



НАУЧНЫЙ
ФОРУМ
nauchforum.ru

ISSN: 2542-2162

№39(306)
часть 2

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

СТУДЕНЧЕСКИЙ ФОРУМ



Г. МОСКВА



Электронный научный журнал

СТУДЕНЧЕСКИЙ ФОРУМ

№ 39 (306)
Декабрь 2024 г.

Часть 2

Издается с февраля 2017 года

Москва
2024

Председатель редколлегии:

Лебедева Надежда Анатольевна – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, член Евразийской Академии Телевидения и Радио.

Редакционная коллегия:

Арестова Инесса Юрьевна – канд. биол. наук, доц. кафедры биоэкологии и химии факультета естественнонаучного образования ФГБОУ ВО «Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева», Россия, г. Чебоксары;

Бахарева Ольга Александровна – канд. юрид. наук, доц. кафедры гражданского процесса ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», Россия, г. Саратов;

Бектанова Айгуль Карибаевна – канд. полит. наук, доц. кафедры философии Кыргызско-Российского Славянского университета им. Б.Н. Ельцина, Кыргызская Республика, г. Бишкек;

Волков Владимир Петрович – канд. мед. наук, рецензент ООО «СибАК»;

Гайфуллина Марина Михайловна – кандидат экономических наук, доцент, доцент Уфимской высшей школы экономики и управления ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет, Россия, г. Уфа";

Елисеев Дмитрий Викторович – канд. техн. наук, доцент, начальник методологического отдела ООО «Лаборатория институционального проектного инжиниринга»;

Комарова Оксана Викторовна – канд. экон. наук, доц. доц. кафедры политической экономики ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, г. Екатеринбург;

Лебедева Надежда Анатольевна – д-р филос. наук, проф. Международной кадровой академии, чл. Евразийской Академии Телевидения и Радио;

Маршалов Олег Викторович – канд. техн. наук, начальник учебного отдела филиала ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет» (НИУ), Россия, г. Златоуст;

Орехова Татьяна Федоровна – д-р пед. наук, проф. ВАК, зав. Кафедрой педагогики ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», Россия, г. Магнитогорск;

Самойленко Ирина Сергеевна – канд. экон. наук, доц. кафедры рекламы, связей с общественностью и дизайна Российского Экономического Университета им. Г.В. Плеханова, Россия, г. Москва;

Сафонов Максим Анатольевич – д-р биол. наук, доц., зав. кафедрой общей биологии, экологии и методики обучения биологии ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет», Россия, г. Оренбург;

С88 Студенческий форум: научный журнал. – № 39(306). Часть 2. М., Изд. «МЦНО», 2024. – 72 с. – Электрон. версия. печ. публ. – <https://nauchforum.ru/journal/stud/39>.

Электронный научный журнал «Студенческий форум» отражает результаты научных исследований, проведенных представителями различных школ и направлений современной науки.

Данное издание будет полезно магистрам, студентам, исследователям и всем интересующимся актуальным состоянием и тенденциями развития современной науки.

Оглавление

Статьи на русском языке	6
Рубрика «Философия»	6
ФИЛОСОФИЯ ЯЗЫКА: КАК ЯЗЫК ФОРМИРУЕТ НАШЕ МЫШЛЕНИЕ И ВОСПРИЯТИЕ МИРА Голудин Иван Андреевич Волков Михаил Павлович	6
ПОНЯТИЕ ТВОРЧЕСТВА В ИСТОРИИ ФИЛОСОФИИ Новичкова Анфиса Алексеевна Волков Михаил Павлович	9
Рубрика «Экономика»	12
ПЕРСОНАЛ КАК ГЛАВНЫЙ РЕСУРС ЛЮБОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Акопян Анита Гаррьевна Егорова Лариса Александровна	12
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ Акопян Анита Гаррьевна Егорова Лариса Александровна	14
НАЛОГОВАЯ НАГРУЗКА: ПРОБЛЕМЫ ИСЧИСЛЕНИЯ Еремина Альбина Андреевна Псарева Ольга Викторовна	16
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ И АВТОМАТИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ Игнатенко Елена Андреевна Егорова Лариса Александровна	18
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РАЗЛИЧНЫХ МОДЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ Кривошеева Юлия Константиновна Егорова Лариса Александровна	20
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА Кривошеева Юлия Константиновна Егорова Лариса Александровна	22
ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В АУДИТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Кузьменко Альбина Максимовна Игнатенко Елена Андреевна Каспарьянц Надежда Михайловна	24
АДАПТАЦИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ: ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ОНБОРДИНГА Кузьменко Альбина Максимовна Егорова Лариса Александровна	26

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В КОЛЛЕКТИВЕ: СТРАТЕГИИ И ТЕХНИКИ Кузьменко Альбина Максимовна Егорова Лариса Александровна	28
НАЛОГ НА ИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ Кузьменко Альбина Максимовна Игнатенко Елена Андреевна Каспарьянц Надежда Михайловна	30
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В УПРАВЛЕНИИ КОМАНДАМИ Осипов Рубен Васильевич Егорова Лариса Александровна	32
ГЕНЕРАЦИЯ ИДЕЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ Осипов Рубен Васильевич Егорова Лариса Александровна	34
МЕРЫ ПО СОКРАЩЕНИЮ ПРАВОНАРУШЕНИЙ В НАЛОГОВОЙ СФЕРЕ Папикян Тереза Петросовна Акопян Анита Гаррьевна Каспарьянц Надежда Михайловна	37
СТРУКТУРА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ Папикян Тереза Петросовна Егорова Лариса Александровна	39
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ Папикян Тереза Петросовна Егорова Лариса Александровна	41
РОЛЬ И РАЗВИТИЕ АУДИТОРСКОГО КОНТРОЛЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ Папикян Тереза Петросовна Акопян Анита Гаррьевна Каспарьянц Надежда Михайловна	43
Рубрика «Юриспруденция»	45
ПРОБЛЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА РАВНОПРАВИЯ В ПРАВЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ Алчакова Алина Шамильевна Лукинова Светлана Алексеевна	45
ОГРАНИЧЕНИЯ И ЗАПРЕТЫ, СВЯЗАННЫЕ С ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБОЙ Баканова Дарина Надеровна Дудченко Оксана Сергеевна	49
ЗАЩИТА ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ ПУТЕМ КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА Галкина Юлия Сергеевна	51

СУБСИДИАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БЫВШЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ ДОЛЖНИКА ПО ЕГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВАМ ЗА ДОНАЧИСЛЕННЫЕ НАЛОГИ: ОСОБЕННОСТЬ ПРАКТИКИ ДОКАЗЫВАНИЯ ОТСУТСТВИЯ ВИНЫ В ДЕЛЕ О БАНКРОТСТВЕ ДОЛЖНИКА Галлямов Эйнар Ринатович Хасимова Лейсан Нафисовна	55
ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ПОНЯТИЕ И ВИДЫ Геер Виктор Васильевич	59
УГОЛОВНО-ПРАВОВАЯ ПРИРОДА МАЛОЗНАЧИТЕЛЬНОГО ДЕЯНИЯ Головнев Алекс Анатольевич Осадчая Наталья Георгиевна	61
НАСЛЕДОВАНИЕ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНЫХ ПРАВ, СВЯЗАННЫХ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ, И ЕГО ОСОБЕННОСТИ Дергачева Валерия Геннадьевна Мильков Александр Васильевич	63
ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ, СВЯЗАННЫХ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ И ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ НАСЛЕДСТВЕННОГО ИМУЩЕСТВА Дергачева Валерия Геннадьевна Мильков Александр Васильевич	66

СТАТЬИ НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

РУБРИКА

«ФИЛОСОФИЯ»

ФИЛОСОФИЯ ЯЗЫКА: КАК ЯЗЫК ФОРМИРУЕТ НАШЕ МЫШЛЕНИЕ И ВОСПРИЯТИЕ МИРА

Голудин Иван Андреевич

студент,

Ульяновский государственный
технический университет,

РФ, г. Ульяновск

Волков Михаил Павлович

научный руководитель,

проф., д-р. филос. наук,

Ульяновский государственный
технический университет,

РФ, г. Ульяновск

Аннотация. В статье представляется анализ ключевых концепций в области философии языка, которые исследуют влияние языковых структур на процессы мышления и восприятия реальности. В работе подробно рассматриваются идеи Людвига Витгенштейна и гипотеза Сапира-Уорфа, а также изучается взаимосвязь между языком и когнитивными механизмами.

Ключевые слова: философия языка, мышление, восприятие, Витгенштейн, гипотеза Сапира-Уорфа, когнитивные процессы.

Философия языка представляет собой важную и динамично развивающуюся область исследований, которая фокусируется на изучении влияния языковых систем на формирование нашего мышления и восприятия окружающей действительности. Вопрос о прочной взаимосвязи между языком и когнитивными процессами стал предметом оживленных дискуссий среди философов, лингвистов, психологов и других ученых, занимающихся изучением человеческого познания. Данная статья посвящена тщательному анализу ключевых идей, выдвинутых Людвигом Витгенштейном, и гипотезы Сапира-Уорфа, а также их значению для понимания роли языка в конструировании нашего сознания и восприятия мира.

Людвиг Витгенштейн, один из наиболее влиятельных философов XX века, в своей работе «Логико-философский трактат» сформулировал тезис о том, что границы моего языка означают границы моего мира [1, с. 55]. Эта идея подчеркивает, что язык выступает не просто в качестве инструмента для передачи информации, но и как фундаментальная основа, определяющая формирование нашего познавательного опыта. Витгенштейн считал, что структура и логика языка предопределяют, каким образом мы воспринимаем и интерпретируем окружающую реальность.

В более поздних работах, таких как «Философские исследования», Витгенштейн развивает концепцию «языковых игр», утверждая, что значение слова определяется его употреблением в конкретном контексте [2, с. 43]. Это приводит к выводу о тесной неразрывной связи

между мышлением и языком: наши мысли формируются и структурируются в рамках языковых практик и дискурсивных конвенций.

Таким образом, язык становится не просто средством коммуникации, но фундаментальной основой нашего понимания действительности.

Гипотеза Сапира-Уорфа, также известная как концепция лингвистической относительности, постулирует, что структура языка оказывает определяющее влияние на восприятие и мышление носителей этого языка [3, с. 69]. Эта идея была разработана американскими антропологами Эдвардом Сапиром и Бенджамин Уорфом в первой половине XX века. Согласно их теории, различные языки могут порождать принципиально разные способы восприятия и концептуализации мира. Например, в языках, где отсутствуют специфические грамматические категории, такие как времена или род, носители этих языков могут воспринимать временные и гендерные аспекты реальности иным образом, нежели носители языков с развитыми темпоральными и гендерными системами [3, с. 70-71]. Эмпирические исследования демонстрируют, что представители различных лингвокультур могут по-разному осмысливать такие феномены, как цвета, пространственные отношения и концепции времени. Это подтверждает идею о том, что язык не просто отражает, но активно формирует наше восприятие и понимание действительности.

Более того, язык также играет важную роль в социальном взаимодействии и культурной идентичности. Он служит средством передачи культурных норм и ценностей, а также способствует формированию групповой идентичности. Исследования показывают, что люди, говорящие на одном языке, имеют более глубокое взаимопонимание и связи, что может влиять на их когнитивные стили и подходы к решению проблем. Многочисленные исследования показывают, что язык может оказывать существенное влияние на когнитивные процессы. Например, некоторые эмпирические данные свидетельствуют о том, что носители языков с более сложными грамматическими структурами демонстрируют более развитые навыки абстрактного мышления. Это указывает на то, что язык может выступать не только в качестве средства коммуникации, но и в роли инструмента для структурирования и организации мыслительной деятельности.

Вместе с тем следует отметить, что влияние языка на мышление не является абсолютным и безоговорочным. Исследования показывают, что люди способны к абстрактному мышлению и без использования языка; например, «дети до начала активного освоения языковых навыков уже демонстрируют зачатки рассудочной деятельности» [4, с. 54-55]. Это свидетельствует о том, что хотя язык играет важную роль в формировании мышления, он не является единственным и исключительным фактором, определяющим когнитивные процессы. Во-первых, исследования в области нейробиологии показывают, что человеческий мозг способен обрабатывать информацию и формировать концепции без непосредственного использования языка.¹ Например, визуальное восприятие, пространственное мышление и интуитивное понимание могут происходить на уровне, не зависящем от словесного выражения. Это говорит о том, что мышление может быть более универсальным процессом, который не ограничивается только языковыми структурами.

Во-вторых, эмоциональные и интуитивные аспекты мышления также имеют значительное влияние на когнитивные процессы. Люди способны принимать решения и делать выводы на основе эмоциональных реакций или интуитивных ощущений, которые могут не поддаваться вербализации. Эти аспекты подчеркивают, что мышление – это не только логический процесс, но и результат сложного взаимодействия различных факторов, включая эмоции, опыт и контекст. Подытожив, можно сделать вывод: философия языка представляет собой сложную и многогранную область исследований, которая поднимает фундаментальные вопросы о том, каким образом языковые системы формируют наше мышление и восприятие окружающего мира. Ключевые идеи Людвиг Витгенштейна о границах языка и концепция лингвистической

¹ Исследование было проведено Бекманном и соавторами в 2019 году в центре МРТ «Барс Мед» с использованием сканера SIEMENS TRIO 3-Tesla. В исследовании использовались данные фМРТn (функциональная магнитно-резонансная томография в покое).

относительности Сапира-Уорфа наглядно демонстрируют глубинную взаимосвязь между языком и когнитивными процессами. Несмотря на то, что язык оказывает значительное влияние на наше восприятие реальности, он не является единственным и определяющим фактором, влияющим на формирование мышления. Дальнейшие исследования в этой области могут помочь более глубоко понять сложные механизмы взаимодействия между языком и сознанием.

Список литературы:

1. Витгенштейн, Л. Логико-философский трактат. / Л. Витгенштейн – М.: АСТ, 2018.
2. Витгенштейн, Л. Философские исследования. // Л. Витгенштейн – М.: АСТ, 2019.
3. Сапир, Э. Язык: Введение в изучение речи / Э. Сапир. – Нью-Йорк: Харкорт, Брейс и Компания, 1921.
4. Пиаже, Ж. Язык и мышление ребенка / Ж. Пиаже; пер. с фр. А.М. Григорьевой. – Лондон: Рутледж, 2002.

ПОНЯТИЕ ТВОРЧЕСТВА В ИСТОРИИ ФИЛОСОФИИ

Новичкова Анфиса Алексеевна

студент,
Ульяновский государственный
технический университет,
РФ, г. Ульяновск

Волков Михаил Павлович

научный руководитель,
проф., д-р. филос. наук,
Ульяновский государственный
технический университет,
РФ, г. Ульяновск

Аннотация. Статья рассматривает эволюцию понимания творчества в истории философии, начиная от античных представлений и заканчивая современными теориями. Анализируется взаимосвязь творчества с такими понятиями, как гений, вдохновение, воображение, исследуются различные подходы к определению сущности творческого процесса

Ключевые слова: творчество, философия, гений, вдохновение, воображение, искусство, наука, мимесис, поэзис, экзистенциализм, постмодернизм.

Понятие творчества² занимает центральное место в философской антропологии, поскольку затрагивает фундаментальные вопросы о природе человека, его месте в мире и способах взаимодействия с реальностью [4, с. 68]. Проследить эволюцию понимания творчества в истории философии – значит проследить эволюцию представлений о человеке и его потенциале.

Творчество связывается в нашем сознании в первую очередь с искусством. Платон, в своих диалогах, таких как «Государство» и «Ион» [1, с. 21], рассматривал искусство как «*мимесис*», то есть как подражание видимой реальности. Эта реальность, в свою очередь, является лишь тенью истинного мира Идей. Таким образом, искусство оказывалось удалённым от истины на два шага: сначала подражание видимым вещам, затем подражание этим подражаниям. Платон считал, что искусство возбуждает эмоции и не способствует познанию истины, поэтому относился к нему с некоторой настороженностью. Платоновская критика искусства основывалась на его онтологии. Поскольку искусство копирует несовершенную реальность, оно ещё дальше отстоит от идеального мира, являясь лишь иллюзией. Это подражание, по мнению Платона, может ввести в заблуждение и отдалить от постижения истины.

Аристотель, ученик Платона, уточнил понятие мимесиса. Он видел в искусстве не просто слепое копирование, но и способ познания мира, посредством которого художник передает свои наблюдения и чувства [2, с. 12]. Мимесис для Аристотеля – это осмысленное подражание действительности, и художник в процессе творения совершает некий акт познания. Поэзис у Аристотеля связан с процессом создания, генерации чего-то нового. Это не просто копирование, а конструирование реальности, создание несуществующего прежде. Художник в этом процессе не просто отражает действительность, а преобразует ее, вкладывая в произведение свои мысли и чувства.

Несмотря на различия, мимесис и поэзис не исключают друг друга. Даже в "чистом" поэзисе есть элемент подражания – подражания внутреннему миру художника, его чувствам и переживаниям. Искусство всегда находится в диалоге с реальностью, будь то подражание объективной реальности или создание нового, произрастающего из глубин человеческой психики.

² ТВОРЧЕСТВО – категория философии, психологии и культурологии, выражающая собой важнейший смысл человеческой деятельности, состоящий в увеличении многообразия человеческого мира в процессе культурной миграции.

Дискуссия о мимесисе и поэзисе стала отправной точкой для многочисленных философских размышлений о природе искусства и творчества. Эти понятия продолжают быть актуальными и сегодня, используя для анализа современного искусства и понимания его роли в жизни общества.

В Средневековье, под сильным влиянием христианского богословия, понимание творчества кардинально отличалось от античных и последующих эпох. Творчество рассматривалось прежде всего, как проявление божественной воли и участия в божественном замысле. Человек, будучи созданием Божиим, мог лишь частично участвовать в творческом акте, получая вдохновение и способности от высшей силы. Бог, как создатель Вселенной и всего сущего, являлся абсолютным творцом. Все творения, включая человека, были результатом божественного акта сотворения. Человеческое творчество, следовательно, рассматривалось как отражение или имитация божественного творения, а не как создание чего-то совершенно нового "из ничего".

Творчество в Средние века, практически во всех его проявлениях, имело ярко выраженную религиозную направленность. Произведения искусства, литература, музыка – все служило прославлению Бога, иллюстрацией библейских сюжетов, назиданию верующих. Даже светские жанры часто несли в себе скрытый религиозный подтекст, проповедуя моральные ценности и подчеркивая божественное присутствие в мире. Средневековое искусство часто использовало символы и аллегории для передачи религиозных идей. Художественные произведения не стремились к реалистичному изображению, а использовали условные формы и символические образы для передачи глубинных религиозных смыслов. Творчество, таким образом, выступало как средство передачи и интерпретации священных текстов и догматов.

Возрождение, с его антропоцентризмом и переосмыслением античного наследия, привело к появлению культа гения. Гений воспринимался как исключительная одаренность, божественный дар, позволяющий создавать шедевры, недоступные обычным людям. Это не просто талант, а нечто сверхъестественное, почти мистическое. Леонардо да Винчи, Микеланджело, Рафаэль – яркие примеры "универсальных людей" Возрождения, воплощавших идеал гения, способного к творчеству в самых разных областях. В центре внимания оказывается индивидуальность творца и его уникальный стиль. Искусство становится выражением гениальной личности, её внутреннего мира и видения.

Просвещение, с его верой в разум и опыт, внесло существенные коррективы в понимание гения. Рационалисты стремились объяснить творческий процесс, используя логические и эмпирические методы. Вдохновение, ранее воспринимавшееся как божественное озарение, теперь пытались объяснить через психологические процессы, обращая внимание на роль обучения, тренировки и осознанного труда. Творчество стало рассматриваться как результат целенаправленной деятельности, основанной на знаниях и опыте. Эмпиристы, такие как Локк, подчёркивали роль чувственного опыта в формировании творческих способностей.

Хотя Просвещение стремилось к рационализации творчества, концепция гения не исчезла полностью. Она продолжала существовать параллельно с рационалистическим подходом, что порождало некоторую напряженность. Просвещение не отрицало наличие исключительных талантов, но стремилось объяснить их происхождение не мистикой, а естественными причинами. В итоге, просветительское мышление пыталось найти баланс между врожденными способностями и приобретенными знаниями, между вдохновением и расчётом, что стало важной вехой в понимании творчества.

Экзистенциалисты, такие как Жан-Поль Сартр и Альбер Камю, поставили в центр своего внимания существование человека и его свободу. Творчество для них – это не просто создание художественных произведений, а фундаментальный аспект человеческого бытия. Человек, по Сартру, «обречён на свободу», и творчество становится одним из способов самоопределения, самосозидания и утверждения своей индивидуальности в абсурдном мире. Постмодернизм, начиная с работ таких авторов, как Жак Деррида, Мишель Фуко и Жан-Франсуа Лиотар [3, с. 17], подверг критике метанарративы и универсальные истины, в том числе и в области искусства. Традиционные представления о гении, оригинальности и авторе были

деконструированы. Постмодернисты акцентировали внимание на роли культуры, социальных контекстов и влияния других произведений искусства на творческий процесс.

И экзистенциализм, и постмодернизм, по-своему, радикализировали подход к творчеству. Экзистенциалисты подчеркнули свободу и субъективность творца, тогда как постмодернисты поставили под сомнение саму идею авторства и оригинальности. Однако оба направления сходятся в том, что творчество – это не просто отражение реальности, а активное её конструирование, осмысление и переосмысление. Вместе они внесли значительный вклад в современное понимание творческого процесса, предложив новые, сложные и многогранные подходы к исследованию этого феномена.

Список литературы:

1. Платон. Собр. соч. в 4-х т. / Под ред. А.Ф. Лосева. – М.: Наука, 1990-1994. (Диалоги: «Государство», «Ион», «Федр» и др.)
2. Аристотель. Поэтика // Аристотель. Соч.: В 4 т. Т. 4. – М.: Мысль, 1984.
3. Жан-Поль Сартр. Бытие и ничто, Альбер Камю. Миф о Сизифе, Жан-Поль Сартр. Экзистенциализм – это гуманизм, Мишель Фуко. Слова и вещи, Мишель Фуко. Археология знания, Жак Деррида. О грамматологии, Ролан Барт. Смерть автора, Жан-Франсуа Лиотар. Постмодернистское состояние.
4. Повилайтис, А.В. Современные философские проблемы творчества // Общество: философия, история, культура. – 2019. – № 8 (64).

РУБРИКА «ЭКОНОМИКА»

ПЕРСОНАЛ КАК ГЛАВНЫЙ РЕСУРС ЛЮБОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Акопян Аниита Гаррьевна

студент,
Армавирский государственный
педагогический университет,
РФ, г. Армавир

Егорова Лариса Александровна

научный руководитель,
канд. экон. наук, доцент,
Армавирский государственный
педагогический университет,
РФ, г. Армавир

PERSONNEL AS THE MAIN RESOURCE OF ANY ORGANIZATION

Anita Hakobyan

Student,
Armavir State Pedagogical University,
Russia, Armavir

Larisa Egorova

Scientific supervisor, Candidate
of Economic Sciences, Associate Professor,
Armavir State Pedagogical University,
Russia, Armavir

Аннотация. Главным ресурсом любой организации, который обеспечивает эффективность функционирования, рыночную устойчивость, является персонал. Поэтому для организации становится актуальным вопрос управления персоналом, которое организовано таким образом, чтобы при минимальных затратах обеспечить организацию трудовыми ресурсами соответствующего количества и качества.

Abstract. The main resource of any organization that ensures effective functioning and market stability is the staff. Therefore, the issue of personnel management becomes relevant for the organization, which is organized in such a way as to provide the organization with labor resources of appropriate quantity and quality at minimal cost.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, эффективность управления персоналом.

Keywords: personnel, personnel management, efficiency of personnel management.

Любая организация, стремящаяся опередить своих конкурентов, должна постоянно искать способы повышения своей эффективности, оптимально используя все доступные ресурсы. В условиях быстро меняющейся экономической и социальной среды, а также нарастающей конкуренции, особое значение приобретают сотрудники как ключевой элемент управления. Питер Друкер, знаменитый американский эксперт в области управления, ярко

охарактеризовал текущую ситуацию: «В XX веке самым ценным активом компании становится её производственное оборудование. В XIX веке ключевым ресурсом, независимо от типа организации, будут работники умственного труда и их продуктивность». Таким образом, успешное управление современными организациями невозможно без учета вклада человеческого капитала. Эффективность бизнеса, особенно в условиях роста конкуренции, во многом зависит от уровня квалификации и мотивации сотрудников. Стратегии, нацеленные на развитие потенциала работников, становятся критически важными для достижения конкурентного преимущества на рынке.

Несомненно, работники являются основным стратегическим активом организации, который обладает значительным потенциалом для повышения её эффективности. От этого ресурса зависит как успешное развитие, так и жизнеспособность бизнеса в долгосрочной перспективе. Компетенции, знания и мотивация сотрудников отличают успешные компании от тех, кто не способен справиться с вызовами. Хотя уходящих сотрудников можно физически заменить, их уникальные навыки и опыт трудно восполнить, так как каждый человек имеет индивидуальные характеристики. Успех любой компании, независимо от её размера – будь то крупная корпорация или небольшое предприятие – напрямую связан с эффективностью работы её сотрудников. Работники, обладающие высокой квалификацией и удовлетворённые своими условиями труда, как правило, демонстрируют значительные результаты в своей деятельности. Это подчеркивает, насколько важна правильно организованная система управления персоналом для достижения стратегических целей бизнеса. Система управления кадрами ориентирована на укрепление конкурентоспособности компании на рынке, улучшение производительности труда и повышение качества производимых товаров, что в свою очередь способствует росту прибыли. Поскольку сотрудники являются одним из ключевых ресурсов организации, важно уделять значительное внимание совершенствованию системы управления кадрами. Для выявления существующих проблем и разработки эффективных решений необходимо регулярно проводить анализ и оценку эффективности управления персоналом.

Тем не менее, в настоящее время отсутствует универсальный способ, который бы обеспечивал наиболее полные данные и однозначную оценку результативности системы управления.

Основные цели HR-менеджмента заключаются в увеличении конкурентоспособности компании в условиях рынка, улучшении производительности и трудовой деятельности, а также в стремлении к максимизации прибыли. Важным аспектом является обеспечение высокой социальной эффективности работы коллектива.

Анализ эффективности работы с кадрами позволяет менеджеру оценить общую состоятельность управленческой системы и выявить недостатки, которые необходимо будет исправить или адаптировать в будущем.

Список литературы:

1. Шаталова-Давыдова, Д.А. Зарубежные методы управления персоналом / Д.А. Шаталова-Давыдова, Р.А. Золотов. – Текст: непосредственный, электронный // Молодой ученый. – 2018. – № 31 (217).
2. Управление человеческим капиталом организации: курс лекций / Е.Р. Синянская. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014.
3. Рябчук Павел Георгиевич, Федорова Ксения Андреевна, Апухтин Антон Сергеевич, Плужникова Ирина Ивановна Анализ современных методик оценки кадрового потенциала // УЭКС. 2017.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Акопян Аниита Гаррьевна

студент,
Армавирский государственный
педагогический университет,
РФ, г. Армавир

Егорова Лариса Александровна

научный руководитель,
канд. экон. наук, доцент,
Армавирский государственный
педагогический университет,
РФ, г. Армавир

MODERN METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Anita Hakobyan

Student,
Armavir State Pedagogical University,
Russia, Armavir

Larisa Egorova

Scientific supervisor, Candidate
of Economic Sciences, Associate Professor,
Armavir State Pedagogical University,
Russia, Armavir

Аннотация. На сегодняшний момент важным фактом развития конкурентоспособности предприятия и достижения поставленных экономических целей является эффективное управление персоналом. Служба управления персоналом организации должна производить постоянный мониторинг потребности в кадрах и подбор сотрудников на существующие вакантные позиции. Персонал – важнейший элемент множества видов бизнеса, но без эффективного руководства человеческий фактор становится непродуктивен.

Abstract. At the moment, effective personnel management is an important fact of developing the competitiveness of an enterprise and achieving its economic goals. The personnel management service of the organization must constantly monitor the need for personnel and select employees for existing vacant positions. Staff is an essential element of many types of business, but without effective leadership, the human factor becomes unproductive.

Ключевые слова: управление персоналом, менеджмент, производительность труда, мотивация персонала, подбор персонала, методы управления персоналом.

Keywords: personnel management, management, labor productivity, personnel motivation, personnel selection, personnel management methods.

На сегодняшний день успешное управление кадрами является ключевым аспектом для повышения конкурентоспособности компаний и достижения их экономических целей. Ранее кадровой политикой занимались государственные органы, которые не всегда принимали во внимание роль руководителей, что снижало уровень мотивации, вовлеченности и заинтересованности работников. Это, в свою очередь, сказывалось на производительности труда. По мнению экспертов, изменения в подходах к управлению персоналом должны сосредоточиться на развитии мотивационной политики, которая становится особенно важной в современных

условиях. Службы управления персоналом должны регулярно анализировать потребности в кадрах и осуществлять подбор сотрудников на свободные должности. Персонал является жизненно важным компонентом для множества бизнесов, однако без эффективного руководства человеческий фактор не даст ожидаемых результатов. Существуют современные методы управления, представляющие собой приемы и стратегии воздействия на сотрудников для достижения целей организации. Эти методы позволяют разработать адекватный подход к управлению персоналом, обеспечивая максимальную выгоду. Каждый из методов уникален и оказывает различное влияние на каждого работника. Можно выделить современное управление по различным характеристикам воздействия, например, убеждение, с использованием воспитательных и организационных мер для формирования или изменения волевых качеств подчиненных.

- информирование – внутренняя информационная политика. Если работники, плохо информированы по первостепенным вопросам – это резко снижает позитивный настрой на работу с высокой результативностью;
- принуждение – мера управления, основанная на угрозах применения штрафных санкций, увольнения и других негативных форм воздействия

По управленческим этапам: организация – формирование условий для работы, непосредственная организация трудовой деятельности; планирование – призвано регламентировать поведение персонала в процессе реализации поставленных целей; анализ – позволяет обобщать имеющуюся информацию и делать выводы о необходимых в дальнейшем мероприятиях; учет личных данных персонала – открывает возможность применения индивидуального подхода; контроль – обязателен для наблюдения за всеми трудовыми процессами; мотивация – персонал, который имеет определенный стимул к работе работает эффективней. По способам воздействия на персонал: экономические – основаны на правильном применении экономических законов (известны также как «методы пряника» по способам своего воздействия); административные – базируются на властных способах воздействия (дисциплине, взысканиях); социально-психологические – исходят из морального воздействия мотивации людей, являются наиболее эффективными.

Таким образом, современные методы управления персоналом весьма своеобразны. Но максимально выгодными могут быть только те из них, которые имеют разумную долю сочетания различных методов воздействия

Список литературы:

1. Долятовский, В.А., Долятовская В.Н. Исследование систем управления: Учебно-практическое пособие. М.: ИКЦ «МарТ», 2013.
2. Игнатьева, А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления: учебное пособие для студентов вузов / А.В. Игнатьева, М.М. Максимцов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ – ДАНА: Закон и право, 2015.
3. Райзберг, Б.А., Лозовский Л.Ш., Современный экономический словарь. – 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 201.

НАЛОГОВАЯ НАГРУЗКА: ПРОБЛЕМЫ ИСЧИСЛЕНИЯ

Еремина Альбина Андреевна

студент,
Ливенский филиал федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования Орловский государственный
университет имени И.С. Тургенева,
РФ, г. Ливны

Псарева Ольга Викторовна

научный руководитель,
Ливенский филиал федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования Орловский государственный
университет имени И.С. Тургенева,
РФ, г. Ливны

Аннотация. Стратегические основы правильного исчисления налоговой нагрузки обосновывают необходимость соблюдения эффективности фискальной политики государства. При присутствии различных налоговых режимов и объектов обложения имущественной или предпринимательской деятельности весьма важным выступает анализ проблем исчислений налоговой нагрузки.

Ключевые слова: налоговая нагрузка, проблемы исчисления налоговой нагрузки.

Налоговая нагрузка является важнейшим элементом экономической политики любого государства, поскольку она напрямую влияет на эффективность функционирования предприятий, а также на общую экономическую стабильность. В то время как налоговые поступления обеспечивают финансирование государственных нужд, чрезмерная налоговая нагрузка может негативно сказаться на развитии бизнеса и инвестиционной привлекательности страны. В связи с этим правильное исчисление налоговой нагрузки становится одной из ключевых задач в области налогообложения [1].

Наша страна при формировании бюджетных доходов и их использовании вобрала все отрицательные стороны от двух моделей экономических систем, существующих в развитых странах. Россия же взяла от социальной модели высокие налоги, от либеральной – низкие социальные расходы, а вся эта разница уходит на профицит бюджета. Эти излишки поступают на финансирование внебюджетных фондов-«стабилизаторов», а также на создание резервов Центрального банка РФ [2]. Один из основных аспектов, с которым сталкиваются как налогоплательщики, так и государственные органы, – это сложность определения правильного уровня налоговой нагрузки. В процессе расчёта налоговой нагрузки важным фактором является учёт различных видов налогов, как прямых, так и косвенных, а также способов их распределения. Прямые налоги, такие как налог на прибыль, налог на имущество или подоходный налог с физических лиц, взимаются непосредственно с источников дохода, в то время как косвенные налоги, например НДС, акцизы и таможенные сборы, увеличивают стоимость товаров и услуг, что также сказывается на экономике [3].

Налоговая нагрузка в Российской Федерации распределена очень неравномерно по отраслям деятельности. При всех достигнутых высотах в налоговом администрировании существующая налоговая система страны не обеспечивает условия для развития инновационного бизнеса и увеличения уровня собственного производства, не связанного с эксплуатацией природных ресурсов. Одной из проблем, связанных с расчётом налоговой нагрузки, является неоднозначность подходов к её оценке. В разных странах используются различные методы расчёта и понятия налоговой нагрузки, что затрудняет сопоставимость и анализ данных. В

одних странах налоговая нагрузка определяется как отношение совокупных налоговых поступлений к валовому внутреннему продукту (ВВП), в других – как отношение налоговых обязательств конкретного субъекта к его доходам или прибыли. Такое разнообразие подходов может приводить к разночтениям в расчётах и искажению реальной картины. Более того, различия в налоговых системах разных стран создают дополнительные трудности при сравнении налоговой нагрузки и попытках выявить закономерности, что особенно актуально для многозадачных глобальных анализов [2]. Не учёт доли каждого уплаченного налога в выручке от реализации. Например, формула, предложенная ФНС, не учитывает долю каждого налога в выручке, что не позволяет оценить влияние размера уплаченных налогов на финансовое состояние компании. Для решения этих проблем рекомендуется использовать не один метод оценки налоговой нагрузки, а их совокупность, чтобы учитывать все внешние и внутренние факторы. Важным аспектом также является проблема налоговых льгот и исключений, которые усложняют расчёт реальной налоговой нагрузки. Предприятия, пользующиеся различными льготами, могут фактически иметь значительно меньшую налоговую нагрузку по сравнению с другими, несмотря на схожие объёмы деятельности. Такие исключения делают налоговую нагрузку менее прозрачной, что затрудняет её адекватную оценку и планирование. Это также может приводить к неравенству между различными участниками рынка, когда крупные корпорации или определённые сектора экономики пользуются льготами, а малые и средние предприятия вынуждены платить более высокие налоги [3].

Тем самым, рациональное и оправданное исчисление налоговой нагрузки для налоговых субъектов выступает основой для стабилизации фискальной функции организации на долгосрочном временном интервале.

Анализ тенденций в области налоговой нагрузки показывает, что для обеспечения эффективного налогового бремени важно поддерживать оптимальный баланс между налоговыми ставками и доступностью налоговых льгот, учитывая при этом специфику отраслей и характер экономики. Тенденции последних лет демонстрируют стремление к реформированию налоговых систем с целью упрощения процедуры исчисления налогов и их администрирования. В этом контексте важным шагом является цифровизация налоговых процессов, которая позволяет повысить точность расчетов, уменьшить количество ошибок и повысить степень прозрачности.

Список литературы:

1. Водопьянова В.А., Горлова В.В. Совершенствование налогового контроля как основной формы налогового администрирования в РФ // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2020. Т. 9, № 3 (32). С. 127-130.
2. Шурдумова Э.Г., Канкулова Д.М. Налоговое администрирование как основа реализации налоговой политики государства // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2013. № 22. С. 130-135.
3. Ряховский Д.И., Крицкий В.И. Трансформация экспертизы в налоговом контроле // Вестник ИПБ (Вестник профессиональных бухгалтеров). 2016. № 5. С. 41-48.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ И АВТОМАТИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

Игнатенко Елена Андреевна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Егорова Лариса Александровна

научный руководитель, доцент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Аннотация. В статье рассматриваются современные тенденции внедрения цифровых решений и автоматизированных систем в HR-практики. Анализируются основные преимущества, в то же время обсуждаются потенциальные недостатки использования технологий и автоматизации в управлении персоналом. Статья подчеркивает важность сбалансированного подхода к внедрению технологий, чтобы максимально использовать их потенциал, сохраняя при этом ценность личного взаимодействия в управлении персоналом. Материал будет полезен HR-специалистам, руководителям и исследователям, интересующимся влиянием технологий на управление человеческими ресурсами.

Abstract. The article examines the current trends in the introduction of digital solutions and automated systems in HR practices. The main advantages are analyzed, while at the same time the potential disadvantages of using technology and automation in personnel management are discussed. The article emphasizes the importance of a balanced approach to technology implementation in order to maximize their potential while maintaining the value of personal interaction in personnel management. The material will be useful for HR specialists, managers and researchers interested in the impact of technology on human resource management.

Ключевые слова: управление, персонал, автоматизация, технологии.

Keywords: management, personnel, automation, technology.

В настоящее время становится все более очевидным, что внедрение цифровых технологий превращается из тенденции в необходимость, поэтому вопрос внедрения цифровых технологий в управление персоналом становится все более актуальным среди HR-специалистов.

Одним из ключевых преимуществ использования технологий в управлении персоналом является возможность улучшения процесса подбора кадров. Современные системы управления талантами могут анализировать резюме с помощью алгоритмов машинного обучения, что позволяет быстро находить наиболее подходящих кандидатов. Это не только ускоряет процесс найма, но и повышает качество подбора, так как технологии помогают избежать предвзятости и субъективности [1, с. 325].

Кроме того, автоматизация обучения и развития сотрудников становится важным аспектом современного HR. Платформы для онлайн-обучения и системы управления обучением позволяют сотрудникам получать доступ к образовательным материалам в любое время и в любом месте. Это способствует развитию навыков и повышению квалификации работников.

Не менее важным является и улучшение взаимодействия внутри команды. Технологии помогают создать более прозрачную и открытую корпоративную среду, где сотрудники могут легко обмениваться информацией и получать обратную связь. Инструменты для совместной работы, такие как мессенджеры и платформы для управления проектами, способствуют повышению вовлеченности сотрудников и укреплению командного духа.

Несмотря на очевидные преимущества, использование технологий и автоматизации в управлении персоналом также имеет ряд недостатков, которые требуют внимательного рассмотрения. Во-первых, одной из основных проблем является зависимость от технологий. Когда компании полагаются исключительно на автоматизированные системы для подбора кадров, оценки производительности и управления обучением, они рискуют упустить важные аспекты, которые могут быть замечены только при личном взаимодействии [2, с. 9].

Во-вторых, внедрение новых технологий может привести к сопротивлению со стороны сотрудников. Многие работники могут испытывать страх перед изменениями, особенно если они не уверены в своих технических навыках. Это может вызвать снижение морального духа и даже текучесть кадров, если сотрудники не будут чувствовать себя комфортно в новой среде. Обучение и адаптация к новым системам требуют времени и ресурсов, что может отвлекать внимание от других важных задач.

Также стоит отметить, что автоматизация процессов может привести к обезличиванию взаимодействия между HR-отделом и сотрудниками. Хотя технологии могут повысить эффективность, они также могут снизить уровень личного общения, что важно для создания доверительных отношений и понимания своей ценности.

Еще одной проблемой является безопасность данных. С увеличением количества информации, хранящейся в цифровом формате, возрастает риск утечек данных и кибератак. Если компании не обеспечат достаточный уровень безопасности, это может привести к серьезным последствиям как для сотрудников, так и для самой организации.

Кроме того, алгоритмы, используемые в автоматизированных системах, могут быть подвержены предвзятости. Если данные, на которых обучаются алгоритмы, содержат предвзятости или ошибки, это может привести к дискриминации определенных групп кандидатов или сотрудников.

Однако, несмотря на очевидные плюсы, важно помнить о необходимости сбалансированного подхода к интеграции технологий в управление персоналом.

Сбалансированный подход подразумевает не только использование современных технологий, но и сохранение человеческого аспекта в процессе управления. Полагаясь исключительно на автоматизированные системы, компании рискуют упустить важные нюансы, которые могут повлиять на общую атмосферу в коллективе и производительность работы. Личное взаимодействие и понимание индивидуальных потребностей сотрудников остаются ключевыми факторами успешного управления [3, с. 61].

В заключение, использование технологий и автоматизации в управлении персоналом открывает перед компаниями множество возможностей для повышения эффективности и улучшения качества работы. Однако важно помнить о необходимости сбалансированного подхода, который позволит максимально использовать преимущества новых решений, не забывая о ценности человеческого взаимодействия.

Список литературы:

1. Долгих С.А. Особенности трансформации HR-компетенций в рамках программы «Кадры для цифровой экономики» // Аллея науки. 2020. – Т. 1. – № 1 (40). – С. 322-329.
2. Кауфман Н.Ю., Зеленцова С.Ю. Реализация HR-политики в условиях цифровой трансформации // Журнал исследований по управлению. – 2021. – Т. 7. – № 2. – С. 3-10.
3. Проблемы цифровой трансформации в HR-деятельности / И.П. Чупина [и др.] // Московский экономический журнал. – 2021. – № 2. – С. 60-65.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РАЗЛИЧНЫХ МОДЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Кривошеева Юлия Константиновна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Егорова Лариса Александровна

научный руководитель, доцент
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Аннотация. Статья посвящена сравнительному анализу различных моделей организационной культуры, включая модели Шайна, Denison и Хофстеда. Рассматриваются ключевые аспекты каждой модели, такие как культурные слои, взаимосвязь между культурой и производительностью, а также влияние культурных различий на международные компании. Обсуждаются сильные и слабые стороны каждой модели, подчеркивая их уникальность и практическое применение. В заключение отмечается важность выбора подходящей модели в зависимости от конкретных условий и задач компании для успешного управления организационной культурой и ее влияния на развитие и эффективность бизнеса.

Abstract. The article is devoted to the comparative analysis of various models of organizational culture, including the models of Shine, Denison and Hofstede. The key aspects of each model are considered, such as cultural layers, the relationship between culture and productivity, and the impact of cultural differences on international companies. The strengths and weaknesses of each model are discussed, emphasizing their uniqueness and practical application. In conclusion, it is noted the importance of choosing the appropriate model, depending on the specific conditions and tasks of the company, for the successful management of organizational culture and its impact on business development and efficiency.

Ключевые слова: организационная культура, модели культуры, производительность, глобализация, управление культурой.

Keywords: organizational culture, cultural models, productivity, globalization, cultural management.

Организационная культура – это одна из ключевых составляющих успеха любого предприятия. Она определяет, как сотрудники взаимодействуют друг с другом и с внешней средой, влияет на их мотивацию и производительность. Но что именно подразумевается под организационной культурой и как различные модели могут проявляться в разных организациях? В этой статье мы проведем сравнительный анализ нескольких популярных моделей организационной культуры, чтобы понять их особенности и влияние на эффективность работы организаций. Одной из первых моделей, заслуживающих внимания, является модель organizational culture от Эдгара Шайна, однако имеет смысл обратить внимание и на модель Гирша, которая вводит понятие "культурных слоев". Основная идея заключается в том, что каждый слой культуры представляет собой различные аспекты: артефакты (поведенческие проявления), ценности (что важно для компании) и базисные предпосылки (глубинные убеждения).

Эта модель позволяет глубже понимать, как культурные элементы влияют на поведение сотрудников и общую атмосферу в организации.

Еще одна значимая модель – модель организационной культуры Denison, разработанная Дэниелом Денисоном. Она основана на четырех ключевых элементах: миссии, вовлеченности,

адаптивности и стабильности. Эта модель акцентирует внимание на том, как особенности культуры могут влиять на производительность и успех компании. Денисон утверждает, что сильная организационная культура, которая эффективно сочетает эти элементы, способствует лучшим бизнес-результатам. Например, наличие четкой миссии и активного вовлечения сотрудников в процесс принятия решений создает среду, способствующую инновациям. Это особое внимание к взаимосвязи производительности и культуры делает модель Denison особенно актуальной для организаций, стремящихся к высокому уровню конкурентоспособности.

Каждая из представленных моделей имеет свои сильные и слабые стороны. Модель Гирша, помимо анализа слоев, предоставляет возможность глубоко исследовать внутренние процессы, но требует значительных усилий для внедрения изменений. Модель Denison акцентирует внимание на взаимосвязи между культурой и результатами, что делает ее более практичной для применения в бизнесе, однако она может не учитывать всю сложность культурных взаимодействий.

Сравнительный анализ различных моделей организационной культуры показывает, что каждая из них предлагает уникальные инструменты и подходы для изучения культурных аспектов в организациях. Важно понимать, что универсального решения не существует, и каждая компания должна выбирать модель, соответствующую ее конкретным условиям и задачам. Успешное управление организационной культурой требует способности адаптироваться и интегрировать элементы различных моделей, создавая таким образом уникальную культурную среду, способствующую развитию и успеху.

Список литературы:

1. Антонова Н.В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры // Современные технологии управления – 2014. – № 1 (37). – С. 113.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е издание. – СПб.: Питер, 2012. – 848 с.
3. Барков С.А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата/ под ред. С.А.Баркова. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 453 С.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Кривошеева Юлия Константиновна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Егорова Лариса Александровна

научный руководитель, доцент
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Аннотация. Статья посвящена вопросам обеспечения экономической безопасности при управлении персоналом в сфере физической культуры и спорта. В ней подчеркивается значимость человеческого капитала, квалификации работников и эффективного использования ресурсов для достижения устойчивого развития спортивных организаций. Рассматриваются ключевые аспекты, такие как подготовка персонала, законодательные нормы, автоматизация процессов и создание мотивационной среды. Утверждается, что комплексный подход к управлению, основанный на этих принципах, создает крепкую экономическую основу и способствует повышению эффективности и безопасности в данной сфере.

Abstract. The article is devoted to the issues of ensuring economic security in personnel management in the field of physical culture and sports. It emphasizes the importance of human capital, the qualifications of employees and the effective use of resources to achieve the sustainable development of sports organizations. Key aspects such as staff training, legislative norms, automation of processes and creation of a motivational environment are considered. It is argued that an integrated management approach based on these principles creates a strong economic foundation and contributes to improving efficiency and security in this area.

Ключевые слова: экономическая безопасность, управление персоналом, физическая культура и спорт.

Keywords: economic security, personnel management, physical education and sports.

В современном обществе спорт и физическая культура играют важную роль, не только способствуя укреплению здоровья граждан, но и становясь значительным фактором экономического развития. Однако эффективное управление персоналом в этой области требует строгого соблюдения принципов экономической безопасности.

Когда речь идет о физической культуре и спорте, важно понимать, что человеческий капитал является основным ресурсом. Квалифицированные тренеры, специалисты по физической реабилитации, менеджеры и другие профессионалы вносят вклад в успех спортивных организаций. Но чтобы этот вклад был значимым, необходимо создать устойчивую экономическую основу, на которой будет строиться вся система управления.

Организации, занимающиеся физической культурой и спортом, должны уделять особое внимание подготовке своего персонала. Это связано как с высоким уровнем конкуренции в этой сфере, так и с важностью квалификации специалистов для обеспечения безопасности и здоровья занимающихся. Проведение регулярных курсов повышения квалификации, участие в конференциях и семинарах, а также развитие системы аттестации сотрудников позволяют не только повышать уровень знаний, но и способствуют укреплению экономической безопасности. Профессионализм тренеров и других работников уменьшает вероятность финансовых потерь, связанных с увольнениями, судебными исками и другими рисками.

Еще одним аспектом, который непосредственно связан с экономической безопасностью, является эффективное использование ресурсов. Правильное распределение заданий и обязанностей среди сотрудников способствует минимизации затрат. Например, грамотный менеджмент может учитывать сильные стороны каждого специалиста, что позволяет оптимально использовать людские ресурсы и сократить расходы на обучение или дополнительный набор персонала.

Важным элементом является также внедрение технологий, которые помогают автоматизировать процессы управления, учета и планирования. Это не только экономит время, но и минимизирует ошибки, что в свою очередь снижает финансовые риски.

Необходимо понимать, что обеспечение экономической безопасности также связано с соблюдением законодательства. Спортивные организации должны быть в курсе изменений в трудовом законодательстве, нормах страхования, а также охраны труда. Соблюдение этих норм не только помогает предотвратить юридические споры и финансовые штрафы, но и создает уверенность среди работников в том, что их права будут защищены.

Обеспечение экономической безопасности в управлении персоналом в сфере физической культуры и спорта – это комплексный процесс, который требует тщательного подхода и взаимосвязанного решения множества задач. От квалификации сотрудников и эффективного использования ресурсов до соблюдения законодательных норм и создания положительной рабочей атмосферы – все эти аспекты играют ключевую роль в успешном функционировании спортивных организаций. Безусловно, этот процесс требует усилий, но в конечном итоге обеспечивает устойчивый рост и развитие как самой организации, так и всей сферы физической культуры и спорта в целом.

Список литературы:

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации/ Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224 с.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия, – М.: ЮНИТИ, 2010. – 325 с.
3. Софронеева, Е.Т. Стратегическое управление человеческими ресурсами в условиях кризиса / Е.Т. Софронеева // Молодой ученый. – 2022. – № 20 (415). – с. 504-507

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В АУДИТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Кузьменко Альбина Максимовна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Игнатенко Елена Андреевна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Каспарьянц Надежда Михайловна

научный руководитель, доцент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Аннотация. В статье рассматриваются перспективы использования цифровых технологий в аудиторской деятельности, акцентируя внимание на их влиянии на эффективность и качество аудита. Анализируются современные инструменты, такие как искусственный интеллект, большие данные и блокчейн, которые способны трансформировать традиционные методы аудита, улучшая процессы анализа и проверки информации. В статье также рассматриваются вызовы, с которыми сталкиваются аудиторы при интеграции новых технологий.

Abstract. The article examines the prospects for the use of digital technologies in auditing, focusing on their impact on the effectiveness and quality of auditing. Modern tools such as artificial intelligence, big data and blockchain are analyzed, which are able to transform traditional audit methods, improving the processes of analyzing and verifying information. The article also examines the challenges faced by auditors when integrating new technologies.

Ключевые слова: аудит, проверка, цифровые технологии, искусственный интеллект .

Keywords: audit, verification, digital technologies, artificial intelligence.

Аудит является неотъемлемой частью хозяйственной деятельности предприятия. Правильно проведенный аудит позволяет минимизировать существующие и возникающие риски в ходе финансово-хозяйственной деятельности, а также улучшить основные экономические показатели предприятия на основе правильных управленческих решений, принятых по результатам аудита [1, с.116].

Однако из-за экономической ситуации кризиса большинство компаний вынуждены сокращать ненужные затраты при определении концепций развития, и зачастую они вынуждены отказаться от аудиторских проверок.

В современных реалиях аудиторские компании должны стремиться повышать качество своих услуг и снижать трудозатраты, используя в своей деятельности инструменты цифровой экономики, так как они являются неотъемлемой частью современного общества.

Перспективы использования цифровых технологий в аудиторской деятельности открывают новые горизонты для повышения эффективности и качества аудита. В последние годы наблюдается значительное развитие технологий, таких как искусственный интеллект, большие данные, блокчейн и облачные вычисления, которые трансформируют традиционные подходы к аудиту [2, с.290].

Во-первых, использование больших данных позволяет аудиторам анализировать огромные объемы информации за короткое время. Это значительно ускоряет процесс аудита и позволяет выявлять аномалии и риски, которые могли бы остаться незамеченными при традиционных методах. Аудиторы могут проводить более глубокий анализ финансовых показателей, что способствует более точной оценке состояния компании.

Во-вторых, искусственный интеллект и машинное обучение способны автоматизировать рутинные задачи, такие как сбор и обработка данных. Это не только снижает вероятность ошибок, но и освобождает время аудиторов для более творческой и аналитической работы. Аудиторы могут сосредоточиться на интерпретации результатов и выработке рекомендаций, что в свою очередь повышает качество предоставляемых услуг.

Блокчейн-технологии также играют важную роль в аудите, обеспечивая прозрачность и надежность транзакций. С помощью блокчейна аудиторы могут отслеживать каждую операцию в реальном времени, что снижает риск мошенничества и повышает доверие к финансовой отчетности.

Облачные технологии предоставляют аудиторам доступ к необходимым данным в любое время и из любого места, что особенно важно в условиях глобализации бизнеса. Это позволяет проводить аудит более гибко и эффективно, а также обеспечивает возможность сотрудничества между командами аудиторов из разных регионов.

Интеграция новых цифровых технологий в аудиторскую деятельность приносит множество преимуществ, однако также сопряжена с рядом вызовов, с которыми сталкиваются аудиторы. Во-первых, одним из основных препятствий является необходимость адаптации к быстро меняющимся технологиям. Аудиторы должны постоянно обновлять свои знания и навыки, чтобы эффективно использовать новые инструменты.

Во-вторых, существует проблема безопасности данных. С увеличением объема обрабатываемой информации возрастает риск утечки данных и кибератак. Аудиторы должны быть уверены в том, что используемые ими технологии обеспечивают высокий уровень защиты информации, что требует дополнительных инвестиций в безопасность и соблюдение нормативных требований.

Третьим вызовом является интеграция новых технологий с существующими системами и процессами. Многие компании используют устаревшие программные решения, которые могут не поддерживать новые технологии. Это может привести к сложностям в передаче данных и взаимодействии между различными системами.

Кроме того, не все клиенты готовы к внедрению цифровых решений. Аудиторы должны уметь эффективно общаться с клиентами, объясняя преимущества цифровизации и помогая им преодолевать страхи [3, с. 163].

Таким образом, внедрение цифровых технологий в аудиторскую деятельность не только повышает эффективность процессов, но и улучшает качество аудита. Аудиторы получают возможность более точно оценивать риски и предоставлять ценные рекомендации своим клиентам. Но при этом она также ставит перед аудиторами ряд значительных вызовов, требующих комплексного подхода и постоянного обучения для успешного преодоления этих трудностей.

Список литературы:

1. Медведев А.Н. Аудиторская проверка предприятия // Бухучет на предприятии, 2020. – С. 116.
2. Якимова В.А. Возможности и перспективы использования цифровых технологий в аудиторской деятельности // Вестник СПбГУ. Экономика. 2020. – С. 287–318.
3. Козюбро Т.И., Лемещенко А.П. Роль аудита в функционировании субъектов малого предпринимательства в современных условиях // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2022. – С. 162-164.

АДАПТАЦИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ: ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ОНБОРДИНГА

Кузьменко Альбина Максимовна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Егорова Лариса Александровна

научный руководитель, доцент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Аннотация. В статье рассматривается процесс адаптации новых сотрудников в организации с использованием практик онбординга. Анализируются современные подходы к онбордингу, включая создание структурированных программ, использование технологий для дистанционного обучения и вовлечение команды в процесс интеграции новых членов.

Abstract. The article discusses the process of adapting new employees in an organization using onboarding practices. Modern approaches to onboarding are analyzed, including the creation of structured programs, the use of technologies for distance learning and the involvement of the team in the integration process of new members.

Ключевые слова: онбординг, адаптация, новые сотрудники, эффективность.

Keywords: onboarding, adaptation, new employees, efficiency.

Адаптация является важным этапом, который влияет на продуктивность, удовлетворенность и удержание сотрудников. Онбординг, или процесс интеграции новых работников в организацию, играет важную роль в формировании их первого впечатления о компании и ее культуре.

Одной из лучших практик является создание структурированной программы онбординга. Это включает в себя четкий план действий на первые дни и недели работы нового сотрудника. Программа должна включать:

1. Обучение, т.е. знакомство с основами работы, политикой компании и необходимыми инструментами.
2. Цели и ожидания, т.е. установление четких целей и ожиданий от нового сотрудника на начальном этапе.
3. Оценка прогресса: регулярные встречи для обсуждения достигнутых результатов и возможных трудностей. Структурированный подход помогает новым сотрудникам быстрее адаптироваться и понять свои роли в команде [1, с. 570].

Также на увеличение шансов успешной адаптации влияет вовлечение команды в процесс онбординга. Это чаще всего реализуется через:

1. Назначение наставников: опытные сотрудники могут взять на себя роль наставников, помогая новым коллегам освоиться, показать основы работы и курировать на начальных этапах.
2. Командные мероприятия: проведение неформальных встреч и мероприятий для знакомства с командой способствует созданию дружеской атмосферы. Чем больше новых сотрудников взаимодействуют с коллегами, тем быстрее они чувствуют себя частью команды [3, с. 561].

Чтобы помочь новому сотруднику лучше понять ценности и миссию компании, стоит:

1. Организовать вводные семинары: проведение семинаров о корпоративной культуре, истории компании и ее ценностях.

2. Поддерживать открытость: создание атмосферы доверия, где новые сотрудники могут задавать вопросы и делиться своими мыслями. Понимание корпоративной культуры помогает новым сотрудникам быстрее интегрироваться в коллектив.

Использование современных технологий может также значительно упростить процесс онбординга. Новые сотрудники могут проходить курсы и тренинги в удобное для них время в дистанционном формате обучения, это может помочь повысить квалификацию сотрудников, а также заполнить недостаток знаний, если таковой имеется [2, с. 56].

Регулярная оценка процесса онбординга и получение обратной связи от новых сотрудников помогают выявить сильные и слабые стороны программы.

Таким образом, эффективная адаптация новых сотрудников требует комплексного подхода и внимания к деталям. Инвестирование времени и ресурсов в адаптацию новых сотрудников не только повышает их продуктивность, но и способствует созданию позитивной рабочей атмосферы, что в конечном итоге ведет к повышению общей эффективности компании.

Список литературы:

1. Дуракова И.Б. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: ИНФРА–М, 2022. – С. 570.
2. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Организация профориентации и адаптации персонала. Серия: Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2021. – С. 56.
3. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2021. – С. 561.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В КОЛЛЕКТИВЕ: СТРАТЕГИИ И ТЕХНИКИ

Кузьменко Альбина Максимовна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Егорова Лариса Александровна

научный руководитель, доцент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые аспекты управления конфликтами в рабочих коллективах, подчеркивая важность эффективного разрешения разногласий для поддержания здоровой атмосферы и продуктивности. Анализируются стратегии и техники, которые могут быть применены для предотвращения и разрешения конфликтов, включая активное слушание, переговоры, посредничество и командное взаимодействие.

Abstract. The article examines the key aspects of conflict management in work teams, emphasizing the importance of effective dispute resolution to maintain a healthy atmosphere and productivity. The strategies and techniques that can be applied to conflict prevention and resolution are analyzed, including active listening, negotiation, mediation and teamwork.

Ключевые слова: конфликт, причины конфликтов, коммуникация, эффективность, стратегии.

Keywords: conflict, causes of conflicts, communication, effectiveness, strategies.

Конфликты в рабочем коллективе – это естественная часть взаимодействия между людьми. Они могут возникать по различным причинам: различия в ценностях, интересах, стилях работы, конкуренция за ресурсы, недостаток информации или даже личные антипатии.

Однако грамотное управление конфликтами позволит повысить эффективность работы, улучшить отношения между сотрудниками и стать катализатором для изменений, тогда как нерешенные или плохо управляемые конфликты могут привести к снижению продуктивности, ухудшению атмосферы и даже увольнению сотрудников.

Существует несколько стратегий управления конфликтами:

1. Активное слушание, которое означает не только слышать слова собеседника, но и понимать его чувства и намерения. Оно включает в себя и может выражаться:

Во-первых, в подтверждении того, что вы слышите (например, «Я понимаю, что вы чувствуете себя обиженным из-за...»).

Во-вторых, в переформулировании сказанного для уточнения (например, «Вы говорите, что...»).

В-третьих, в задавании открытых вопросов для углубления понимания (например, «Что именно вас беспокоит?») [1, с. 170].

2. Переговоры – это процесс, в котором стороны обсуждают свои позиции и ищут компромисс. Важно помнить о следующих принципах: нужно подготовиться заранее, определив свои цели и возможные уступки, сосредоточиться лучше на интересах, а не на позициях, это поможет найти взаимовыгодные решения.

3. Посредничество в случаях, когда конфликт не удается разрешить самостоятельно, может потребовать помощь третьей стороны – посредника. Он помогает сторонам понять друг друга и найти общее решение, взглянув на ситуацию со стороны.

4. Командное взаимодействие, т.е. создание культуры командного взаимодействия, которая поможет предотвратить многие конфликты. Это включает в себя: регулярные командные встречи для обсуждения целей и ожиданий, совместные командировки, проведение мероприятий, установление четких ролей и обязанностей, поощрение открытой коммуникации и обратной связи [2, с. 382].

5. Обучение и развитие сотрудников навыкам управления конфликтами. Это может включать: тренинги по коммуникации и разрешению конфликтов; симуляции ситуаций для практики навыков; обсуждение реальных примеров конфликтов и их разрешения.

Таким образом, управление конфликтами в коллективе – это сложный, но необходимый процесс. Понимание причин конфликтов, создание благоприятной атмосферы, эффективная коммуникация и обучение сотрудников помогут успешно разрешать конфликты и улучшать работу коллектива. Эффективное управление конфликтами способствует созданию здоровой рабочей атмосферы, повышает продуктивность и удовлетворенность сотрудников.

Список литературы:

1. Пономарев И.Б. Психологический анализ содержания путей профилактики и разрешения конфликтов в деятельности и общении сотрудников органов внутренних дел //Психолого-педагогические проблемы совершенствования управления и оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел. – М., 2021. – С. 170.
2. Шаранов Ю.А. Психология деятельности служебного коллектива органов внутренних дел (управленческо-развивающий подход): Монография. – СПб: Академия МВД России, 2020. – С. 382.

НАЛОГ НА ИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Кузьменко Альбина Максимовна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Игнатенко Елена Андреевна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Каспарьянц Надежда Михайловна

научный руководитель, доцент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Аннотация. В статье рассматривается актуальная тема налогообложения имущества юридических лиц, анализируются существующие проблемы и перспективы развития этого налога. Особое внимание уделяется вопросам налоговой нагрузки на бизнес и влиянию налога на инвестиционную привлекательность регионов.

Abstract. The article discusses the current topic of taxation of property of legal entities, analyzes the existing problems and prospects for the development of this tax. Special attention is paid to the issues of the tax burden on business and the impact of the tax on the investment attractiveness of the regions.

Ключевые слова: налог на имущество организаций, налоговая нагрузка, льготы, законодательство.

Keywords: corporate property tax, tax burden, benefits, legislation.

Налог на имущество организаций (НИО) является одним из ключевых элементов налоговой системы Российской Федерации. Он играет значительную роль в формировании финансовой базы для реализации социальных и экономических программ. Однако, несмотря на свою значимость, налог на имущество организаций сталкивается с рядом проблем, которые требуют внимательного анализа и решения.

Одной из основных проблем налога на имущество организаций является сложность и неоднозначность в оценке объектов налогообложения. В России существует множество методов оценки имущества, но отсутствие единой методологии приводит к различиям в оценочных стоимостях, что, в свою очередь, создает неравные условия для налогоплательщиков. Это может приводить к спорам с налоговыми органами и увеличению административной нагрузки [1, с. 77].

Для решения проблемы оценки имущества необходимо разработать и внедрить единую методологию, которая бы учитывала все особенности различных объектов недвижимости.

Другой проблемой является то, что законодательство о налоге на имущество организаций требует постоянного обновления и совершенствования. На практике часто возникают ситуации, когда нормы закона не соответствуют реальным условиям ведения бизнеса. Это может быть связано с отсутствием четких критериев для определения объектов налогообложения или с недостаточной прозрачностью правил расчета налога.

Необходимо провести комплексный анализ действующего законодательства и выявить его недостатки. Реформа должна включать упрощение процедур администрирования налога, улучшение взаимодействия между налоговыми органами и бизнесом, а также повышение уровня информированности налогоплательщиков о своих правах и обязанностях [2, с. 148].

Также для многих организаций проблемой становится налоговая нагрузка на бизнес, особенно это касается малых и средних предприятий. Высокая налоговая нагрузка может ограничивать возможности для инвестиций и развития бизнеса, что в конечном итоге негативно сказывается на экономике страны в целом.

Снижение налоговой нагрузки на малые и средние предприятия может стать важным шагом к стимулированию их роста и развития. Это может быть достигнуто через введение льгот или освобождение от налога для определенных категорий организаций, что позволит им направить освободившиеся средства на инвестиции и развитие.

Таким образом, налог на имущество организаций играет важную роль в финансовой системе страны, однако его администрирование сталкивается с рядом серьезных проблем, решение которых позволит создать более благоприятные условия для ведения бизнеса, что в конечном итоге скажется на устойчивом экономическом развитии страны.

Список литературы:

1. Малис Н.И. Критерии отнесения имущества к движимому должны быть уточнены // Налоговый вестник. 2022. – С. 73–77.
2. Пасикова Т.А., Левицкая Е.А., Шуклина М.М. К вопросу о критериях отнесения объектов к недвижимому имуществу // Пробелы в российском законодательстве, 2020. – С. 147–149.

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В УПРАВЛЕНИИ КОМАНДАМИ

Осипов Рубен Васильевич

студент,
кафедра экономики и управления,
Армавирский государственный
педагогический университет,
РФ, г. Армавир

Егорова Лариса Александровна

научный руководитель,
канд. экон. наук, доц.,
Армавирский государственный
педагогический университет,
РФ, г. Армавир

В настоящее время психологи все чаще обращаются к теме эмоционального интеллекта, отмечая его большое значение в управлении командами. Такой интерес к проблеме эмоционального интереса вполне объясним, так как умение осознавать эмоции и реакции окружающих – важный фактор взаимодействия и роста личности. Эмоциональный интеллект – это способность личности понимать и контролировать собственные переживания, сопереживать людям, понимать, что конкретно они чувствуют и почему реагируют соответствующим образом. Этот навык крайне важен в бизнес-среде, поскольку помогает руководителям и персоналу понимать мотивы поступков людей, их реакции, используя впоследствии эти знания для того, чтобы принять грамотные решения.

Эмоциональный интеллект состоит из четырёх главных компонентов:

Первым компонентом является самопознание. Оно позволяет понимать проявления эмоций и их влияние на поведение и мышление. Изучение себя позволяет работать над своими проблемами, например, такими как неуверенность в себе, страхи и тревоги и преодолевать их самостоятельно или с помощью психолога. Таким образом, самосознание помогает человеку стать более осознанным и уверенным в себе.

Вторым компонентом эмоционального интеллекта является саморегуляция, подразумевающая контроль собственных реакций и управление ими в стрессовых ситуациях.

Третьим компонентом является эмпатия, то есть умение сопереживать, понимать настроения другого человека и при необходимости помочь ему решить проблему.

Четвертым, немало важным компонентом, являются навыки общения, которые помогают взаимодействовать с коллегами или партнерами, учитывая их состояние и настроения. Навыки общения у руководителя появляются в умении слушать подчиненных, включаться в диалог, выражать собственные мысли ясно и убедительно.

Руководитель предприятия и работники с эмоциональным интеллектом – это дружный коллектив и хорошо сплоченная команда. Способность сопереживать содействует разрешению трудностей в коллективе. Позитивный настрой улучшает взаимоотношения не только с членами коллектива, но также с партнерами, что способствует росту бизнеса и степени удовлетворенности сотрудников проделанной работой. Руководитель, обладающий эмоциональным интеллектом, грамотно управляет сплоченной командой, добиваясь высоких показателей в работе. Ученые доказали, что люди с развитым эмоциональным интеллектом, на 20-40% успешнее тех, кто опирается только на логику.

Эмоциональный интеллект позволяет эффективно управлять конфликтами через понимание эмоций. Зачастую, неконтролируемые эмоции: гнев, раздражение, обиды, усложняют конфликт, не позволяя мыслить рационально в конфликтной ситуации. Понимание эмоциональной стороны спора позволяет сторонам более осознанно находить компромиссные решения.

Руководитель, способный оценить чувства участников конфликта с лёгкостью разрешает спорную ситуацию. Общение – главный элемент, который поможет отыскать решение в споре. Когда люди общаются, у них лучше получается находить результаты, которые удовлетворяют обе стороны. Более того, общение позволяет выявить скрытые причины спора, которые не очевидны без обсуждения. Важно искать выход, который будет приемлемым для всех. Также стоит искать точки соприкосновения, которые послужит основой для компромисса. Решение, принятое совместно позволит продемонстрировать взаимное уважение.

Так, Эмоциональный интеллект играет критическую роль в управлении командами, способствуя улучшению коммуникации, созданию доверительной атмосферы и повышению мотивации сотрудников. В условиях современного бизнеса развитие Emotional Intelligence (EI) становится не просто желательным, а необходимым для достижения успеха. Инвестирование в эмоциональный интеллект как на уровне руководителей, так и на уровне всей команды может привести к значительным улучшениям в производительности и общей атмосфере работы.

Список литературы:

1. Загайнова, А.В. (2021). Эмоциональный интеллект: теория и практика. Москва: РГГУ.
2. Смирнова, Е.А. (2022). Эмоциональный интеллект и его влияние на профессиональную деятельность. Психология и педагогика, 15(2), 45-56.
3. Кузнецова, Н.В., Петрова, А.И. (2021). Развитие эмоционального интеллекта у студентов как фактор их социальной адаптации. Вестник психологии и педагогики, 12(1), 22-30.

ГЕНЕРАЦИЯ ИДЕЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Осипов Рубен Васильевич

студент,
кафедра экономики и управления,
Армавирский государственный
педагогический университет,
РФ, г. Армавир

Егорова Лариса Александровна

научный руководитель,
канд. экон. наук, доц.,
Армавирский государственный
педагогический университет,
РФ, г. Армавир

В современном мире, где конкуренция на рынке труда становится все более острой, а требования к качеству работы сотрудников растут, вопрос мотивации работников приобретает особую значимость. **Мотивация сотрудников** – это не просто набор методов и приемов, а целая система, которая влияет на производительность, удовлетворенность и лояльность работников. В условиях динамично меняющегося бизнес-окружения, компании сталкиваются с необходимостью поиска эффективных способов повышения мотивации, которые не зависят от денежных поощрений. Это становится особенно актуальным в свете того, что материальные стимулы не всегда приводят к желаемым результатам и могут даже вызвать обратный эффект, снижая уровень вовлеченности и удовлетворенности сотрудников [1].

Корпоративная культура – это основа мотивации сотрудников. Если сотрудники чувствуют себя частью команды и понимают ценности компании, они более склонны проявлять инициативу и работать с энтузиазмом.

Одна из эффективных стратегий – это создание четкой системы целей и задач. Когда сотрудники понимают, на что ориентироваться и как их работа влияет на общие результаты компании, они становятся более инициативными и заинтересованными. Например, установление индивидуальных или командных целей с последующим вознаграждением за их достижение позволяет не только повысить уровень вовлеченности, но и демонстрирует признание заслуг сотрудников.

Это, в свою очередь, способствует повышению их ответственности за результаты.

Важно также учитывать и индивидуальные потребности каждого сотрудника. Опросы и исследования, проводимые среди сотрудников, могут выявить, что для каждого из них значимы разные аспекты мотивации. Некоторые могут рассчитывать на карьерный рост и развитие, в то время как другие могут ценить гибкость в рабочих часах или дополнительные привилегии. Подходы к мотивации должны быть разнообразными и индивидуализированными, чтобы удовлетворять эти разные запросы.

Одним из новейших подходов является внедрение практики позитивной обратной связи, которая конструктивно влияет на самочувствие сотрудников. Определенные исследования показывают, что признание достижений сотрудников, даже на уровне простого комплимента, может значительно увеличить их продуктивность. Важно не забывать о значении атмосферы рабочего процесса: создание позитивной корпоративной культуры активирует мотивирующие факторы [2].

Материальные и нематериальные вознаграждения также играют роль в поддержании мотивации. Премии и бонусы могут заметно повысить уровень удовлетворенности работников, однако их недостаточно без поддержки других элементов, таких как профессиональное развитие и подготовка.

Мотивация также может быть связана с факторами, которые не являются традиционно воспринимаемыми как рабочие. Например, некоторые компании внедряют практики «дней здоровья», предлагая своим сотрудникам время для занятий спортом или другими активностями. Это не только показывает, что работодатель заботится о благополучии своих сотрудников, но и может улучшить общее состояние коллектива. Участие в социальных проектах или корпоративной ответственности также может служить мотивирующим фактором и укрепить связи между коллегами.

Итак, создание эффективной системы мотивации сотрудников требует всестороннего анализа потребностей и предпочтений работников, внедрения различных методик и серьезного подхода к изменениям в организации. Правильная мотивация не просто повышает производительность, но и способствует созданию положительного имиджа компании, что в дальнейшем может привести к привлечению новых талантливых специалистов.

В практике управления персоналом существуют разнообразные методы нематериальной мотивации, каждая из которых направлена на улучшение психологического климата и рабочей атмосферы в коллективе. Обратная связь, как один из наиболее простых, но действенных методов, позволяет устанавливать доверительные отношения между руководством и сотрудниками.

Переименование должностей – это не просто изменение терминов, но и возможность изменить отношение сотрудников к своей роли в команде. Например, замена «уборщика» на «менеджера по чистоте» может не только повысить самосознание работника, но и его гордость за выполненную работу, которая становится более значимой и заметной. Эта простая мера ведет к лучшему восприятию труда, внутренней мотивации и отношению к коллегами.

Стимулирование духовных потребностей сотрудников влияет на их приверженность компании и дальнейшую продуктивность. Это включает в себя не только формальное признание заслуг, но и возможность участвовать в значимых проектах, где каждое действие работника может сказаться на общем результате. Доверительное общение и коллегиальная поддержка являются центральными для создания такой культуры.

Интеграция нематериальной мотивации в корпоративную культуру помогает формировать сплоченные команды. В условиях ограниченного бюджета это становится особенно актуально, когда у компаний нет возможности увеличивать финансовые вознаграждения, но есть ресурсы для повышения качества человеческих отношений. Улучшение рабочего процесса, создание дружелюбного и понимающего окружения способно обеспечить сотрудникам чувство удовлетворенности и значимости их работы, что, в свою очередь, повышает лояльность к компании и желания добиваться высоких результатов.

Одной из современных тенденций является внедрение программ по оценке вовлеченности сотрудников. Эти инструменты позволяют определить текущий уровень вовлеченности и выявить области для улучшения. Участие сотрудников в таких программах создает ощущение значимости и принадлежности к компании. Они начинают осознавать, что их мнение и вклад в развитие учитываются и могут напрямую влиять на результаты бизнеса.

Применение структурированного подхода к обучению и развитию сотрудников является важным аспектом повышения их мотивации. Программы направлены не только на профессиональный рост, но и на создание комфортной среды, в которой работники могут свободно обмениваться мнениями и опытом. Такое взаимодействие развивает внутрикорпоративное сотрудничество и помогает командам находить новые решения актуальных задач [3].

Не менее важным является создание системы вознаграждений за участие в обучении и развитии. Применение поощрений за прохождение обучающих курсов или успешное завершение проектных заданий стимулирует сотрудников к активной практике и поиску новых знаний. Такой механизм способствует формированию позитивного отношения к процессу обучения и дальнейшей профессиональной жизни в компании.

Гибкий график работы стал одним из наиболее актуальных методов повышения удовлетворенности сотрудников. В условиях, когда баланс между работой и личной жизнью становится все более важным, возможность самостоятельно планировать свое время позволяет

работникам чувствовать себя более свободными и менее стрессовыми. Это, в свою очередь, положительно сказывается на их продуктивности и общем уровне удовлетворенности работой.

Список литературы:

1. Влияние мотивации сотрудников на эффективность предприятия [Электронный ресурс] // moluch.ru – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/444/97329/>, свободный. – Загл. с экрана
2. Кремнев Аркадий Александрович, Шмелев Михаил Дмитриевич «Методологические подходы влияния мотивации на производительность труда сотрудников» // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-podhody-vliyaniya-motivatsii-na-proizvoditelnost-truda-sotrudnikov> (дата обращения: 03.12.2024).
3. Мотивация сотрудников: как повысить продуктивность [Электронный ресурс] // ast-academy.ru – Режим доступа: <https://ast-academy.ru/blog/motivacia-sotrudnikov-kak-povysit-produktivnost-i-uderzat-talanty-v-kompanii/>, свободный. – Загл. с экрана

МЕРЫ ПО СОКРАЩЕНИЮ ПРАВОНАРУШЕНИЙ В НАЛОГОВОЙ СФЕРЕ

Папикян Тереза Петросовна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Акопян Анита Гаррьевна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Каспарьянц Надежда Михайловна

научный руководитель,
канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Аннотация. В современном обществе государственные органы применяют разнообразные подходы для управления экономическими процессами, среди которых введение налогов играет ключевую роль. Налогообложение представляет собой один из основных источников финансирования государственного бюджета. Тем не менее, статистика демонстрирует ежегодное снижение налоговых поступлений, что указывает на серьезные проблемы в налоговой системе. Основная причина данного явления заключается в нежелании граждан участвовать в финансировании государственных нужд. В ответ на это, государственные власти принимают меры по повышению налоговых ставок или введению новых обязательных платежей, что зачастую вызывает негативную реакцию среди добросовестных налогоплательщиков. Вместо ужесточения налогового законодательства и увеличения ставок, следует сосредоточиться на более тщательном контроле за недобросовестными налогоплательщиками. Многие из них пытаются уклониться от уплаты налогов, нарушая действующее законодательство.

Abstract. In modern society, government bodies use a variety of approaches to manage economic processes, among which the introduction of taxes plays a key role. Taxation is one of the main sources of financing the state budget. However, statistics show an annual decrease in tax revenues, which indicates serious problems in the tax system. The main reason for this phenomenon is the reluctance of citizens to participate in financing state needs. In response to this, government authorities take measures to increase tax rates or introduce new mandatory payments, which often causes a negative reaction among conscientious taxpayers. Instead of tightening tax legislation and increasing rates, it is necessary to focus on more careful control over unscrupulous taxpayers. Many of them try to evade paying taxes by violating current legislation.

Ключевые слова: налоговое законодательство, правонарушение, налогоплательщик, налоговое правонарушение, налог.

Keywords: tax legislation, offense, taxpayer, tax offense, tax.

Налоговое правонарушение определяется как действие или бездействие, нарушающее законы о налогах и сборах и за которое предусмотрена ответственность. Одним из самых распространенных методов нарушения налогового законодательства является занижение объема реализуемой продукции с целью уменьшения налоговой базы по НДС и налогу на прибыль.

Уклонение от уплаты налогов – это распространенное явление, когда налогоплательщики используют различные схемы для уменьшения своих налоговых обязательств, выпадая

из числа налогоплательщиков. Действия по уклонению могут быть как законными, так и незаконными. Например, законные способы включают в себя избегание налогооблагаемой деятельности или организацию своего бизнеса таким образом, чтобы не подпадать под налоговое обложение. Нелегальные методы, в свою очередь, могут включать ведение бизнеса без необходимой государственной регистрации, использование специальных налоговых режимов для занижения доходов маленьких предприятий, а также подделку документов для сокрытия реальных налоговых обязательств по прибыли и НДС.

Служба налогового контроля имеет возможность выявлять случаи уклонения от уплаты налогов, проводя детальный анализ деятельности организаций и их взаимоотношений с контрагентами. Особенное внимание уделяется операциям, выходящим за рамки обычной деятельности компании, отсутствию имущества для ведения бизнеса или выплате заработной платы сотрудникам ниже среднего уровня по рынку. При установлении факта налогового правонарушения, налогоплательщик может столкнуться с налоговой, административной или уголовной ответственностью. Для снижения рисков налоговых нарушений государство ужесточает контроль за налогоплательщиками, что ведет к увеличению числа судебных разбирательств по налоговым делам. В этой связи происходит и активизация правоохранительных органов в расследовании экономических преступлений.

Для борьбы с налоговыми правонарушениями необходимо разработать ряд рекомендаций. Важными шагами могут стать изменения в налоговом кодексе РФ, проведение информационных кампаний о неизбежности наказания, а также создание новых законов для регулирования онлайн-бизнеса.

В заключение, следует отметить, что совместные усилия государственных органов по противодействию налоговым правонарушениям должны значительно снизить вероятность их совершения и обеспечить защиту экономической безопасности страны. Налоговым службам необходимо подготовить методические рекомендации по предотвращению налоговых нарушений с целью формирования у граждан сознательного отношения к налоговому законодательству.

Список литературы:

1. Миляков Н.В. Финансы: курс лекций / Н.В. Миляков. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 432 с.
2. Химичева Н.И. Финансовое право: Учебник /Отв. ред. Н.И. Химичева. – Ф59 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрист, 2004. – 749 с. 2004
3. Царегородцева, Г.Ю. Финансовый контроль: учебное пособие/Г.Ю. Царегородцева; М-во обр. и науки РФ, Вологодский государственный университет. – Вологда: ВоГУ, 2016. – 110 с.

СТРУКТУРА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Папикян Тереза Петросовна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Егорова Лариса Александровна

научный руководитель, доцент
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Аннотация. В условиях динамичности современного производства и общества управление должно находиться в состоянии непрерывного развития, недостижимом без тщательного анализа текущих тенденций и возможностей, а также без выбора стратегий и вариантов развития. Эффективное использование человеческих ресурсов в рамках «управления персоналом» достигается через выявление как положительных, так и негативных мотивов сотрудников и групп внутри организации, с целью стимулирования положительных и «подавления» отрицательных факторов, а также детального анализа их воздействия.

Abstract. In the conditions of the dynamism of modern production and society, management must be in a state of continuous development, unachievable without a thorough analysis of current trends and opportunities, as well as without choosing strategies and development options. Effective use of human resources within the framework of "personnel management" is achieved through the identification of both positive and negative motives of employees and groups within the organization, with the aim of stimulating positive and "suppressing" negative factors, as well as a detailed analysis of their impact.

Ключевые слова: управление персоналом, структура управления персоналом, предприятие.

Keywords: personnel management, personnel management structure, enterprise.

Современная система управления персоналом нуждается в преобразовании. Это вызвано значительными изменениями в характере труда и внедрением новых технологий и оборудования. Технологические новшества, основанные на цифровом моделировании, ускоряют процессы производства и повышают конкурентоспособность продукции. Управление персоналом требует инновационного подхода, внедрения принципов корпоративной культуры и коллективных договоров.

В структуре персонала можно выделить несколько ключевых взаимосвязей: организационную, функциональную, штатную, социальную и ролевую. Организационная структура обозначает взаимосвязь управленческих элементов, выполняющих определённые функции, составляющие кадровую службу. На текущий момент в практике управления персоналом существует несколько вариантов функционирования кадровых служб.

Первый вариант подразумевает подчинение службы управления персоналом непосредственно руководителю предприятия, что свидетельствует о концентрации всех центральных служб в одной функциональной системе.

Второй вариант также включает прямое подчинение руководителю предприятия, но в этом случае вся кадровая политика определяется администратором.

Третий вариант (аналогичный второму) также предполагает прямое подчинение руководителю, однако на данном этапе осуществляется попытка повышения статуса кадровой службы, даже если заместители ещё не готовы воспринимать ее как равноправную.

Четвёртый вариант представляет собой интеграцию службы управления персоналом в руководство организацией, что характерно для более развитых компаний и является самым распространённым на сегодняшний день.

Эти структуры создавались на основе принципов разделения обязанностей между функциональными подразделениями, ответственными за определённые аспекты деятельности. Особое внимание следует уделить матричной структуре, которая сочетает проектную организацию с постоянной функциональной. Проектная структура является временной, создаваемой для выполнения конкретного проекта, где персонал объединяется в проектные группы.

Функциональная структура подразумевает распределение полномочий между руководством и различными подразделениями. Для её построения рекомендуется применять матричный метод распределения управленческих функций, что позволяет задать очередность действий и назначить ответственность за выполнение конкретных операций.

Штатная структура включает в себя определение состава подразделений, перечня должностей и уровней оплаты труда, формируя фонд заработной платы, который позволяет оценивать затраты на зарплату как в абсолютном выражении, так и в процентном соотношении.

Социальная структура характеризует трудовой коллектив по различным параметрам: полу, возрасту, национальному и социальному составу, уровню образования, семейному положению и положению в организации.

Ролевая структура предполагает участие сотрудников в творческих процессах на производстве и определяет распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей среди работников.

Для улучшения системы управления персоналом организации необходимо учитывать широкий спектр факторов, которые дополняют традиционные методы и инструменты управления.

Список литературы:

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации/ Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224 с.
2. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом [Текст] / А.П. Егоршин. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 352 с.
3. Кабанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие [Текст] / А.Я. Кабанов. – М.: Проспект, 2015. – 56 с.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ

Папикян Тереза Петросовна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Егорова Лариса Александровна

научный руководитель, доцент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Аннотация. Циклическое развитие экономики показывает, что в процессе развития экономической системы она неизменно сталкивается с различными кризисными явлениями. Кризисы стимулируют компании к развитию. Современная экономическая реальность отличается нестабильностью, что неизбежно ведет к появлению кризисных ситуаций. Работники, оказавшиеся в условиях кризиса, вынуждены решать нестандартные задачи, что способствует максимальному раскрытию их профессиональных и личных качеств, а также способности работать под давлением. Все это влияет на поведение сотрудников и их эффективность.

Abstract. The cyclical development of the economy shows that in the process of development of the economic system it invariably encounters various crisis phenomena. Crises stimulate companies to develop. The modern economic reality is characterized by instability, which inevitably leads to the emergence of crisis situations. Employees who find themselves in a crisis are forced to solve non-standard tasks, which contributes to the maximum disclosure of their professional and personal qualities, as well as the ability to work under pressure. All this affects the behavior of employees and their efficiency.

Ключевые слова: кризис, кризисное управление, управление персоналом, экономика, экономическое развитие.

Keywords: crisis, crisis management, personnel management, economy, economic development.

Один из ключевых аспектов управления персоналом в кризисный период – это уровень профессионализма, который позволяет определить готовность сотрудников к непредсказуемым ситуациям.

1. Определения понятия «кризисное время». В современном контексте термин «кризис» обозначает критический момент, который может привести как к улучшению, так и к ухудшению ситуации. Кризис – это период неопределенности, в который происходят значительные изменения, и вероятность сохранения прибыльности бизнеса составляет около 50%. В это время правильное направление управленческих решений становится особенно важным. Компании, чьи менеджеры способны прогнозировать или заранее планировать кризис, могут занять более выгодные позиции. Несмотря на распространенное мнение, что кризис приводит к краху и банкротству, он также приносит определенные риски и неопределенности.

2. Управляющая команда в период кризиса. Активная позиция руководителей в период кризиса является основным фактором успешного антикризисного управления. Стратегия управления персоналом во время кризиса определяет, проявят ли сотрудники лояльность и понимание к антикризисным мерам или выступят против них. На практике важными антикризисными мерами являются:

- наличие признанного лидера, авторитетного в глазах сотрудников, который возглавляет управление персоналом. Его положительное влияние на команду существенно во время антикризисной политики;

- проведение мероприятий, направленных на создание максимальной стабильности для компании в условиях кризиса. Это может включать сохранение ключевых направлений деятельности, даже если не удастся сохранить все аспекты работы.

3. Управление персоналом в условия пандемии. Во время пандемии компании и сотрудники сталкиваются с серьезными вызовами. Руководители, стремясь сохранить бизнес, переводят сотрудников на удаленную работу или сокращают штаты. При принятии таких решений важно помнить о долгосрочных целях бизнеса. Работники должны оставаться в центре внимания, учитывая их финансовое, физическое, эмоциональное и социальное благополучие. Это позволит поддерживать высокую степень вовлеченности даже в сложные времена.

Сотрудники играют важную роль в устойчивом функционировании компании в кризис. Им необходимо четкое понимание своих обязанностей. В такие периоды сотрудники особенно нуждаются в поддержке со стороны руководства. Дальновидный руководитель должен контролировать состояние своей команды в течение нескольких недель после кризиса, пересматривать и обновлять план восстановления коллектива, а также анализировать эффективность предпринятых мер. Любая оказанная поддержка, независимо от ее объема, будет шагом к будущему росту и процветанию организации, ее сотрудников, клиентов и общества в целом.

Таким образом, кризис в современных условиях можно рассматривать как проявление цикличности экономического развития. Если персонал компании готов к такой ситуации, кризис может стать катализатором позитивных изменений в бизнесе, приводя не только к выживанию, но и к дополнительной прибыли.

Список литературы:

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации/ Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224 с.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия, – М.: ЮНИТИ, 2010. – 325 с.
3. Софронеева, Е.Т. Стратегическое управление человеческими ресурсами в условиях кризиса / Е.Т. Софронеева // Молодой ученый. – 2022. – № 20 (415). – с. 504-507

РОЛЬ И РАЗВИТИЕ АУДИТОРСКОГО КОНТРОЛЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Папикян Тереза Петросовна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Акопян Аниита Гаррьевна

студент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Каспарьянц Надежда Михайловна

научный руководитель,
канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО Армавирский Государственный
Педагогический Университет,
РФ, г. Армавир

Аннотация. В условиях рыночной экономики растет значение аудита, который становится ключевым элементом для обеспечения надежности финансовой отчетности. Появление новых предприятий, коммерческих банков и других хозяйственных структур на базе негосударственной собственности требует внедрения эффективных методов контроля за их финансово-хозяйственной деятельностью. Хозяйствующие субъекты заинтересованы в достоверности учета и отчетности по финансово-хозяйственной деятельности, что в свою очередь отвечает интересам государства и делает аудит важным процессом.

Abstract. In a market economy, the importance of audit is growing, becoming a key element for ensuring the reliability of financial reporting. The emergence of new enterprises, commercial banks and other business structures based on non-state property requires the introduction of effective methods of control over their financial and economic activities. Business entities are interested in the reliability of accounting and reporting on financial and economic activities, which in turn meets the interests of the state and makes audit an important process.

Ключевые слова: аудит, аудиторский контроль, аудитор, аудиторская организация, аудит эффективности.

Keywords: audit, audit control, auditor, audit organization, performance audit.

С развитием рыночной экономики в России возрастает значимость финансового контроля, который осуществляется в соответствии с законом вне зависимости от участия государственных органов. Одной из форм такого контроля является аудиторский финансовый контроль. В соответствии с российским законодательством, аудит представляет собой независимую вневедомственную проверку, осуществляемую как предпринимательская деятельность. Его цель – оценка достоверности финансовой отчетности организаций, а также соответствия бухгалтерского учета действующему законодательству.

Аудит подразделяется на инициативный (по желанию субъекта) и обязательный (проводится в случаях, установленных законодательством).

Обязательность аудита обусловлена особенностями организационно-правовой формы проверяемого субъекта, их функциональными обязанностями или значительными объемами выручки и активов. Решение о проведении обязательного аудита принимается на уровне

государства и закрепляется в законодательных нормах, что делает его обязательным для аудируемого субъекта.

Основная задача аудита заключается в защите прав и законных интересов субъектов финансовых отношений, а также в обеспечении экономической безопасности государства. Субъектами аудиторской деятельности могут быть как аудитор, имеющий законное право осуществлять финансовый контроль, так и аудиторская организация – коммерческая организация, являющаяся членом одной из саморегулируемых организаций аудиторов.

Аудиторская деятельность требует значительных усилий и финансовых вложений, поэтому организации стремятся привлекать к аудитам опытные фирмы, работающие на рынке не менее пяти лет. Это свидетельствует о доверии к качеству услуг и профессионализму таких организаций. Доверие клиентов к качеству аудита и предоставленным услугам играет важную роль в работе аудиторов.

В последние годы в Российской Федерации наблюдается рост популярности аудита эффективности. Этот вид аудита, который включает проверку использования государственных средств, представляет собой новый инструмент бюджетного контроля. Он направлен на анализ работы органов власти и получателей государственных средств с целью оценки их эффективности в выполнении поставленных задач.

На сегодня аудит эффективности представляет собой сложную задачу, требующую значительных временных и финансовых ресурсов, а также высококвалифицированных специалистов. Тем не менее, это направление имеет высокий потенциал для развития аудита в РФ.

Таким образом, аудиторский контроль основывается на взаимной заинтересованности государства, руководителей и владельцев организаций в достоверной учетной и отчетной информации. Аудит является независимой проверкой финансовой отчетности, проводимой профессиональным аудитором в соответствии с законодательством на коммерческой основе. В настоящее время аудиторская деятельность занимает приоритетное место в сфере финансового контроля, продолжая развиваться в России.

Список литературы:

1. Миляков Н.В. Финансы: курс лекций / Н.В. Миляков. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 432 с.
2. Химичева Н.И. Финансовое право: Учебник /Отв. ред. Н.И. Химичева. – Ф59 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрист, 2004. – 749 с. 2004
3. Царегородцева, Г.Ю. Финансовый контроль: учебное пособие/Г.Ю. Царегородцева; М-во обр. и науки РФ, Вологодский государственный университет. – Вологда: ВоГУ, 2016. – 110 с.

РУБРИКА
«ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

**ПРОБЛЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА РАВНОПРАВИА В ПРАВЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Алчакова Алина Шамильевна

*студент,
Юридический институт,
Северо-Кавказский Федеральный Университет,
РФ, г. Ставрополь*

Лукинова Светлана Алексеевна

*доцент
кафедры экологического,
земельного и трудового права,
Юридический институт,
Северо-Кавказский Федеральный Университет,
РФ, г. Ставрополь*

**THE PROBLEM OF IMPLEMENTING THE PRINCIPLE OF EQUALITY
IN SOCIAL SECURITY LAW**

Alina Alchakova

*Student,
Law Institute,
North Caucasian Federal University,
Russia, Stavropol*

Svetlana Lukinova

*Associate professor
of the department of environmental,
land and labor law of the law instituter,
Law Institute,
North Caucasian Federal University,
Russia, Stavropol*

Принцип равноправия является одним из основополагающих элементов правовой системы и социальной политики, обеспечивая справедливое и равное отношение ко всем гражданам. Он подразумевает, что все люди должны иметь равные права и возможности, независимо от их социального статуса, расы, пола, возраста, религии или других характеристик. Это важный аспект, который способствует созданию справедливого общества, где каждый гражданин может рассчитывать на поддержку в трудные времена.

Важнейшими документами, определяющими данный принцип, являются следующие нормативно-правовые акты: Конституция РФ в ст.19, законы о социальном обеспечении и социальном обслуживании граждан, а также различные подзаконные акты. Конституция Российской Федерации закрепляет право каждого гражданина на социальное обеспечение, что подразумевает равный доступ к социальным услугам. Кроме того, принцип социального обслуживания граждан легально закреплен в ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в РФ» от 28.12.2013 г. №442

Значение принципа равноправия в социальном обеспечении проявляется в нескольких ключевых аспектах. Во-первых, он способствует устранению социальной несправедливости и неравенства. В условиях экономической нестабильности и роста бедности многие группы населения оказываются в уязвимом положении. Принцип равноправия позволяет гарантировать, что помощь будет предоставляться тем, кто в ней действительно нуждается, независимо от их социального положения. Это создает более справедливую систему, в которой каждый гражданин имеет право на достойную жизнь.

Во-вторых, принцип равноправия способствует укреплению социальной сплоченности. Когда граждане видят, что система социального обеспечения работает справедливо и эффективно, это повышает уровень доверия к государственным институтам. Люди начинают чувствовать себя частью общества, где их права и интересы учитываются, что способствует повышению социальной ответственности и активному участию граждан в жизни общества.

Однако на практике применение принципа равноправия в социальном обеспечении сталкивается с рядом проблем. Одной из основных является несоответствие потребностей и возможностей граждан. В условиях быстро меняющегося социально-экономического ландшафта, многие граждане сталкиваются с различными вызовами, которые не всегда учитываются в рамках существующих систем социального обеспечения. Это несоответствие может проявляться в различных формах, включая недостаточный уровень поддержки для определенных групп населения, а также в неэффективности механизмов, предназначенных для удовлетворения потребностей граждан [3].

Ключевой причиной этого несоответствия является отсутствие гибкости в законодательных и нормативных актах, регулирующих социальное обеспечение. Часто законы и правила разрабатываются с учетом среднестатистического гражданина, что приводит к игнорированию специфических потребностей отдельных групп, таких как пожилые люди, инвалиды, многодетные семьи или безработные. Например, программы социальной помощи могут не учитывать реальные финансовые потребности граждан, что приводит к недостаточному уровню поддержки и, как следствие, к ухудшению качества жизни. Поэтому ключевым шагом в улучшении ситуации является разработка и внедрение новых законодательных инициатив, направленных на укрепление принципа равноправия. Не менее важным является и вовлечение граждан в процесс принятия решений, касающихся социальной политики. Проведение общественных консультаций и опросов поможет выявить реальные потребности и ожидания населения, что в свою очередь позволит более точно настраивать систему социального обеспечения.

Так же не менее важным аспектом является и дискриминация при предоставлении социальных услуг. Она представляет собой серьезную проблему, затрагивающую права и интересы различных групп населения [4].

Одной из причин дискриминации является наличие предвзятых стереотипов и предрассудков в обществе. Например, люди с ограниченными возможностями, пожилые граждане, мигранты или представители этнических меньшинств могут сталкиваться с негативным отношением со стороны работников социальных служб. Это может проявляться в форме игнорирования их потребностей, недостатка информации о доступных услугах или даже открытого отказа в помощи. Например, женщина из числа коренного населения обращается за помощью в оформлении документов на пособие, но сталкивается с грубостью и некомпетентностью со стороны сотрудника, который не понимает ее диалект и демонстрирует явное пренебрежение к ее культуре. В результате женщина не может получить необходимую помощь и чувствует себя униженной. В следствии чего такие группы населения оказываются в уязвимом положении, что усугубляет их социальную изоляцию и затрудняет доступ к необходимым ресурсам.

Еще одной важной проблемой является недостаточная подготовка и обучение специалистов, работающих в сфере социальных услуг. Часто работники не обладают достаточными знаниями о правах граждан и принципах равенства, что приводит к неосознанной дискриминации. Отсутствие профессиональной этики и навыков межкультурной коммуникации также может способствовать возникновению конфликтов и недопонимания между клиентами и социальными работниками.

Кроме того, системные проблемы в организации социальных услуг могут способствовать дискриминации. Например, недостаточное финансирование программ социальной помощи, отсутствие четких стандартов и критериев для предоставления услуг, а также сложные бюрократические процедуры могут создавать барьеры для получения помощи. В таких условиях наиболее уязвимые группы населения оказываются в невыгодном положении, так как им сложнее преодолевать эти барьеры.

Необходимо отметить, что дискриминация в сфере социальных услуг не только нарушает права отдельных граждан, но и негативно сказывается на обществе в целом. Поэтому необходимо понимать, что обеспечение равного доступа к социальным услугам является не только правовой, но и моральной обязанностью государства.

Для решения проблемы дискриминации при предоставлении социальных услуг необходимо принять комплексные меры. Во-первых, важно проводить регулярные тренинги и семинары для работников социальных служб, направленные на повышение их квалификации и осознание важности принципа равенства. Во-вторых, необходимо разработать и внедрить четкие стандарты и процедуры, которые обеспечат прозрачность и доступность социальных услуг для всех граждан. В-третьих, следует активнее привлекать общественные организации и инициативные группы к мониторингу ситуации в сфере социальных услуг, что позволит выявлять случаи дискриминации и оперативно реагировать на них.

Кроме того, существует проблема сложной бюрократической системы, которая часто затрудняет процесс получения социальных услуг. Долгие очереди, запутанные процедуры и недостаток квалифицированных специалистов в государственных учреждениях создают дополнительные трудности для граждан. Это приводит к тому, что многие люди отказываются от попыток получить льготы, считая, что это слишком сложно и затратно по времени.

Для решения проблемы неравенства в доступе к социальному обслуживанию необходимо разработать комплексные меры, направленные на улучшение информированности граждан, упрощение бюрократических процедур и обеспечение равного доступа к социальным услугам для всех групп населения. Важно также учитывать специфические потребности уязвимых категорий граждан и разрабатывать программы, которые будут направлены на их поддержку.

Таким образом, решение проблем, связанных с принципом равенства в праве социального обеспечения, требует комплексного подхода, включающего законодательные реформы, вовлечение граждан, обучение специалистов, мониторинг и повышение общественного сознания. Только совместными усилиями можно создать более справедливую и эффективную систему социального обеспечения, которая будет отвечать потребностям всех граждан.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принятая всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6 – ФКЗ, от 30.12.2008 №7 – ФКЗ, от 05.02.2014 №2 – ФКЗ, от 01.07.2020 №11 – ФКЗ)//Собрание законодательства РФ – 01.07.2020 – № 31 – Ст. 4398.
2. Федеральный закон "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации" от 28.12.2013 N 442-ФЗ
3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОСТИ В КОНТЕКСТЕ ... [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-printsipa-spravedlivosti-v-kontekste-zaschity-prav-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del>
4. О ПОНИМАНИИ И ЗНАЧЕНИИ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОСТИ ... [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-ponimanii-i-znachenii-printsipa-spravedlivosti-v-ugolovnom-prave>
5. Защита прав и свобод человека и гражданина в Российской ... [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-prav-i-svobod-che-loveka-i-grazhdanina-v-rossiyskoy-federatsii-i-v-evropeyskih-stranah-sravnitelno-pravovoy-analiz>

6. О НЕКОТОРОМ ПОНИМАНИИ СОЦИАЛЬНОЙ ... [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotorom-ponimanii-sotsialnoy-spravedlivosti-v-mezhetnicheskih-otnosheniyah>
7. ПЕРВЫЙ ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТИ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ ... [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pervyy Printsip-spravedlivosti-v-politicheskoy-filosofii-dzhona-rolza-aktualnost-i-osnovnye-idei>

ОГРАНИЧЕНИЯ И ЗАПРЕТЫ, СВЯЗАННЫЕ С ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБОЙ

Баканова Дарина Надеровна

магистрант,
АОЧУ ВО Московский финансово-
юридический университет МФЮА,
РФ, г. Москва

Дудченко Оксана Сергеевна

научный руководитель,
д-р юрид. наук, доцент,
АОЧУ ВО Московский финансово-
юридический университет МФЮА,
РФ, г. Москва

Аннотация. В статье уделяется внимание запретам и ограничениям, связанным с поступлением на государственную службу и замещением должностей государственных гражданских служащих и необходимостью их наличия.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, государственный гражданский служащий, правовой статус.

Государственная гражданская служба представляет собой сложный механизм, включающий в себя множество элементов. Ключевым элементом является государственный гражданский служащий. Также важным является соблюдение не только прав и обязанностей государственного гражданского служащего, но ограничений и запретов, связанных с прохождением государственной гражданской службы. Запреты и ограничения, представляют собой своеобразные меры противодействия коррупции и злоупотреблениям государственными служащими своими полномочиями.

Так, ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает ограничения для государственных гражданских служащих, связанные с их правами. Эти ограничения действуют как во время прохождения гражданской службы, так и при приеме на неё, затрагивая граждан, ещё не ставших гражданскими служащими.

Пунктом 4 ст. 10 ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» установлен статус государственного служащего, в том числе ограничения, обязательства, правила служебного поведения, ответственность, а также порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров [1].

Человек, претендующий на должность государственного гражданского служащего, не может занять эту должность в случаях, указанных в ст. 16 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [3].

В целях противодействия коррупции в органах государственной власти, на должностных лиц государственной гражданской службы налагаются запреты, установленные ФЗ «О противодействии коррупции» [2].

После поступления на государственную гражданскую службу на гражданского служащего при замещении им должности налагаются запреты, установленные ст. 17 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Важно упомянуть, что гражданскому служащему, его супругу или супруге и несовершеннолетним детям запрещено открывать и иметь счета (вклады) в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, а также хранить там наличные деньги и ценности.

С начала 2017 года государственные служащие должны предоставлять информацию об использовании социальных сетей и форумов, где они размещали общедоступные сведения, а также данные, позволяющие их идентифицировать.

Информация о размещении данных на официальных сайтах госорганов в контексте выполнения госслужащим своих обязанностей не подлежит сообщению работодателю.

Несоблюдение запретов влечёт за собой возможность привлечения гражданского служащего к ответственности.

Так, ст. 33 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» указывает на нарушение запретов как на одно из общих оснований для прекращения служебного контракта, освобождения от занимаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы.

Для определения факта нарушения запретов, установленных для гражданского служащего, необходимо провести служебную проверку на основании решения представителя нанимателя или письменного обращения самого гражданского служащего.

Подводя итог, следует подчеркнуть, что цель ограничений и запретов, связанных с гражданской службой, заключается в следующем: создать ограничения для злоупотребления властными полномочиями; обеспечить условия для того, чтобы служебная деятельность не зависела от групп влияния; обеспечить эффективную служебную деятельность.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации" (ред. от 12.03.2024) // СПС КонсультантПлюс
2. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (ред. от 08.08.2024) // СПС КонсультантПлюс
3. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (ред. от 08.08.2024) // СПС КонсультантПлюс

ЗАЩИТА ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ ПУТЕМ КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА

Галкина Юлия Сергеевна

магистрант

Волжского филиала

Волгоградского государственного университета,

направления подготовки юриспруденция,

РФ, г. Волжский

PROTECTION OF CIVIL RIGHTS BY COMPENSATION OF MORAL DAMAGE

Galkina Yulia Sergeevna

Undergraduate

of the Volga branch of Volgograd State University,

Russia, Volzhsky

Аннотация. В научно-исследовательской работе дано определение понятию «моральный вред». Рассказаны основные критерии компенсации морального вреда. Разобрана судебная практика и рассмотрены проблемы в законодательстве, подлежащие устранению. Цель работы – системный анализ законодательных актов и судебной практики в отношении применения защиты гражданских прав путем компенсации морального вреда.

Abstract. In the research paper, the definition of the concept of "moral harm" is given. The main criteria of compensation for moral damage are described. The judicial practice is analyzed and the problems in the legislation to be eliminated are considered. The purpose of the work is a systematic analysis of legislative acts and judicial practice in relation to the application of civil rights protection through compensation for moral damage.

Ключевые слова: гражданин, моральный вред, компенсация, законодательство, нематериальные блага, суд, гражданский кодекс.

Keywords: Citizen, moral damage, compensation, legislation, intangible benefits, court, civil Code.

Введение

Вторая статья Конституции Российской Федерации (далее по тексту Конституция РФ) гласит, что «человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства». Но в последнее время достаточно часто наблюдаются ситуации, в которых нарушаются гражданские права людей. Также, в ст. 46 Конституции РФ говорится о том, что «каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод». Одним из способов защиты гражданских прав, согласно Гражданскому кодексу Российской Федерации (далее по тексту ГК РФ), является компенсация морального вреда.

Моральный вред представляет собой физические или нравственные страдания, которые возникают у гражданина в результате действий (бездействия) других лиц, нарушающих его личные неимущественные права либо посягающих на принадлежащие гражданину нематериальные блага (часть первая ст. 151 ГК РФ). [5] Эрделевский А.М. в своем научно-практическом пособии «Моральный вред и компенсация за страдания» обратил внимание, что «законодатель применяет слово «страдания» как ключевое в определении морального вреда», уточняя, что «действия причинителя морального вреда обязательно должны найти отражение в сознании потерпевшего».

Целью данной научно-исследовательской работы (далее по тексту НИР) является системный анализ законодательных актов и судебной практики в отношении применения защиты гражданских прав путем компенсации морального вреда.

Целью исследования обусловлена постановка следующих задач:

- разобрать законодательные акты;
- проанализировать факты, на основании которых появляется возможность компенсации морального вреда;
- провести анализ судебной практики.

Объект НИР – моральный вред.

Предметом является защита гражданских прав путем компенсации морального вреда.

Основным законом, регулирующим права и свободы человека, является "Всеобщая декларация прав человека" (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)

В ст. 1 ГК РФ отражен общий принцип гражданского права, основывающийся на признании равенства участников гражданско-правовых отношений. Этот принцип напрямую вытекает из Конституции РФ, а конкретно ч.1 ст. 19: «Все равны перед законом и судом».

Защита гражданских прав путем компенсации морального вреда законодательно закреплена в Конституции РФ, а также в обеих частях ГК РФ. Согласно п. 2 ст. 1099 ГК РФ моральный вред, причиненный действиями (бездействием), нарушающими имущественные права гражданина, подлежит компенсации в случаях, предусмотренных законом. Под моральным вредом, согласно статье 151 ГК РФ, понимаются физические или нравственные страдания, т.е. негативные психические реакции человека на действия, нарушающие его личные неимущественные права либо посягающие на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других особых случаях, предусмотренных законом, когда компенсация морального вреда предусмотрена за нарушение имущественных прав (в качестве примера можно привести Закон РФ "О защите прав потребителей", который предусматривает компенсацию морального вреда в случае нарушения имущественных прав гражданина-потребителя).[4] Особенностью нематериальных благ является то, что они принадлежат гражданину от рождения или в силу закона, неотчуждаемы и непередаваемы иным способом.[2] Также, в статье 150 ГК РФ и в ст. ст. 20 – 23 Конституции РФ приведен перечень охраняемых законом нематериальных благ, такие как: жизнь, здоровье, честь, достоинство личности, свобода, личная неприкосновенность, неприкосновенность частной жизни, деловая репутация, личная и семейная тайна, право свободного передвижения, выбора места пребывания и проживания, право на имя и другие.

При этом данные блага, согласно п. 1 ст. 55 Конституции РФ, не должны «толковаться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина».

В соответствии с п.1 ст. 1064 ГК РФ «Вред, причиненный личности или имуществу гражданина, а также вред, причиненный имуществу юридического лица, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред», конечно же в том числе и моральный.

Итак, на основании вышеизложенного, руководствуясь статьями Конституции РФ и ГК РФ, можно сказать, что причинение морального вреда так же является нарушением гражданских прав человека, на компенсацию которого каждый гражданин имеет право.

Но как понять причинен ли моральный вред и какова будет компенсация за него.

Под физическими страданиями следует понимать физическую боль, связанную с причинением увечья, иным повреждением здоровья, либо заболеванием, в том числе перенесенное в результате нравственных страданий, ограничение возможности передвижения вследствие повреждения здоровья, неблагоприятные ощущения или болезненные симптомы, а под нравственными страданиями – страдания, относящиеся к душевному неблагополучию (нарушению душевного спокойствия) человека (чувства страха, унижения, беспомощности, стыда, разочарования, осознание своей неполноценности из-за наличия ограничений, обусловленных причинением увечья, переживания в связи с утратой родственников, потерей работы, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, раскрытием семейной или врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь,

достоинство или деловую репутацию, временным ограничением или лишением каких-либо прав и другие негативные эмоции).

Согласно ст. 1101 ГК РФ «компенсация морального вреда осуществляется в денежной форме», размер которой «определяется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда в случаях, когда вина является основанием возмещения вреда. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости».

Судебная практика по компенсации морального вреда очень обширна. Разберем данный вопрос на примере одного из определений судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации № 78-КГ20-30-КЗ от 15.09.2020. [3]

Гражданку признали виновной в совершении административного правонарушения, и, в качестве наказания, был наложен административный штраф. Решением Московского районного суда Санкт-Петербурга постановление по делу об административном правонарушении отменено, производство по делу прекращено за отсутствие состава административного правонарушения. Затем решением Санкт-Петербургского городского суда решение Московского районного суда изменено: производство по делу прекращено за отсутствием события административного правонарушения.

Поскольку гражданку незаконно привлекли к административной ответственности, та понесла убытки в размере 50 000 рублей, которые состояли из расходов на оплату труда адвоката, оказавшего ей юридическую помощь. С исковым заявлением она обратилась в Петроградский районный суд, который удовлетворил ее требования частично.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда решение суда первой инстанции осталось без изменения.

После чего, указанное выше апелляционное определение определением судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции отменено, дело было направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда решение суда первой инстанции отменено, вынесено новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

Гражданкой была подана кассационная жалоба в Верховный суд РФ с просьбой отменить определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции как незаконного.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ, ссылаясь на неправомерность кассационного суда, который вышел за пределы доводов кассационной жалобы ответчика, а также на ст. ст. 12, 15, 1069, 1070 ГК РФ, пункт 26 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 марта 2005 г. N 5 "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях", определила определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда отменить, оставить в силе решение Петроградского районного суда Санкт-Петербурга и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда.

Итак, исходя из разобранных выше определений, можно убедиться, что отсутствие установленных критериев по возмещению морального вреда или убытков приводит к длительному принятию конкретного решения по размеру компенсации.

Я считаю, что необходимо внести в ч.2 ст.151 ГК РФ соответствующие дополнения, с помощью которых будут определены частные случаи величины компенсации морального вреда, а также основания, на которые будет опираться суд при увеличении или снижении суммы компенсации, а также в определении размера компенсации и степени причиненных страданий, ссылаться на заключение судебно-психологической экспертизы.

Заключение

В результате проведенного научного исследования, можно сделать вывод, что законодательство Российской Федерации предоставляет возможность для возмещения компенсации за причиненный моральный вред в денежном эквиваленте. Несмотря на то, что многие нормативно-правовые акты посвящены этой защите гражданских прав, проанализировав судебную практику, мы убеждаемся, что есть проблема, которая выражается в неустановленном законом размере компенсации.

Моральный вред представляет собой физические или нравственные страдания, которые возникают у гражданина в результате действий (бездействия) других лиц, нарушающих его личные неимущественные права либо посягающих на принадлежащие гражданину нематериальные блага.

Компенсация морального вреда очень значимая защита нематериальных благ, определяемая судом с учетом таких критериев, как характер причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020);
2. Гражданский кодекс Российской Федерации 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ (в ред. от 05.12.2022);
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 N 33 "О практике применения судами норм о компенсации морального вреда";
4. "Постатейный комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Часть первая" (постатейный) (Гришаев С.П., Богачева Т.В., Свит Ю.П.) (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2019);
5. «Основные положения гражданского права: постатейный комментарий к статьям 1-16.1 Гражданского кодекса РФ» (под ред. Карапетова А.Г. (с. 898-1131, комментарии Карапетова А.К, Громова С.А.);
6. «Моральный вред и компенсация за страдания» научно-практическое пособие (под ред. А.М. Эрделевского), 2017.

СУБСИДИАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БЫВШЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ ДОЛЖНИКА ПО ЕГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВАМ ЗА ДОНАЧИСЛЕННЫЕ НАЛОГИ: ОСОБЕННОСТЬ ПРАКТИКИ ДОКАЗЫВАНИЯ ОТСУТСТВИЯ ВИНЫ В ДЕЛЕ О БАНКРОТСТВЕ ДОЛЖНИКА

Галлямов Эйнар Ринатович

магистрант,

Набережночелнинский институт (филиал)

Казанского (Приволжского)

федерального университета,

РФ, г. Набережные Челны

Хасимова Лейсан Нафисовна

научный руководитель,

канд. юрид. наук, доцент,

Набережночелнинский институт (филиал)

Казанского (Приволжского) федерального университета,

РФ, г. Набережные Челны

Закон о банкротстве (далее – ЗоБ) предусматривает возможность сложения полномочий руководителем должника на всех процедурах, которые применяются в деле о банкротстве, в том числе в упрощенных процедурах (ст.69, п.2 ст.82, ст.94, п.2 ст.126, Глава XI ЗоБ [5]). Также руководитель может в преддверии банкротства уволиться, однако такое событие не исключает возможности его последующего участия в деле о банкротстве. Таким образом данное лицо способно обрести статус экс-руководителя.

Привлечение контролирующего должника лица (далее – КДЛ) (бывшего руководителя должника) к субсидиарной ответственности осуществляется при невозможности полного погашения требований кредиторов вследствие действий (бездействия) самого КДЛ (ст.61.11 ЗоБ). При привлечении по налоговым долгам организации важно доказать, что виновное неправомерное поведение КДЛ привело компанию к доначислению налогов, а после – к несостоятельности и невозможности удовлетворить требования кредиторов. В качестве доказательств выступают материалы налоговой проверки и уголовных дел, возбужденных в отношении КДЛ за неуплату налогов.

Во время налоговой проверки может быть установлено создание искусственного документооборота, привлечение технических компаний, не имеющих реальной деятельности, «дробление» бизнеса и другие нарушения, целью которой является получение необоснованной налоговой выгоды. На основе выявленных нарушений налогоплательщику доначисляют налоги, пени и штрафы. Уже в дальнейшем при невозможности погасить долги и признании налогоплательщика банкротом, существует риск несения КДЛ ответственности. Судебная практика это подтверждает [15, 16].

Состав правонарушения при привлечении к субсидиарной ответственности следующий: 1) вред, выраженный в непоступлении в бюджет налогов и пеней; 2) противоправные действия и вина КДЛ, под которыми понимаются незаконные, недобросовестные и неразумные действия (бездействие); 3) причинно-следственная связь, при которой вред должен быть обусловлен соответствующими действиями (бездействием) КДЛ [14]. В привлечении отказывают при отсутствии хотя бы одного из указанных элементов [17].

КДЛ привлекается к субсидиарной ответственности в полном объеме, так как причинно-следственная связь между его действиями и невозможностью восстановить финансовое положение организации для удовлетворения требований кредиторов презюмируется. Однако если будет доказано, что руководитель должника добросовестно рассчитывал на разрешение финансовых проблем, осуществил максимальные усилия для ликвидации финансовых

трудностей, следовал экономически обоснованному плану, то КДЛ освобождается от ответственности до тех пор, пока осуществление этого плана являлось разумным [11].

При этом всегда существенную роль играет субъективный фактор – виновность лица, определяющий степень его ответственности исходя из того, приняло ли это лицо все меры надлежащего исполнения обязательств при той степени заботливости и осмотрительности, какая от него требовалась по характеру предпринимательской деятельности (п.1 ст.401 ГК РФ [2]) [13].

Абз.5 п.4 ст.10, пп.3 п.2 ст.61.11 ЗоБ закреплена презумпция вины руководителя должника при невозможности полного погашения требований кредиторов в случае, если его действия и (или) бездействие привлекли организацию к налоговой ответственности.

Согласно п.26 Постановления №53 [4] презюмируется, что действия (бездействие) КДЛ – необходимая причина объективного банкротства (неспособности должника к удовлетворению требований кредиторов в полном объеме, в т.ч. по обязательным платежам вследствие превышения размера обязательств над реальной стоимостью активов) при доказанности обстоятельств: факт привлечения должника к налоговой ответственности за неуплату (неполную уплату) налогов в результате занижения налоговой базы, иного неправильного исчисления или иных неправомерных действий (бездействия); доначисленные суммы налога составили более 50% совокупного размера основной задолженности перед кредиторами третьей очереди.

Таким образом, ЗоБ однозначно указывает на то, что в случае совершения сделок, причинивших вред кредиторам или при непередаче документов вина КДЛ и причинно-следственная связь презюмируется.

Названная правовая презумпция весьма неоднозначна, ведь появляются различные вопросы по данной тематике, например – вопрос опровержения презумпции вины КДЛ, если выявленные в результате налоговой проверки нарушения не были причиной объективного банкротства должника [18].

При привлечении КДЛ к ответственности по причине невозможности погашения требований кредиторов должны изучаться причины несостоятельности должника [12]. В данном деле Верховным судом РФ отмечено, что суды проигнорировали довод бывшего руководителя должника о том, что реальной причиной банкротства послужил невозврат кредитов контрагентом, за которое поручился должник и не выяснили, обусловлена ли выдача поручительства аффилированностью должника с заемщиком либо их отношения имеют иное экономическое основание. В то же время названные обстоятельства имели существенное значение для разрешения спора при определении причин несостоятельности должника и в итоге могли дать возможность сделать мотивированные суждения о вине ответчика (бывшего руководителя должника) в невозможности погашения долгов кредиторов [10]. В удовлетворении заявления о привлечении к ответственности бывшего руководителя должника отказано, поскольку была обоснована необходимость заключения договора поручительства, исходя из экономической целесообразности хозяйственной деятельности, т.к. привлечение кредитных средств отвечало интересам должника.

Также встречаются случаи, когда привлекаемый к субсидиарной ответственности руководитель должника заявляет о том, что фактически действовал по указанию иного лица. Вместе с тем предоставленная им информация не раскрывает лицо, оказавшее на руководителя влияние, и не позволяет определить степень его влияния и участия учредителей в принятии таким руководителем решений, связанных прямо или косвенно с отчуждением имущества должника.

Как пояснил Верховный Суд РФ, смысл и предназначение номинального КДЛ (в частности, руководителя) состоят в том, чтобы обезопасить действительных бенефициаров от негативных последствий принимаемых по их воле недобросовестных управленческих решений, влекущих несостоятельность организации [9]. Такое положение дел недопустимо, именно поэтому к субсидиарной ответственности подлежат привлечению как теневые, так и номинальные КДЛ солидарно. Первые – так как в результате именно их виновных действий стало

невозможным погасить требования кредиторов, вторые – поскольку они своим поведением содействовали сокрытию личности действительных правонарушителей [1].

Не является основанием для отказа в привлечении к субсидиарной ответственности по обязательствам компании номинального директора, не обладающего реальными полномочиями.

Суды мотивируют свою позицию тем, что законодательство не предусматривает фигуры «номинального руководителя», так как на любого руководителя (даже на номинального) законом возложена реальная обязанность обеспечения контроля над денежными средствами компании, осуществляемыми денежными и хозяйственными операциями, а также реальные права, используя которые эти обязанности можно осуществлять [4].

С такой точки зрения причиной банкротства компании являются не только действия (бездействие) фактического руководителя, оказавшего непосредственное влияние на принимаемые управленческие решения и имущественную сферу должника, но и бездействие номинального руководителя, уклонившегося от исполнения обязанности по поддержанию надлежащей работы системы управления организации [7,8]. Соответственно, субсидиарную ответственность по обязательствам должника несут солидарно номинальный и фактический руководители [3].

У суда присутствует также возможность отказать в удовлетворении заявления о привлечении бывшего руководителя должника к ответственности по формальным признакам самой ст.61.11 ЗоБ:

В данном деле суд первой инстанции учел позицию Верховного суда РФ и отказал в привлечении бывшего руководителя должника к субсидиарной ответственности [6] на основании следующего: в реестре требований кредиторов вместе с требованием уполномоченного органа (размер более 110 десяти млн. руб.) присутствует требование банка (размер около 2-ух млрд. руб.). Отмечено, что, если не доказаны основания для привлечения ответчика к субсидиарной ответственности в связи с презумпцией пп.3 п.2 ст.61.11 ЗоБ, но доказано противоправное поведение КДЛ, которое влечет иную ответственность (в т.ч. предусмотренную ст.53.1 ГК РФ), суд принимает решение о возмещении КДЛ убытков.

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что привлечение бывшего руководителя должника к субсидиарной ответственности за доначисленные налоги и факт доказывания его вины является актуальной темой, поскольку вызывает теоретические и практические вопросы и имеет достаточную практическую базу.

Список литературы:

1. Адвокатская газета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.advgazeta.ru/novosti/vs-k-subsiarnoy-otvetstvennosti-privlekayutsya-kak-tenevye-tak-i-nominalnye-kdl-solidarno> (дата обращения: 05.12.2024).
2. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 № 51-ФЗ [в ред. от 31.10.2024] // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
3. Закон.ру. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://zakon.ru/blog/2023/7/5/subsiarnaya_otvetstvennost_nominalnogo_direktora_est_li_vo_zmozhnost_izbezhat_otvetstvennosti (дата обращения: 05.12.2024).
4. О некоторых вопросах, связанных с привлечением контролирующих должника лиц к ответственности при банкротстве: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 21 декабря 2017 г. № 53 // Российская газета. – 2017. – № 297.
5. О несостоятельности (банкротстве): федер. закон от 26 октября 2002 № 127-ФЗ [в ред. от 07.10.2024] // Российская Газета. – 2002. № 209-210.
6. Определение Арбитражного суда г. Москва от 26 февраля 2024 г. по делу № А40-23442/20-169-45 Б [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс».
7. Определение Верховного суда РФ № 305-ЭС22-27062 от 27 апреля 2023 г. [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс».

8. Определение Верховного суда РФ № 305-ЭС20-5422 (1, 2) от 24 августа 2020 г. [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс».
9. Определение Верховного суда РФ от 23 января 2023 г. № 305-ЭС21-18249 (2, 3) [Электронный ресурс]: по делу № А40-303933/2018 // СПС «Консультант Плюс».
10. Определение Верховного суда РФ от 30 сентября 2019 г. № 305-ЭС19-10079 [Электронный ресурс]: по делу № А41-87043/2015 // СПС «Консультант Плюс».
11. Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 20 июля 2017 г. № 309-ЭС17-1801 [Электронный ресурс]: по делу № А50-5458/2015 // СПС «Консультант Плюс».
12. Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 11 августа 2023 г. № 305-ЭС23-3934 (1, 2) [Электронный ресурс]: по делу № А40-133029/2020 // СПС «Консультант Плюс».
13. Орлов Е.К. Субсидиарная ответственность и взыскание убытков. различия в доказывании с учетом применимых презумпций // Имущественные отношения в РФ – 2022 – №4 (247). – С.61-68.
14. Осин В. Субсидиарная ответственность бизнеса по налоговым долгам после ликвидации юридических лиц // «ЭЖ-Бухгалтер» – 2023 – №45 (10011). <https://www.eg-online.ru/article/476429/> (дата обращения: 05.12.2024).
15. Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 23 июня 2022 г. № Ф04-3861/2021 [Электронный ресурс]: по делу А45-38557/2019 // СПС «Консультант Плюс».
16. Постановление Арбитражного суда Московского округа от 22 сентября 2022 г. № Ф05-23099/2021 [Электронный ресурс]: по делу А41-990/2021 // СПС «Консультант Плюс».
17. Постановление Конституционного суда РФ от 08 декабря 2017 г. № 39-П [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс».
18. Шведов А.А. Субсидиарная ответственность руководителя должника // Экономическое правосудие на дальнем востоке России – 2018 – №1 (10) – С.45-52.

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ПОНЯТИЕ И ВИДЫ

Геер Виктор Васильевич

студент,
негосударственного образовательного
частного учреждения высшего образования
Московский финансово-промышленный
университет «Синергия»,
РФ, г. Москва

Аннотация. Гражданско-правовая ответственность – это важный институт гражданского права, который обеспечивает защиту прав и законных интересов граждан и юридических лиц. В данной статье рассматривается понятие гражданско-правовой ответственности, ее основные виды, а также условия и последствия наступления ответственности. Особое внимание уделяется различиям между деликтной и договорной ответственностью, а также последствиям за нарушение обязательств. Статья направлена на углубленное понимание механизмов защиты прав в гражданском обороте.

Ключевые слова: Гражданско-правовая ответственность, виды ответственности, деликтная ответственность, договорная ответственность, условия наступления ответственности, последствия нарушения обязательств.

Гражданско-правовая ответственность представляет собой механизм, с помощью которого осуществляется защита прав и законных интересов сторон в гражданских правоотношениях. Она возникает в случае нарушения обязательств и может проявляться в различных формах.

Гражданско-правовая ответственность – это обязанность лица возместить убытки или понести другие последствия за нарушение обязательств, установленных гражданским законодательством. Основной целью этой ответственности является восстановление нарушенных прав и компенсация ущерба.

Виды гражданско-правовой ответственности:

1. Договорная ответственность

Договорная ответственность возникает из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения условий договора. В этом случае сторона, нарушившая обязательства, обязана возместить убытки, причиненные другой стороне.

2. Деликтная ответственность

Деликтная ответственность наступает в результате причинения вреда третьим лицам вне рамок договорных обязательств. Это может быть связано с действиями, которые нарушают права других людей или юридических лиц.

3. Общая и специальная ответственность

Общая ответственность применяется ко всем случаям нарушения обязательств, тогда как специальная ответственность устанавливается для конкретных видов обязательств или в рамках определенных законодательных актов.

Для наступления гражданско-правовой ответственности необходимо наличие следующих условий:

- Нарушение обязательства – факт неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств.
 - Вина – наличие умысла или неосторожности со стороны нарушителя.
 - Убытки – наличие фактического ущерба, причиненного потерпевшей стороне.
 - Причинная связь – связь между нарушением обязательства и возникшими убытками.
- Последствия гражданско-правовой ответственности могут включать:
- Возмещение убытков.

- Уплату неустойки.
- Исполнение обязательств в натуре.
- Применение мер по защите прав (например, запрет на определенные действия).

Гражданско-правовая ответственность играет ключевую роль в обеспечении стабильности и предсказуемости гражданских оборотов. Понимание ее видов и условий наступления позволяет участникам правоотношений более эффективно защищать свои права и законные интересы.

Список литературы:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. (1994). М.: Издательство "Юрист".
2. Брагинский М.И., Витрянский В.В. (2016). Гражданское право. М.: Статут.
3. Дерябина Т.А. (2018). Ответственность за нарушение обязательств: теоретические аспекты. Журнал российского права, 9(3), 45-50.
4. Петрова Е.В. (2020). Договорная и деликтная ответственность: сравнительный анализ. Право и экономика, 12(6), 34-40.

УГОЛОВНО-ПРАВОВАЯ ПРИРОДА МАЛОЗНАЧИТЕЛЬНОГО ДЕЯНИЯ

Головнев Алекс Анатольевич

студент,
ФГОУ ВО Российский государственный
университет правосудия,
РФ, г. Москва

Осадчая Наталья Георгиевна

научный руководитель,
ФГОУ ВО Российский государственный
университет правосудия,
РФ, г. Москва

В системе уголовного права России сложно использовать понятие малозначительности из-за нечеткости и несогласованности законодательства, что, как подчеркивалось ранее, заметно в диспозиции второй части 14 статьи Уголовного кодекса РФ. Также отсутствует четкое определение и объяснение малозначительности в уголовном праве и иных в законодательных документах. Кроме того, еще одна важная проблема заключается в нехватке определенных критериев для определения действий как малозначительных. Необходимо, чтобы законы предоставляли четкие критерии и примеры, которые помогли бы определять, когда действие можно считать малозначительным.

Анализ Уголовного кодекса Российской Федерации выявляет проблемы в определении понятия малозначительности преступлений, что частично связано с субъективным подходом к этому вопросу. Особенно заметны трудности в связи с отсутствием четкого определения малозначительности в части 2 статьи 14 УК РФ. В этом разделе уголовного закона указано, что действие может считаться малозначительным и, следовательно, не преступным, если оно не несет серьезного вреда и не представляет общественную угрозу. Тем не менее, закон не предоставляет конкретных критериев для оценки этого состояния.

В ситуации, когда вред от поступка считается незначительным, уголовная ответственность обычно не применяется. Тем не менее, некоторые эксперты, включая Р.Т. Гамидова и Б.Я. Гаврилова, выражают мнение, что даже в случаях, когда вред оценивается как малозначительный, должны предусматриваться определенные формы ответственности. Они аргументируют, что в статью 14 УК РФ необходимо ввести дополнения, которые бы позволяли привлекать к ответственности за подобные деяния, предусматривая при этом более мягкие меры наказания. Кроме того, эти ученые предлагают отказаться от термина «малозначительность» в пользу более точного определения в рамках уголовного права. Для решения проблемы в интерпретации понятия «малозначительность», предлагается добавить в статью 14 Уголовного кодекса Российской Федерации понятие «уголовный проступок». Это изменение подразумевает, что за действия, не представляющие значительной опасности обществу или вызвавшие незначительный ущерб, будет установлена уголовная ответственность. Такое решение позволит считать действия малозначительными, но в то же время вводить за них уголовную ответственность. Действия, которые не приводят к серьезному вреду для других людей или общества в целом, и не считаются общественно опасными. Исходя из идей А.Г. Блиновой и А.М. Герасимова [1], можно утверждать, что преступления должны характеризоваться общественной опасностью. Однако, приписывание таких характеристик незначительным проступкам не является обоснованным. Более объективным подходом является разделение понятий уголовного проступка и общественно опасного деяния. Таким образом, важно признать, что не каждый уголовный проступок следует рассматривать как действие, несущее общественную угрозу. Действие, которое признается опасным для общества, имеет свои корни в понимании такого деяния, что подтверждает его уголовно-правовую сущность. Различия в понимании и трактовке этого явления создают трудности не только в его теоретическом осмыслении, но и

в практическом применении. Эти проблемы в основном возникают из-за того, что каждый специалист может по-своему интерпретировать определенное действие как уголовно наказуемое. К тому же недостаточное внимание к этому явлению в теоретическом аспекте приводит к затруднениям и в других областях права. В области уголовного процесса понятие незначительности действия не играет роли. Это означает, что если в начале или в ходе рассмотрения дела обнаруживается, что действие не имеет большого значения, то либо дело не возбуждается изначально, из-за отсутствия элементов преступления, как указано в первой части 148 статьи Уголовно-процессуального кодекса РФ, либо, если такое обнаружение происходит уже в процессе рассмотрения, дело будет остановлено согласно первой части 212 статьи и пункту 2 первой части 24 статьи Уголовно-процессуального кодекса РФ. Следовательно, на этапе предварительного рассмотрения дела, его закрытие не связано с его незначительностью. Описание данной ситуации подразумевает, что, если прокурор отменяет государственное обвинение из-за того, что считает дело недостаточно серьезным для дальнейшего рассмотрения, это может привести к частичному или полному закрытию уголовного дела. Это действие основано на положениях закона, указанных в части 7 статьи 246 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации. Такие обстоятельства также предоставляют возможность для реабилитации лиц, которые были несправедливо вовлечены в уголовный процесс. Утверждать, что дело не имеет значимости не совсем точно, поскольку реальная причина заключается в отсутствии состава преступления. Следует учесть, что такая ситуация может происходить не только из-за так называемой «малозначительности» действия, но и в случаях, когда состав преступления отсутствует в принципе, что допускает возможность прекращения уголовного дела в ходе судебного разбирательства. Примером, подчеркивающим проблемы в качестве работы правоохранительных органов и их расследования, является решение Верховного суда России от 22 апреля 2015 года (номер дела 51-УД15-1). В этом документе указывается на сложности с определением, когда преступление считать малозначительным, что обычно означает передачу этой задачи от расследователей к судебной системе.

Список литературы:

1. Российское уголовное право. Общая часть [Текст] : учебно-методическое пособие / А.Г. Блинов, А.М. Герасимов, Е.В. Кобзева [и др.] ; под редакцией доктора юридических наук, профессора А.Г. Блинова ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высш. образования "Саратовская государственная юридическая акад.". – Саратов : ФГБОУ ВО "Саратовская гос. юридическая акад.", 2018. – 150 с. : 21 см.; ISBN 978-5-7924-1390-0.

НАСЛЕДОВАНИЕ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНЫХ ПРАВ, СВЯЗАННЫХ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ, И ЕГО ОСОБЕННОСТИ

Дергачева Валерия Геннадьевна

магистрант,
Филиал Российского экономического
университета им. Г.В. Плеханова
в г. Пятигорске Ставропольского края,
РФ, г. Пятигорск

Мильков Александр Васильевич

д-р юрид. наук, доцент,
профессор кафедры правовых дисциплин
Филиала Российского экономического
университета им. Г.В. Плеханова
в г. Пятигорске Ставропольского края,
РФ, г. Пятигорск

По общему правилу, исключительные права в отношении объектов интеллектуальной собственности являются имущественными и входят в состав наследства. Иное может быть установлено законом. В Разделе V части третьей ГК РФ [1] отсутствуют единые сводные правила, регламентирующие наследование исключительных прав на объекты интеллектуальной собственности. В целях выявления особенностей наследования исключительных прав на объекты промышленной собственности следует обращаться к части четвертой ГК РФ [2].

К объектам исключительных прав, возникающих у граждан в связи с осуществлением ими предпринимательской деятельности, которые могут входить в состав наследства, относятся: объекты патентного права; товарный знак и знак обслуживания; коммерческое обозначение. Особое значение играет Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О судебной практике по делам о наследовании» [3], в котором содержится разъяснение норм о наследовании исключительных прав. В соответствии с абз. 1 п. 83 указанного постановления подлежащее государственной регистрации исключительное право на объект интеллектуальной собственности подлежит включению в состав наследства лишь при предъявлении правоподтверждающего документа (патента, выписки из государственного реестра, свидетельства и т.д.). По общему правилу право на получение патента изначально закреплено за автором соответствующего объекта (полезной модели, изобретения или промышленного образца), который является носителем права авторства и исключительного права. Последнее в результате буквального толкования норм ст. 1241 и п. 2 ст. 1357 ГК РФ включается в состав наследства, при условии его подтверждения правоустанавливающим документом, что подтверждается судебной практикой [4].

В юридической доктрине является дискуссионным вопрос о том, можно ли включить исключительное право на патент в состав наследства, если срок его действия прекращен в силу ст. 1399 ГК РФ. Мы присоединяемся к мнению Н.А. Курковой, которая настаивает на необходимости разрешения данного вопроса на законодательном уровне. Однако, не можем полностью согласиться с ее подходом, т.к. она считает необходимым возложить на нотариуса обязанность по выдаче свидетельства о праве на наследство и включить в него право на восстановление срока действия патента [5]. На наш взгляд, необходимо в ГК РФ закрепить правило включения в состав наследства права на восстановление действия патента при неуплате патентной пошлины в срок, установленный законом.

Если действие патента прекращено досрочно по заявлению наследодателя, то удостоверяемый таким патентом объект промышленной собственности переходит в общественное достояние. В данном случае исключительное право наследодателя также прекращается и не переходит к наследникам.

Исключительные права на объекты промышленной собственности в силу прямого указания закона признаются имущественными и подлежат включению в состав наследства. В ГК РФ не урегулирован вопрос о том, в каком порядке должно быть принято выморочное наследство, в состав которого включены исключительные права на объекты патентного права, не определена их дальнейшая юридическая судьба. В связи с тем, что РФ, ее субъекты и муниципальные образования не обладают статусом предпринимателя (не являются субъектами предпринимательской деятельности), то при наследовании ими по завещанию или выморочного имущества, в состав которого входит исключительное право на объекты промышленной собственности действие патента должно быть прекращено досрочно, а указанные объекты должны перейти в общественное достояние.

Обладателям исключительных прав на товарные знаки и знаки обслуживания могут быть юридические лица и индивидуальные предприниматели. В случае смерти последнего исключительные права на товарный знак или знак обслуживания включаются в состав наследства. Предприятие как имущественный комплекс (ст. 132 ГК РФ) включает в свой состав не только имущество, но и исключительные права на товарный знак и знак обслуживания. Поскольку данная норма носит диспозитивный характер, то индивидуальный предприниматель (как правообладатель исключительного права на товарный знак или знак обслуживания) при отчуждении предприятия вправе изменить состав последнего. Буквальное толкование действующей в настоящее время редакции ст. 132 ГК РФ позволяет прийти к выводу, что если иное не предусмотрено законом или договором, то исключительное право на товарный знак или знак обслуживания индивидуального предпринимателя подлежит включению в состав предприятия. На наш взгляд, данная норма должна быть изменена и изложена «от обратного», с указанием на включение указанных прав в состав предприятия, если это прямо предусмотрено договором.

В части третьей ГК РФ отсутствуют специальные нормы, регламентирующие наследование исключительных прав на товарный знак и знак обслуживания, а потому применяются общие положения ГК РФ, общие нормы наследственного права, положения части четвертой ГК РФ.

Если по основаниям, допускаемым законом, гражданин или юридическое лицо стали собственниками вещи, на приобретение которой необходимо особое разрешение, а в его выдаче собственнику отказано, эта вещь подлежит отчуждению (п. 3 ст. 238 ГК РФ). В соответствии со ст. ст. 1176-1179 ГК РФ наследник вправе получить статус индивидуального предпринимателя или получить денежную компенсацию после реализации подлежащей отчуждению вещи в установленном законом порядке. С одной стороны, в силу п. 1 ст. 1514 ГК РФ исключительное право на товарный знак и знак обслуживания прекращается, если индивидуальный предприниматель – правообладатель прекращает предпринимательскую деятельность. С другой стороны, смерть физического лица влечет за собой прекращение исключительного права на товарный знак и знак обслуживания. Указанные нормы можно считать коллизионными и нуждающимися в законодательном разрешении. Полагаем необходимым дополнить пп. 4 п. 1 ст. 1514 ГК РФ словами «... если иное не предусмотрено законом» после слов «... прекращения предпринимательской деятельности индивидуального предпринимателя – правообладателя». Если исключительные права переходят к нескольким наследникам, то оно поступает в их общую долевую собственность.

Список литературы:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья) от 26.11.2001 № 146-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // Собрание законодательства РФ, 03.12.2001, № 49, ст. 4552; 12.08.2024, № 33 (Часть I), ст. 4933.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 № 230-ФЗ (ред. от 22.07.2024) // Собрание законодательства РФ, 25.12.2006, № 52 (1 ч.), ст. 5496; 29.07.2024, № 31, ст. 4450.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2012 № 9 (ред. от 24.12.2020) «О судебной практике по делам о наследовании» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2012. № 7; Российская газета, № 6, 15.01.2021

4. Архив Ульяновского областного суда. Дело № 33-146/2012.
5. Куркова Н.А. Оформление наследственных прав на результаты интеллектуальной деятельности // Второй пермский конгресс ученых-юристов: материалы международной научно-практической конференции (г. Пермь, Пермский государственный национальный исследовательский университет, 28–29 октября 2011 г.) / отв. ред. О.А. Кузнецова; Пермский государственный национальный исследовательский университет – Пермь. 2011. С. 302.

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ, СВЯЗАННЫХ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ И ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ НАСЛЕДСТВЕННОГО ИМУЩЕСТВА

Дергачева Валерия Геннадьевна

магистрант,

Филиал Российского экономического университета

им. Г.В. Плеханова в г. Пятигорске Ставропольского края,

РФ, г. Пятигорск

Мильков Александр Васильевич

д-р юрид. наук, доцент,

профессор кафедры правовых дисциплин

Филиала Российского экономического университета

им. Г.В. Плеханова в г. Пятигорске Ставропольского края,

РФ, г. Пятигорск

Представители отечественной юридической науки отмечают, что с помощью понятия «имущество», используемого в широком смысле слова, обозначается любое имущество, которое связано с реализацией права частной собственности и имущественных прав [10]. Также можно выделить подход, в соответствии с которым понятие «имущество» в конституционно-правовом аспекте включает в себя вещные права и права требования.

А.С. Яковлев утверждает, что имущественное право – это субъективное гражданское право, которое имеет денежную оценку, используется для реализации имущественного интереса и носит отчуждаемый характер, т.к. основаниями его приобретения являются сделки или иные юридические факты. Указанный автор к имущественным правам относит вещные; обязательственные (в т.ч. корпоративные); исключительные права [13, с. 11]. Полагаем необходимым присоединиться к данному подходу к пониманию имущественного права и его правовой сущности, т.к. указанным автором выделен весь набор его отличительных признаков, позволяющих отграничить его от смежных явлений. Ш.М. Менглиев полагает, что имущественное право необходимо рассматривать в качестве конкретного права, принадлежащего конкретному субъекту, не какому-то абстрактному лицу. Указанный автор считает, что имущественное право позволяет выразить отношение его носителя к принадлежащему ему праву как к своему. Имущественное право, по мнению данного автора, признается объектом гражданских прав, а его носитель (конкретный субъект) вправе использовать по своему усмотрению [8, с. 26].

Носителями (обладателями) имущественных прав могут быть признаны различные субъекты права, в том числе и предприниматели (индивидуальные и юридические лица), которые наделяются правом собственности и отдельными видами иных (ограниченных) вещных прав в отношении принадлежащего им имущества. Так, индивидуальные предприниматели не могут быть носителями права хозяйственного ведения, права оперативного управления и права постоянного (бессрочного) пользования земельным участком, а юридические лица – права пожизненного наследуемого владения земельным участком.

Правовой статус гражданина, являющегося индивидуальным предпринимателем, включает в себя одновременно две составляющие: 1) как гражданина (физического лица); 2) как субъекта предпринимательской деятельности. Необходимо различать в каком статусе гражданином, обладающим статусом индивидуального предпринимателя, приобретаются вещные и обязательственные права. Решение данного вопроса на практике сопряжено с определенными сложностями. Следовательно, проблема, связанная с разграничением на законодательном уровне двух указанных статусов наследодателя, носит объективный характер. Ответ на нее характеризуется практической важностью, т.к. позволяет определить состав имущества, входящего в состав наследства. Если при заключении договора лицо ссылается на то, что является индивидуальным предпринимателем, то в данном правоотношении участвует как субъект предпринимательской деятельности. Если гражданин приобрел вещное или

обязательственное право посредством заключения им сделок как индивидуальным предпринимателем, то после его смерти имущество, права требования и обязательства переходят к его наследникам в составе предприятия как имущественного комплекса. Иные возникшие у наследодателя обязательства, в которых отсутствует ссылка на то, что в момент их возникновения он является индивидуальным предпринимателем, наследуются на общих основаниях.

В рамках реформы гражданского законодательства в ст. 2 ГК РФ [2] были внесены дополнения [4] и в предмет гражданско-правового регулирования были включены корпоративные отношения, под которыми понимаются отношения, связанные с: 1) участием в корпоративных организациях; 2) управлением ими. Корпоративные отношения в отличие от иных отношений сотрудничества: 1) возникают по поводу создания юридического лица как самостоятельного субъекта права; 2) связаны с осуществлением юридическим лицом своей деятельности. Лицо приобретает права, связанные с управлением юридическим лицом, посредством совершения им определенных действий. Право на управление юридическим лицом реализуется не только тем или иным участником общества и самим обществом, но и всеми остальными его участниками. Данные отношения строятся по схеме «власть-подчинение», т.к. участники, которые проголосовали на общем собрании против принятия какого-либо решения, вынуждены подчиниться решению, принятому большинством голосов. Право лица на участие в корпоративной организации включает в себя комплекс прав имущественного и неимущественного характера.

В юридической литературе отсутствует единство мнений по вопросу о том, какие интеллектуальные права относятся к имущественным. В соответствии со ст. 1226 ГК РФ [3] интеллектуальные права классифицируются на: 1) исключительные; 2) личные неимущественные (п. 3. ст. 1112 ГК РФ); 3) иные (право следования, право доступа и др.).

В силу ст. 1226 ГК РФ исключительное право является имущественным. А.С. Марданшина и В.И. Сергеев утверждают, что закрепленное в законе указание на «иное имущество, в том числе имущественные права» не следует распространять на объекты интеллектуальной собственности и широко толковать ст. 1112 ГК РФ [7]. Другие авторы полагают, что юридическая судьба исключительного права на результат интеллектуальной деятельности определена п. 3 ст. 1228 ГК РФ, в силу которого оно первоначально возникает у его автора. Автор может передать исключительное право другому лицу по договору либо его переход возможен к иным лицам в силу других предусмотренных законом оснований.

В связи с тем, что классификация иных прав (право следования, право доступа и др.) нормативно не закреплена, полагаем возможным присоединиться к мнению Ю.Т. Гульбина, который рассматривает исключительное право и личные неимущественные права как основные, классические, а «иные» интеллектуальные права как «дополнительные» [6, с. 34].

Ю.К. Толстой приходит к выводу, что, несмотря на широкую трактовку понятия имущества, на законодательном уровне необходимо закрепить возможность перехода по наследству неимущественных прав и иных нематериальных благ в прямо предусмотренных законом случаях [12, с. 90].

В целях выявления особенностей наследования интеллектуальных прав имущественного характера, связанных с предпринимательской деятельностью, необходимо установить круг возникающих в данной сфере объектов интеллектуальной собственности, именуемых промышленной собственностью. На международном уровне термин «промышленная собственность» впервые упоминается в Парижской Конвенции по охране промышленной собственности [1], участницей которой является и РФ. В ГК РФ отсутствует единый перечень объектов промышленной собственности.

Объекты промышленной собственности характеризуются нематериальной природой и используются в целях осуществления предпринимательской деятельности, а потому наследодателем и наследником может быть только гражданин – индивидуальный предприниматель. Исключительное право на объекты промышленной собственности является имущественным правом, отделимо от личности его носителя, в связи с чем в силу ст. 1112 ГК РФ должно быть включено в состав наследства. Объекты промышленной собственности могут быть составными элементами предприятия как имущественного комплекса (ст. 132 ГК РФ), которое может входить в состав наследства как самостоятельный объект права.

Индивидуальные предприниматели являются носителями не всех исключительных прав на объекты промышленной собственности. В соответствии с законодательством фирменное наименование индивидуализирует только юридические лица. Несмотря на это, О.А. Городов, опираясь на нормы п. 3 ст. 1027 и п. 2 ст. 1028 ГК РФ, допускает, что индивидуальный предприниматель может использовать фирменное наименование [5]. Присоединимся к мнению А.П. Сергеева [11, с. 526], который считает позицию О.А. Городова ошибочной. В.В. Орлова утверждает, что нормы, на которые ссылается О.А. Городов, противоречат ст. 54 ГК РФ [9]. Полагаем, что в гражданском обороте индивидуальный предприниматель участвует, используя только свои фамилию, имя и отчество, но не фирменное наименование. Следовательно, имущественное право на фирменное наименование не включается в состав наследства. Кроме того, в силу п. 4 ст. 1519 ГК РФ не допускается распоряжение исключительным правом на наименование места происхождения товара.

Таким образом, критериями определения объектов промышленной собственности, исключительное право на которые может быть включено в состав наследства, выступают: 1) использование такого объекта в предпринимательской деятельности; 2) использование его индивидуальным предпринимателем; 3) отсутствие прямого запрета в законе на их отчуждение. Следовательно, в порядке наследственного правопреемства могут переходить исключительные права на объекты патентного права, коммерческие обозначения, товарные знаки и знаки обслуживания.

Список литературы:

1. Конвенция по охране промышленной собственности (заключена в Париже 20.03.1883) (ред. от 02.10.1979) // Закон, № 7, 1999 (извлечение).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 08.08.2024, с изм. от 31.10.2024) // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, № 32, Ст. 3301; 12.08.2024, № 33 (Часть I), ст. 4933.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 № 230-ФЗ (ред. от 22.07.2024) // Собрание законодательства РФ, 25.12.2006, № 52 (1 ч.), ст. 5496; 29.07.2024, № 31, ст. 4450.
4. Федеральный закон от 30.12.2012 № 302-ФЗ «О внесении изменений в главы 1, 2, 3 и 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 31.12.2012, № 53 (ч. 1), ст. 7627.
5. Городов О.А. Право промышленной собственности: учебник. М.: Статут, 2011.
6. Гульбин Ю.Т. Гражданско-правовая охрана средств индивидуализации товаров в рыночных условиях: Автореф. дисс. ... д.ю.н. М. 2010. С. 34.
7. Марданшина А.С., Сергеев В.И. Почему авторское право не может быть выморочным имуществом? // Юрист. 2006. № 10.
8. Менглиев Ш.М. Имущественные права как объект права и правоотношения // Юрист. 2004. № 9. С.26.
9. Охрана интеллектуальной собственности в России: Сборник законов, международных договоров, правил Роспатента с комментариями / Отв. ред. Л.А. Трахтенгерц, науч. ред. В.М. Жуйков. М.: КОНТРАКТ, 2005.
10. Постатейный комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации, части третьей / М.М. Богуславский, Б.М. Гонгало, Т.И. Зайцева и др.; под ред. П.В. Крашенинникова. М.: Статут, 2011.
11. Право интеллектуальной собственности в Российской Федерации: Учебник / А.П. Сергеев. – 2. изд., прераб. и доп. – М.: Проспект, 2001. С. 526.
12. Толстой Ю.К. Наследственное право. М. 1999. СПб. С. 90.
13. Яковлев, А.С. Имущественные права как объекты гражданских правоотношений. Автореф. дисс. на соиск. ... к.ю.н. / А.С. Яковлев. – Воронеж. 2003. С. 11.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Электронный научный журнал

СТУДЕНЧЕСКИЙ ФОРУМ

№ 39 (306)
Декабрь 2024 г.

Часть 2

В авторской редакции

Свидетельство о регистрации СМИ: ЭЛ № ФС 77 – 66232 от 01.07.2016

Издательство «МЦНО»
123098, г. Москва, ул. Маршала Василевского, дом 5, корпус 1, к. 74

E-mail: studjournal@nauchforum.ru

16+

