и правовых проблем, связанных с оплатой труда в исправительных учреждениях [10, с. 109].

Автоматизированный контроль имеет несколько преимуществ, которые делают его полезным инструментом для исправительных учреждений:

1) Автоматические системы позволяют быстро сканировать и анализировать документы, что существенно сокращает время и усилия, затрачиваемые на проверку и анализ документации вручную.

2) Автоматизированные системы обладают высокой точностью и надежностью при выполнении задач контроля. Они могут обнаруживать даже незначительные ошибки и нарушения, которые могут быть упущены при ручной проверке.

3) Автоматизированный контроль позволяет легко проверять соответствие документов требованиям законодательства и правилам формирования фонда оплаты труда. Это помогает предотвратить нарушения и обеспечить соблюдение всех необходимых правил и норм [11, с. 138].

4) Автоматизированный контроль делает процесс формирования фонда оплаты труда более прозрачным. Он позволяет быстро и легко проследить, какие документы были проверены, какие нарушения были обнаружены и какие меры были предприняты для их исправления.

Существует возможность реального контроля для определения размера вознаграждения за труд, учитывая сложность и условия, а также учитывать факторы повышенной напряженности труда, в том числе обращать особое внимание на учет работы сверх установленной нормы [12, с. 153].

Таким образом, качественное определение документальной обоснованности формирования оплаты труда в учреждении является важным элементом успешной деятельности организации. Современные методы использования трудовых ресурсов, повышение эффективности работы сотрудников обеспечивают устойчивость учреждения на фоне переменчивых экономических ситуаций.

Список литературы / References

1. Федеральный закон № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации» от 19.07.2018 (ред. от 10.07.2023).
2. Федеральный закон N 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.12.2012.
3. Постановление Правительства Российской Федерации «О повышении денежного довольствия военнослужащих и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти» № 1046 от 28.06.2023.
4. Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих наказание в виде лишения свободы № 5473-1 от 21.07.1993 (Ред. 29.12.2022).
5. Приказ ФСИН Российской Федерации № 5 «Об утверждении Кодекса этики служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы» от 11.01.2012.
6. *Блинов А.О.* Искусство управления персоналом. Учебное пособие, А.О. Блинов, О.В. Василевская М.: ГЕЛАН, - 2021. – 196 с.
7. *Домбровская Е.Н.* Бухгалтерская (финансовая) отчетность [Текст]: учебник / Е.Н. Домбровская. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 239 с.

8. *Васильева Л.С.* Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятий: учебное пособие / Л.С. Васильева. – М.: Эксмо, 2022. – 309 с.
9. *Гейгер Г.* Экономика предприятия. Ускоренный курс. – М.: Дело и Сервис, 2022. – 298 с.
10. *Минаева Т.А.* Труд как основное средство исправления осужденных в свете Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020года//Российская юстиция. —2022. – 264 с.
11. *Орлеанский И.В.* Педагогическая система непрерывного профессионального образования в учебных заведениях МВД России и пути ее развития. М: Академия управления МВД России, 2021. - 186 с.
12. *Шеремет А.Д.* Методика финансового анализа/ А.Д. Шеремет, Е.В. Ненашев. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 201 с.

CUSTOMER SATISFACTION AS A MARKETING RESEARCH AREA

Petroshenko A.E. (Russian Federation)

*Petroshenko Anna Evgenyevna – student,
DEPARTMENT OF MARKETING, ADVERTISING AND PUBLIC RELATIONS,
NOVOSIBIRSK STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS AND MANAGEMENT,
NOVOSIBIRSK*

Abstract: *the article analyzes the concept of customer satisfaction as the main direction of marketing research. The article highlights the concept of "satisfaction" from different points of view of scientists. The paper examines the importance of understanding the needs and desires of consumers in order to develop effective marketing strategies.*

Keywords: *analysis, marketing, research, satisfaction, consumer, advertising, efficiency, expectations, result.*

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ КАК НАПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ Петрошенко А.Е. (Российская Федерация)

*Петрошенко Анна Евгеньевна – студент,
кафедра маркетинга, рекламы и связей с общественностью,
Новосибирский государственный университет экономики и управления,
г. Новосибирск*

Аннотация: *в статье анализируется концепция удовлетворенности потребителей как основного направления маркетинговых исследований. Статья освещает понятие «удовлетворенность» с разных точек зрения ученых. В работе рассматривается важность понимания потребностей и желаний потребителей для разработки эффективных маркетинговых стратегий.*

Ключевые слова: *анализ, маркетинг, исследования, удовлетворенность, потребитель, реклама, эффективность, ожидания, результат.*

Исследование степени удовлетворенности потребителей является одним из ключевых направлений в маркетинговых исследованиях, поскольку позволяет компаниям получить информацию о том, насколько их продукты или услуги удовлетворяют потребности и ожидания потребителей. Само понятие «маркетинговое исследование» имеет огромное количество определений.

Беляевский И.К. определяет маркетинговое исследование как «любая исследовательская деятельность, направленная на удовлетворение информационно-аналитических потребностей маркетинга» [1].

Голубков Е.П. отмечает, что это – «систематический сбор, отображение и анализ данных по разным аспектам маркетинговой деятельности» [2]. Котлер Ф. определяет маркетинговое исследование как «систематическое планирование, сбор, анализ данных и представление результатов и выводов в виде, соответствующем конкретной маркетинговой ситуации, с которой столкнулась компания» [3].

Дж. Эванс и Б. Берман как «систематический сбор, отражение и анализ данных о проблемах, связанных с маркетингом товаров и услуг» [4].

Мы рассмотрели определения понятия разных авторов и каждый пишет о различных факторах, функциях понятия. Ближе всего к полному определению, по нашему мнению, был автор Ф. Котлер.

Выделим основную суть маркетинговых исследований: «Маркетинговые исследования – это исследования, которые направлены на решение проблем и трудностей компании, с помощью сбора и анализа данных, позволяющих получить информацию, необходимую для успешной рекламной кампании и реализации эффективной маркетинговой стратегии по увеличению продаж».

На сегодняшний день имеется большое количество определений понятия «удовлетворенности». Проанализируем трактовки этого понятия несколькими авторами.

Удовлетворенность в работах Леви Ж., Ландерви Ж., объясняется как «чувство удовольствия или недовольства, возникающее в результате сравнения клиентом своих предварительных ожиданий и результата, который он получил в процессе использования продукта или услуги» [5].

Согласно учениям Котлера Ф. «Удовлетворенность — это чувство, возникающее у потребителя, который сравнил ожидания и полученные свойства купленного товара» [9].

Энджел Дж.Ф., Блекуэлл Р.Д., Миниард П.У. давали другое определение: «Удовлетворенность потребителей — это положительная оценка выбранного ими варианта продукта или услуги» [6]. Мы считаем, что удовлетворенность потребителя должна иметь положительный оттенок, а сам товар или услуга соответствуют ожиданиям потребителей или даже превышать их.

Таким образом, ближе всего к полному определению, по нашему мнению, были авторы, как Ф. Котлер, Дж. Ландерви, Дж. Леви, Д. Линдон, так как они определяют удовлетворенность потребителя как возможность вероятности того, что процессе эксплуатации товара или получения услуги, потребитель может испытать как разочарование, так и положительные эмоции в связи с ощущением чувства удовлетворения.

Исследование степени удовлетворенности потребителей позволяет лучше понять их потребности, предпочтения и ожидания от услуг, что помогает более точно настраивать предложение. Путем изучения удовлетворенности клиентов, компании могут оценить качество предоставляемых услуг и выявить области для улучшения и развития. Удовлетворенные клиенты чаще становятся постоянными и лояльными. Исследования удовлетворенности помогают создать базу для построения долгосрочных отношений с клиентами. Зная мнение клиентов о предоставляемых услугах, компании могут адаптировать свои стратегии и процессы, что способствует повышению конкурентоспособности на рынке. Результаты исследований удовлетворенности предоставляют ценную обратную связь, которая помогает компаниям принимать обоснованные решения по улучшению качества обслуживания.

Удовлетворенности потребителей напрямую связана с ожиданием. Ожидания — это убеждения того, что продукт или услуга приведут к определенным результатам при определенных ожидаемых уровнях производительности, основанных на

предыдущем эмоциональном, когнитивном и поведенческом опыте. Ожидания часто связаны с удовлетворением и могут быть измерены следующим образом:

1. Важность: ценность продукта / услуги, оправдывающая ожидания;

2. Общие ожидания от аффекта до удовлетворения: нравится / не нравится продукт / услуга;

3. Исполнение ожиданий: ожидаемый уровень производительности по сравнению с желаемыми ожиданиями. Это «прогнозируемое выполнение» и специфический для респондента показатель уровня эффективности, необходимого для удовлетворения;

4. Ожидаемая ценность от использования: Удовлетворенность часто определяется частотой использования. Если продукт / услуга используется не так часто, как ожидалось, результат может быть не таким удовлетворительным, как ожидалось [7].

Недостаточное изучение удовлетворенности потребителей может привести к недовольству клиентов, может привести к плохим отзывам и ухудшению репутации компании. Без изучения удовлетворенности компания рискует потерять конкурентное преимущество, так как не сможет адаптировать свои услуги к желаниям клиентов. Помимо этого, компания рискует остаться на месте и не внедрять новые подходы и пробовать новые стратегии. Также из-за отсутствия данных об удовлетворенности клиентов затрудняется принятие обоснованных решений по улучшению обслуживания и управлению бизнес-процессами.

Таким образом, можно сделать вывод, что удовлетворенность — это положительная оценка выбранного потребителями варианта продукта или услуги. Изучение удовлетворенности клиентов помогает выявлять области для улучшения, повышать эффективность работы компании, формировать позитивный имидж и создавать долгосрочные отношения с клиентами.

Список литературы / References

1. *Божук С.Г.* Маркетинговые исследования: учебник для вузов / С.Г. Божук. – 2-е изд., испр. и доп.– Москва: Издательство Юрайт, 2021 – 304с.
2. *Голубков Е.П.* Маркетинг для профессионалов: практический курс: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е.П. Голубков – Москва: Издательство Юрайт, 2019 – 474с.
3. *Голубкова Е.Н.* Интегрированные маркетинговые коммуникации: учебник и практикум для вузов/ Е.Н. Голубкова – 3-е изд., перераб. и доп.– Москва: Издательство Юрайт, 2021 – 363с.
4. *Григорьев М.Н.* Маркетинг: учебник для вузов / М.Н. Григорьев – 5-е изд., перераб. и доп.– Москва: Издательство Юрайт, 2021 – 559 с.
5. Григорян Е.С. Маркетинговые коммуникации: учебник / Е.С. Григорян. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 294 с.
6. *Н.Я. Калюжная* Современные модели маркетинга: учебное пособие для вузов/ Ю.Е. Кошурникова; под общей редакцией Калюжной Н.Я.– 2-е изд., испр. и доп.– Москва: Издательство Юрайт, 2021 – 170с.
7. *Рышкова А.В.* Сущность удовлетворенности потребителей / А.В. Рышкова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 20 (362). — С. 290-292.

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, СТАТИСТИКА

FEATURES OF TAXATION OF SMALL BUSINESS ENTITIES IN THE RUSSIAN FEDERATION

Yakovenko O.Yu. (Russian Federation)

*Yakovenko Olga Yurievna – student,
FEDERAL STATE BUDGETARY EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION
"CHELYABINSK STATE UNIVERSITY",
CHELYABINSK*

Abstract: *small business is one driving segment of the market economy, which allows developing the competitive advantages of market entities and positively influencing the labor market. One of the main triggers for the development of small and medium-sized businesses is the complex and multifaceted taxation system in the Russian Federation, while the use of a simplified taxation system does not always make it possible to facilitate the process of tax administration - this explains the practical significance and relevance of studying problems in terms of taxation of small businesses. The object of the study is small business in the Russian Federation.*

The purpose of the article is to characterize the features of taxation of small businesses in the Russian Federation. Studying the peculiarities of taxation of small businesses and possible tax benefits allows small businesses not only to significantly simplify the taxation process, but also to reduce the tax burden, which ultimately leads to increased efficiency.

Keywords: *special tax regimes, small businesses, taxpayer, taxation system, special regime.*

ОСОБЕННОСТИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РФ Яковенко О.Ю. (Российская Федерация)

*Яковенко Ольга Юрьевна – студент,
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
"Челябинский государственный университет",
г. Челябинск*

Аннотация: *малый бизнес – это один движущий сегмент рыночной экономики, позволяющий развивать конкурентные преимущества субъектов рынка, положительно влиять на рынок труда. Одним из главных триггеров развития малого и среднего бизнеса выступает сложная и многогранная система налогообложения в РФ, при этом использование упрощенной системы налогообложения не всегда позволяет облегчить процесс налогового администрирования – это объясняет практическую значимость и актуальность исследования проблем в части налогообложения малого бизнеса.*

Объект исследования – малое предпринимательство в РФ.

Цель статьи – охарактеризовать особенности налогообложения субъектов малого предпринимательства в РФ.

Изучение особенностей налогообложения субъектов малого предпринимательства и возможных налоговых льгот, позволяет малому бизнесу, не только существенно упростить процесс налогообложения, но и снизить налоговую нагрузку, что в конечном итоге приводит к повышению эффективности деятельности.

Ключевые слова: *специальные налоговые режимы, субъекты малого предпринимательства, налогоплательщик, система налогообложения, спецрежим.*

Введение

Малое предпринимательство является важным субъектом экономической системы Российской Федерации, так как оно помогает активизировать всю структуру экономики страны. Кроме того, малое предпринимательство выполняет ряд других важных функций, таких как создание дополнительных рабочих мест, усиление конкуренции, удовлетворение потребностей населения в товарах и услугах. К субъектам малого бизнеса относятся внесенные в Единый государственный реестр индивидуальные предприниматели, потребительские кооперативы, коммерческие организации и фермерские хозяйства.

Описание исследования.

В соответствии с Федеральным законом № 209-ФЗ для отнесения предприятия к малому нужно, чтобы соблюдалось три важных критерия: предельная средняя прошлогодняя численность привлеченных к работе физических лиц; предельный прошлогодний годовой доход от предпринимательской деятельности; предельная доля владения других организаций в их уставном капитале.

На рисунке 1 представлены показатели деятельности, при выполнении которых налогоплательщик причисляется к субъектам малого предпринимательства:

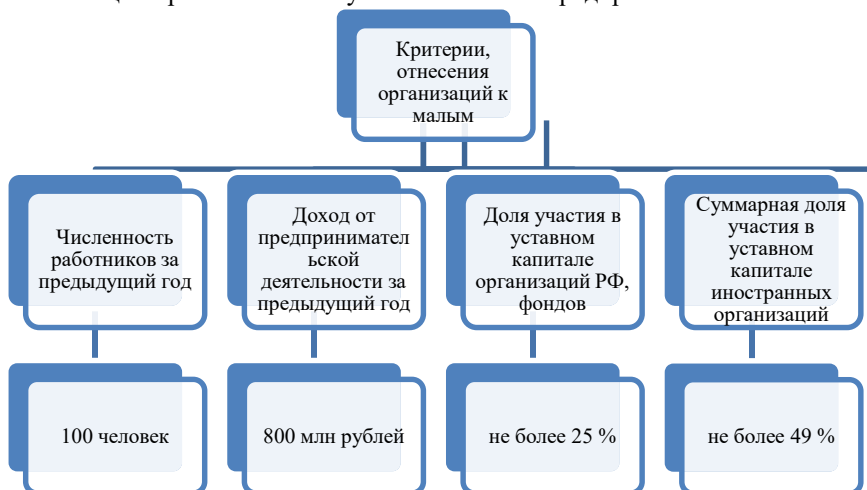


Рис. 1. Критерии отнесения организации к малым предприятиям.

На рисунке 2 представлены налоговые режимы, которые могут применять предприятия малого бизнеса.

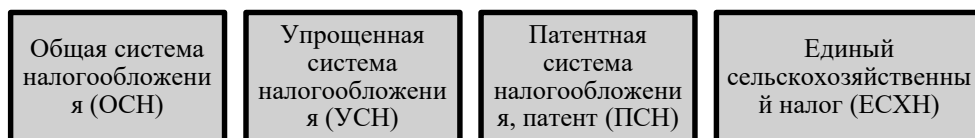


Рис. 2. Системы налогообложения, которые могут применять малые предприятия.

Предприятия, применяющие общую систему налогообложения не освобождены от уплаты каких-либо налогов, они уплачивают все налоги, представленные на рисунке 3.

<p>Налог на прибыль организаций</p> <ul style="list-style-type: none"> •Ставка 20 % •Аванс – в течение 28 дней с окончания отчетного периода. Ежемесячные платежи – до 28 числа каждого месяца. Налог по итогам года – до 28 марта года, следующего за отчетным
<p>НДФЛ</p> <ul style="list-style-type: none"> •13 %, 15 %, 30 % •Налоговые агенты обязаны перечислить налог в бюджет не позднее дня, который следует за датой выплаты дохода физическому лицу
<p>Налог на добавленную стоимость</p> <ul style="list-style-type: none"> •0 %, 10 %, 20 % •Не позднее 25 числа каждого месяца, следующего за истекшим налоговым периодом
<p>Налог на имущество организаций</p> <ul style="list-style-type: none"> •Не более 2,2 % •Налог и авансовые платежи уплачиваются согласно срокам, устанавливаемым нормативными актами субъектов РФ
<p>Земельный налог</p> <ul style="list-style-type: none"> •Согласно нормативными правовыми актами муниципальных образований •Налог по итогам года не позднее 1 марта года, следующего за истекшим налоговым периодом
<p>Транспортный налог</p> <ul style="list-style-type: none"> •Мощность транспортного средства •Налог по итогам года не позднее 1 марта года, следующего за истекшим налоговым периодом

Рис. 3. Налоги, уплачиваемые при применении ОСНО.

На общую систему налогообложения попадают все субъекты хозяйствования, которые не определились с выбором системы налогообложения при создании фирмы или не подали уведомление о применении иной системы в срок, а также те, кто утратил право применять один из спецрежимов, представленных выше [3, с. 66].

Наряду с общим режимом налогообложения, предприятия малого бизнеса могут применять специальные налоговые режимы, которые перечислены в ст. 18 НК РФ. Особенность данных режимов состоит в освобождении налогоплательщика от обязанности по исчислению и уплате сумм определенных видов налогов и сборов [4, с. 25].

Глава 26.2 НК РФ «Упрощенная система налогообложения» определяет все правила применения упрощенной системы налогообложения. Плательщиками налога являются организации и индивидуальные предприниматели.

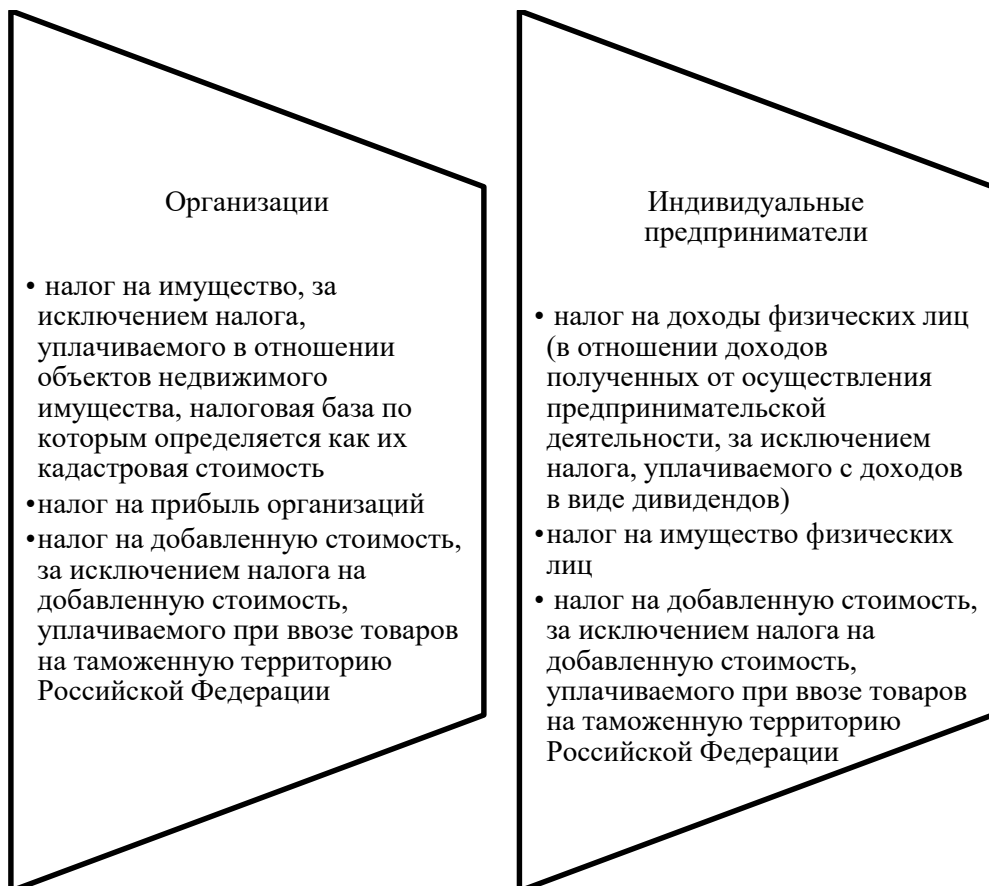


Рис. 4. Налоги, не уплачиваемые при применении УСН.

Патентная система налогообложения регламентируется главой 26.5 НК [2]. Налогоплательщиками являются только индивидуальные предприниматели, организации не вправе применять данный режим [5, с. 101]. Применение патентной системы налогообложения налогоплательщиками освобождает их уплаты налогов, которые представлены на рисунке 5.

– налог на доходы физических лиц (в части доходов, полученных при осуществлении видов предпринимательской деятельности, в отношении которых применяется патентная система налогообложения)

– налог на имущество физических лиц (в части имущества, используемого при осуществлении видов предпринимательской деятельности, в отношении которых применяется патентная система налогообложения)

– налог на добавленную стоимость, за исключением налога на добавленную стоимость при осуществлении видов предпринимательской деятельности, в отношении которых не применяется патентная система налогообложения, при ввозе товаров на территорию Российской Федерации и иные территории, находящиеся под ее юрисдикцией

Рис. 5. Налоги, не уплачиваемые при применении ПСН.

Налоговый режим «Единый сельскохозяйственный налог» применяется производителями сельскохозяйственной продукции, при этом объект налогообложения в данном случае это продукция растениеводства, животноводства, лесного и сельского хозяйства. При применении данного режима малые организации освобождаются от налогов, представленных на рисунке 6.

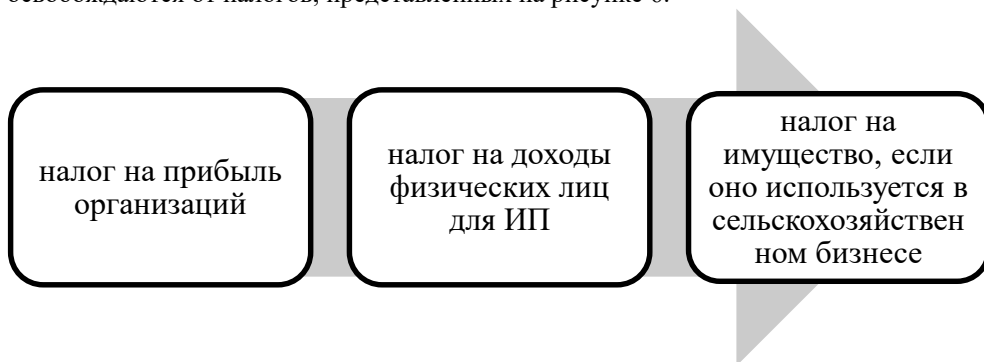


Рис. 6. Налоги, которые не платят организации на ЕСХН.

Таким образом, главная особенность налогообложения малого бизнеса в России – это наличие и применение субъектами малого предпринимательства разных видов налогообложения, а их правильное применение позволит снизить налоговую нагрузку, увеличив при этом возможности малого бизнеса в развитии.

Заключение:

Таким образом, в результате рассмотрения особенностей налогообложения малого бизнеса в РФ, можно сказать, что главной ее особенностью является возможность применения различных налоговых режимов. Льготные условия налогообложения для малого бизнеса являются формой государственной поддержки с целью их развития и олицетворяющих, регулирующую функцию налогов.

Список литературы / References

1. Налоговый кодекс РФ (часть первая): Федеральный закон РФ от 31.07.1998 № 146-ФЗ [Электронный ресурс]. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Налоговый кодекс РФ (часть вторая) Федеральный закон РФ от 05.08.2000 № 117-ФЗ [Электронный ресурс]. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. *Агабекян О.В.* Налоговая система Российской Федерации: учебное пособие для вузов / О.В. Агабекян. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 346 с.
4. *Налоги и налоговая система Российской Федерации: учебник для вузов / Л.И. Гончаренко [и др.]; ответственный редактор Л.И. Гончаренко.* – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 489 с.
5. *Налоги и налогообложение: учебник для вузов / Л.Я. Маршавина [и др.]; под редакцией Л.Я. Маршавиной, Л.А. Чайковской, Г.Н. Семеновы.* – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 526 с.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

PUBLISHING HOUSE
«PROBLEMS OF SCIENCE»

EDITORIAL OFFICE ADDRESS

153000, RUSSIAN FEDERATION, IVANOVO, RED ARMY ST., H.20, 3TH
FLOOR, OF. 3-3.

PHONE: +7 (915) 814-09-51.

PHONE: +7 (915) 814-09-51 (RUSSIAN FEDERATION). FOR PARTICIPANTS
FROM THE CIS, GEORGIA, ESTONIA, LITHUANIA, LATVIA

+ 44 1223 976596 (CAMBRIDGE, UNITED KINGDOM). FOR PARTICIPANTS
FROM EUROPE

+1 617 463 9319 (BOSTON, USA). FOR PARTICIPANTS FROM NORTH AND
SOUTH AMERICA

PUBLISHER

LLC «OLIMP» 153002, IVANOVO, ZHIDELEVA ST., D. 19

TYPOGRAPHY

LLC «PRESSTO», 153025, IVANOVO, DZERZHINSKY ST., 39, BUILDING 8

[HTTPS://ECONOMIC-THEORY.COM](https://ECONOMIC-THEORY.COM)

E-MAIL: INFO@P8N.RU



ECONOMICS
[HTTPS://ECONOMIC-THEORY.COM](https://ECONOMIC-THEORY.COM)

SCIENTIFIC PUBLISHING «PROBLEMS OF SCIENCE»
[HTTPS://WWW.SCIENCEPROBLEMS.RU](https://WWW.SCIENCEPROBLEMS.RU). EMAIL: INFO@P8N.RU

 **ROSKOMNADZOR**
CERTIFICATE ПИ № ФС 77-60216



Федеральное агентство по печати
и массовым коммуникациям



CYBERL

 **SCIENTIFIC ELECTRONIC
LIBRARY**
LIBRARY.RU

**doi**[®]
INTERNATIONAL
DOI FOUNDATION

 **Google**[™]
scholar



ЖУРНАЛ «ECONOMICS» В РОССИИ В ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ РАССЫЛАЕТСЯ:

1. ФГБУ "Российская государственная библиотека".
Адрес: 143200, г. Можайск, ул. 20-го Января, д. 20, корп. 2.
2. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ.
Адрес: 127006, г. Москва, ГСП-4, Страстной б-р, д.5.
3. Библиотека Администрации Президента Российской Федерации.
Адрес: 103132, г. Москва, Старая площадь, д. 8/5.
4. Парламентская библиотека Российской Федерации.
Адрес: 125009, г. Москва, ул. Охотный Ряд, д. 1.
5. Научная библиотека Московского государственного университета
имени М.В. Ломоносова (МГУ), Москва.
Адрес: 119192, г. Москва, Ломоносовский просп., д. 27.

ПОЛНЫЙ СПИСОК НА САЙТЕ ЖУРНАЛА: [HTTPS://ECONOMIC-THEORY.COM](https://ECONOMIC-THEORY.COM)



ISSN (print) 2410-289X
ISSN (online) 2541-7797

Вы можете свободно делиться (обмениваться) — копировать и распространять материалы и создавать новое, опираясь на эти материалы, с **ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ** указанием авторства. Подробнее о правилах цитирования: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.ru>

ЦЕНА СВОБОДНАЯ