



**СибАК**  
www.sibac.info

ISSN 2310-4082

## **СХХ СТУДЕНЧЕСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ**

**№12(120)**



# **НАУЧНОЕ СООБЩЕСТВО СТУДЕНТОВ XXI СТОЛЕТИЯ. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

г. НОВОСИБИРСК, 2022



# НАУЧНОЕ СООБЩЕСТВО СТУДЕНТОВ XXI СТОЛЕТИЯ. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

*Электронный сборник статей по материалам СХХ студенческой  
международной научно-практической конференции*

№ 12 (120)  
Декабрь 2022 г.

Издается с октября 2012 года

Новосибирск  
2022

УДК 33.07  
ББК 65.050  
Н34

Председатель редколлегии:

*Дмитриева Наталья Витальевна* – д-р психол. наук, канд. мед. наук, проф., академик Международной академии наук педагогического образования, врач-психотерапевт, член профессиональной психотерапевтической лиги.

Редакционная коллегия:

*Елисеев Дмитрий Викторович* – канд. техн. наук, доцент, бизнес-консультант Академии менеджмента и рынка, ведущий консультант по стратегии и бизнес-процессам, «Консалтинговая фирма «Партнеры и Боровков»;

*Ковнер Владимир Леонидович* – канд. экон. наук, консультант бизнес проектов по экономике, планированию, рискам и менеджменту;

*Сальникова Кристина Владимировна* – канд. экон. наук, доц. кафедры Менеджмента Ижевского Государственного Технического Университета им. М.Т. Калашникова.

#### **Н34 «Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки»:**

Электронный сборник статей по материалам СХХ студенческой международной научно-практической конференции. – Новосибирск: Изд. ООО «СибАК». – 2022. – № 12 (120) / [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: [https://sibac.info/archive/economy/12\(120\).pdf](https://sibac.info/archive/economy/12(120).pdf).

Электронный сборник статей по материалам СХХ студенческой международной научно-практической конференции «Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки» 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.

Статьи сборника «Научное сообщество студентов. Экономические науки»: размещаются на сайте научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU.

ББК 65.050

ISSN 2310-4082

© ООО «СибАК», 2022 г.

## **Оглавление**

<b>Секция «Менеджмент»</b>	<b>4</b>
ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА	4
Лясковская Александра Юрьевна Шевченко Наталья Николаевна	
<b>Секция «Экономика»</b>	<b>11</b>
БАНКОВСКОЕ КРЕДИТОВАНИЕ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ: ТИПОЛОГИЯ И ТЕНДЕНЦИИ	11
Ивашова Кристина Вадимовна Астафьев Виктор Александрович	
НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	16
Кузнецова Татьяна Олеговна Красильникова Людмила Егоровна	
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ОБЗОР АНАЛИЗА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОДУКЦИИ И ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ	21
Федотова Елена Михайловна Красильникова Людмила Егоровна	
РОЛЬ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИКЕ	26
Юрин Евгений Владиславович Суханов Евгений Васильевич	

**СЕКЦИЯ**  
**«МЕНЕДЖМЕНТ»**

**ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА**

*Лясковская Александра Юрьевна*  
*студент,*  
*Балтийский государственный технический*  
*университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова,*  
*РФ, г. Санкт-Петербург*  
*E-mail: [sashalyaskovskaya@yandex.ru](mailto:sashalyaskovskaya@yandex.ru)*

*Шевченко Наталья Николаевна*  
*научный руководитель, д-р филос. наук, проф.,*  
*Балтийский государственный технический*  
*университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова,*  
*РФ, г. Санкт-Петербург*  
*E-mail: [n.n.shevchenko@mail.ru](mailto:n.n.shevchenko@mail.ru)*

**ORGANIZATION PERSONNEL: MANAGEMENT PROBLEMS**

*Alexandra Lyaskovskaya*  
*Student,*  
*Baltic State Technical University*  
*«VOENMEKH» D.F. Ustinova,*  
*Russia, St. Petersburg*

*Natalia Shevchenko*  
*Scientific supervisor,*  
*Doctor of Philosophy, Professor*  
*Baltic State Technical University*  
*«VOENMEKH» D.F. Ustinova,*  
*Russia, St. Petersburg*

**АННОТАЦИЯ**

Проблема менеджмента. Анализ. Вывод.

**ABSTRACT**

The problem of management. Analysis .Conclusion.

**Ключевые слова:** управление кадрами, системы управления персоналом, человеческий фактор.

**Keywords:** personnel management, personnel management systems, human factor.

Специфический вид управленческой деятельности, объектом которой является коллектив работников, получил название управления персоналом (кадрами).

Понятие «управление персоналом (кадрами)» по смыслу близко к понятию «управление человеческими ресурсами». И в том, и в другом случае объект управленческого воздействия один и тот же, разница в специфическом подходе к работнику, к его рабочей силе как ресурсу.

Практика показывает, что в управлении кадрами, как составной части менеджмента на предприятии, имеются два крайних подхода – технократический и гуманистический. При технократическом подходе управленческие решения подчинены, прежде всего, интересам производства (максимизация выпуска продукции, выполнение плана и т.п.): численность и состав работников определяются исходя из применяемой техники, технологического и операционного разделения труда, заданного ритма производства, внутрипроизводственной кооперации труда и т.д.

Таким образом, управление кадрами как бы поглощается процессом управления производством и сводится к подбору кадров с соответствующими профессионально-квалификационными характеристиками и их расстановке исходя из задач организации производства и труда.

Гуманистический подход к управлению кадрами подразумевает создание таких условий труда и такое его содержание, которые позволили бы снизить степень отчуждения работника от его трудовой деятельности и от других работников. Поэтому, согласно данной концепции, функционирование производства, а главное – его результативность (эффективность) во многом зависят уже не только от соответствия численности и профессионально-квалификационного

состава рабочей силы требованиям техники и технологии, но и от уровня мотивации работников, степени учета их интересов и т.д., что требует большего внимания к учету интересов работника как личности: повышения содержательности труда, улучшения условий труда, реализации личностных устремлений человека, его представлений о месте работы среди жизненных целей и т.д.

Управление персоналом переняло основополагающие принципы теории научного управления, такие как использование научного анализа для определения способов выполнения задач, отбор работников, лучше подходящих для выполнения работы, обеспечение соответствующего обучения работников, систематическое и правильное использование материального стимулирования.

Элементами системы управления персоналом являются:

1. Субъекты – руководители различного уровня;
2. Процессы – технологии управления персоналом, используемые субъектами для достижения целей, стоящих перед компанией;
3. Объекты – сотрудники организации (персонал). Субъектами управления персоналом являются:

- руководители всех уровней;
- службы персонала (отделы кадров);
- органы трудовых коллективов: советы трудовых коллективов, производственные советы, общие собрания членов трудовых коллективов;
- кружки качества, профсоюзы, женские организации, организации рационализаторов, ветеранов и т.п., действующие на предприятии.

Учитывая важность целевых определений управления персоналом для выяснения его обобщающих, сущностных характеристик, представляется необходимым уточнить, какие цели преследует управленческая деятельность такого рода. В современной литературе, как правило, выделяют две группы целей менеджмента персонала: организационные и личные.

Социальная эффективность проявляется в степени достижения индивидуальных целей работников и характеризует удовлетворение в процессе руководства ожиданий, желаний, потребностей и интересов сотрудников. Кроме того,

социальная эффективность имеет два основных измерения: ориентация на работу и ориентация на отношения с другими людьми. [2]

Термин «персонал» идентичный с термином «кадры», объединяет составные части трудового коллектива. К персоналу мы относим всех работников (трудовой коллектив), выполняющих производственные или управленческие операции и занятых переработкой труда с использованием средств труда.

Рабочие, или производственный персонал, осуществляют трудовую деятельность в материальном производстве с преобладающей долей физического труда. Они обеспечивают выпуск продукции, ее обмен, сбыт и сервисное обслуживание. Производственный персонал можно разделить на две составные части: основной персонал – рабочие, преимущественно занятые в сборочных цехах предприятия; вспомогательный персонал – рабочие, преимущественно занятые в заготовительных и обслуживающих цехах предприятия.

Результатом труда производственного персонала является продукция в вещественной форме (здания, автомобили, телевизоры, мебель, продукты питания, одежда и т.п.).

Служащие, или управленческий персонал, осуществляют трудовую деятельность в процессе управления производством с преобладающей долей умственного труда. Они заняты переработкой информации с использованием технических средств управления. Основным результатом их трудовой деятельности является изучение проблем управления, создание новой информации, изменение ее содержания или формы, подготовка управленческих решений, а после выбора руководителем наиболее эффективного варианта – реализация и контроль исполнения решений. Управленческий персонал разделяется на две основные группы: руководители и специалисты.

Принципиальное отличие руководителей от специалистов заключается в юридическом праве принятия решений и наличии в подчинении других работников. В зависимости от масштаба управления различают линейных руководителей, отвечающих за принятие решений по всем функциям управления, и



функциональных руководителей, реализующих отдельные функции управления.

Кроме того, различают руководителей высшего уровня (директор и его заместители), среднего уровня (начальники цехов и подразделений) и нижнего уровня (начальники участков, мастера).

Специалистов предприятия можно разделить на три основные группы в зависимости от результатов их труда:

- функциональные специалисты управления, результатом деятельности которых является управленческая информация (референты, экономисты, бухгалтеры, финансисты, маркетологи и другие);

- специалисты – инженеры, результатом деятельности которых является конструкторско-технологическая или проектная информация в области техники и технологии производства (технологи, инженеры, конструкторы, строители, проектировщики и другие);

- служащие – технические специалисты (машинистки, операторы, курьеры, лифтеры, кладовщики, официанты и другие), выполняющие вспомогательные работы в управленческом процессе.

Следующая группа проблем в управлении персоналом заключается в непонимании различий между человеческими и другими ресурсами. Человеческие ресурсы – определенная совокупность качеств и характеристик человека, которая характеризует его способность к деятельности определенного рода. Кроме того, стоит отметить, что данное понятие может рассматриваться в контексте отдельно взятой организации, региона или же государства в целом. Человеческие ресурсы могут быть рассмотрены с нескольких точек зрения.

Если рассматривать данное понятие в контексте коллектива, то речь пойдет о социально-психологическом аспекте. Если же нужно определить совокупный потенциал общества в целом, то говорят о социологическом исследовании.

Поскольку функционирование любого предприятия основано на человеческом факторе, то появляется объективная необходимость в регулировании данного процесса.

Управление человеческими ресурсами ставит своей целью наиболее эффективное использование труда персонала с целью получения максимальной экономической выгоды. Этот процесс основан не только на умении организовать коллектив с количественной и качественной точки зрения, но также и на умении использовать психологические приемы.

Довольно часто при осуществлении практической деятельности по управлению кадрами граница между понятиями персонала и человеческих ресурсов несколько размывается. Тем не менее это не совсем одно и то же, а потому стоит четко знать разницу между ними.

Так, говоря о кадрах, стоит отметить, что к ним относятся только те люди, которые работают на предприятии на основании официально оформленных трудовых отношений. А если говорить о персонале, то здесь имеется в виду часть работников, относящихся к оперативному управлению, а также внештатные сотрудники.

Если рассматривать человеческие ресурсы и персонал с точки зрения управления, то стоит отметить, что в первом случае решаются глобальные долгосрочные задачи, а во втором речь идет об оперативных программах.

Система управления человеческими ресурсами ставит перед собой две основные цели:

- непрерывный анализ ситуации с кадрами с целью своевременного обеспечения ими организации;
- создание для сотрудников максимально комфортных условий, в которых они смогут эффективно реализовать свой трудовой и интеллектуальный потенциал.

Для того чтобы управление человеческими ресурсами организации было эффективным, необходимо соблюдение ряда обязательных условий:

- цели должны быть сформулированы четко, а также иметь реально достижимые границы; анализ работы предприятия быть глубоким и комплексным;

- персонал должен быть полностью обеспечен всеми необходимыми для работы ресурсами; каждый работник должен выполнять те обязанности, которые соответствуют уровню его квалификации;

- трудовой процесс необходимо осуществлять с использованием самых современных технологий.

Можно сделать вывод, что человеческий потенциал имеет тенденцию к постоянному нарастанию. Это связано с тем, что со временем предприятие или организация начинают требовать все большей отдачи от своих сотрудников. Именно поэтому развитие человеческих ресурсов является одним из ключевых вопросов руководства фирмы.

### **Список литературы:**

1. Конституция Российской Федерации (принята 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 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации, 2014. – 64 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации, 2020. – 272 с.
3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрайт, 2015. – 325 с.
4. Антохина О.Е. Трудовые права и обязанности работников / Антохина О.Е. // Управление персоналом, 2014. – 18 с.
5. Желтов О.Б. Трудовое право. М.: Флинта, 2017. – 865 с.

**СЕКЦИЯ**  
**«ЭКОНОМИКА»**

**БАНКОВСКОЕ КРЕДИТОВАНИЕ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ:  
ТИПОЛОГИЯ И ТЕНДЕНЦИИ**

***Ивашова Кристина Вадимовна***

*студент,  
Ставропольский многопрофильный колледж,  
РФ, г. Ставрополь*

***Астафьев Виктор Александрович***

*научный руководитель, преподаватель,  
Ставропольский многопрофильный колледж  
РФ, г. Ставрополь  
E-mail: [vic.ast@mail.ru](mailto:vic.ast@mail.ru)*

В данной работе мы будем рассматривать кредитование физических лиц, осуществляемое банками. Банковское кредитование представляет собой правовые отношения, возникающие между банковским учреждением, выступающим в качестве кредитора, и клиентом, выступающего в качестве заемщика, которые возникают в связи с предоставлением первым второму определенной суммы денежных средств на условиях возвратности, срочности, платности.

Банковские кредиты населению подразделяются на ряд видов в соответствии с различными критериями или признаками. Их классификация может быть основана на различных особенностях, отражающих те или иные аспекты кредитования. С другой стороны, это кредит физическим лицам, то есть форма потребительского кредита.

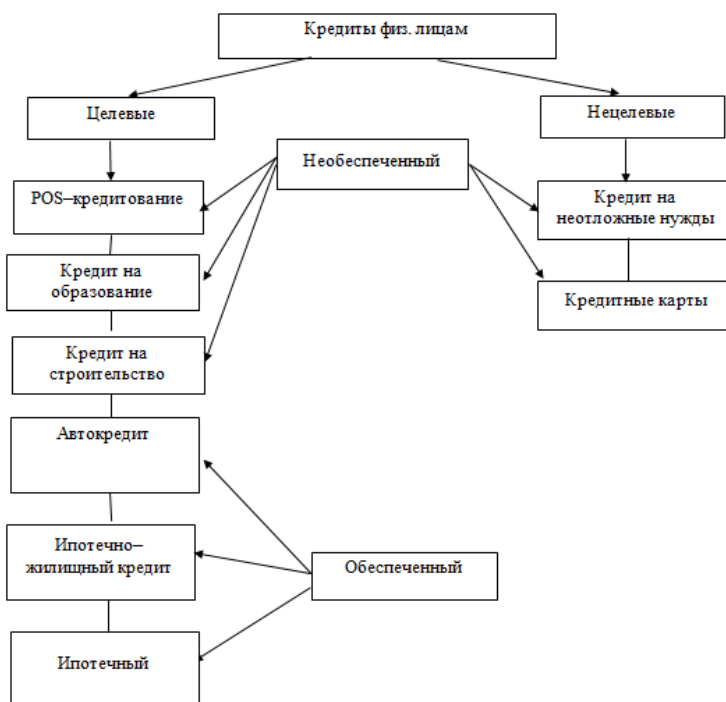
Под потребительским кредитом обычно понимается кредит, который выдается физическим лицам на конечное потребление. В современной научной литературе существует множество различных определений потребительского кредита. Обобщая существующий опыт и на основе выше определенного подхода, возможно использовать следующую трактовку – денежные средства, предоставляемые банком на основании кредитного договора физическим лицам

непосредственно, либо на счет, или продавцам за товары и услуги для конечного потребления, не связанного с предпринимательской деятельностью.

Вариантов такого кредитования в современной экономике по методическим материалам Банка России и ряда крупных коммерческих банков при проведении исследований выделяется три:

- потребительский кредит;
- автокредит;
- кредит на приобретение недвижимости (ипотечно-жилищное кредитование).

Кредитные продукты разнообразны и могут быть классифицированы по разным признакам. Общая типология таких кредитов необходима, поскольку она выступает качественной характеристикой, способствующей анализу, планированию и развитию кредитных операций. Исходя из аналитических материалов Банка России, можно предложить следующую типологическую схему по кредитованию физических лиц коммерческими банками (рисунок 1).



**Рисунок 1. Типология банковского кредитования физических лиц**

Представленная типология базируется на банковском подходе к формированию кредитных продуктов и ключевых принципах, связанных со спецификой деятельности финансового посредника – целевой характер кредитования и защита от кредитных рисков в виде обеспечения: залог, гарантии и поручительство.

Практика последних лет показала изменение в подходе коммерческих банков к использованию вариантов обеспечения финансовых обязательств, практически не используется поручительство и гарантии, которые были замещены страховыми инструментами.

Но по ряду кредитных продуктов залог обязателен, тогда легко прослеживается логика в предложенной схеме – разделяем кредиты на целевые и нецелевые и оцениваем их обеспечение. Приведенная типология может быть расширена за счет разнообразия кредитов для физических лиц, в данном случае выбраны наиболее общие кредитные продукты. В таком построении проще оценивать риски и возможное формирование резервов.

Считаем необходимым рассмотреть взаимосвязь кредитных продуктов и потребностей, для чего используем пирамиду потребностей Маслоу (таблица 1).

**Таблица 1.**

**Пирамида Маслоу и банковское кредитование физических лиц**

<b>Потребности</b>	<b>Кредиты</b>
Самореализация/самовыражение	Образовательный/Дизайнерская кредитная карта
Уважение/признание	Автокредиты на АТС класса люкс
Принадлежность/поддержка	Рефинансирование
Безопасности	Ипотечно – жилищные программы
Физиологические	Необеспеченные кредиты

Текущий год принес множественные изменения в социально-экономическую жизнь страны, что сказалось и на кредитовании физических лиц. Следует отметить при этом резкий рост цен на недвижимость, автотранспорт, домашнюю и компьютерную технику. Санкции привели к уходу с отечественного рынка многих крупных производителей и продавцов, при этом про-

цессы их замещения не могут быть мгновенными. Рассмотрим тенденции рынка кредитования физических лиц с учетом ужесточения требований со стороны макрорегулятора (таблица 2).

**Таблица 2.**

**Динамика показателей рынка кредитования физических лиц**

Показатель	2020 г. млрд. руб.	2021 г. млрд. руб.	2022 (прогноз) г. млрд. руб.	2021 к 2020, %	2022 к 2021, %
Необеспеченные кредиты	9707	11650	13100	20,02	12,45
Автокредиты	1031	1258	1400	22,02	11,29
Ипотечно – жилищные кредиты	9305	11817	13400	27,00	13,40
Итого	20043	24725	27900	23,36	12,84

Как видно из представленных данных идет наращение объемов кредитования по всем видам, при этом объемы прироста уменьшились в среднем на 10,6 %. Указаны прогнозные показатели с использованием пессимистического сценария. Также следует выделить по оценке предложения и спроса на рынке кредитования физических лиц:

- увеличение стоимости кредитных ресурсов;
- применение страховой защиты;
- использование необеспеченных кредитов для погашения первоначального взноса по жилищным кредитным продуктам;
- незначительное снижение общего количества заемщиков;
- развитие новых кредитных продуктов;
- формирование схем кредитования пожилых людей с увеличением возрастного ценза;
- увеличение сроков кредитования физических лиц в общем: по необеспеченным кредитам до 7 лет; автокредиты до 8 лет; жилищные кредитные продукты до 50 лет;
- расширение льготных программ.

Таким образом, можно говорить о некотором замедлении кредитования физических лиц в стране, с расширением кредитного ассортимента и удлинением кредитных программ. Все это говорит о развитии банковского кредитования даже в условиях такой непростой экономической ситуации.

### **Список литературы:**

1. Куликов Н. И., Левшина М. А. Понятие, сущность и классификация кредитов, предоставляемых физическим лицам // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. №10.
2. Вацкеина И.В. Классификация потребительских кредитов на Российском рынке. Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2017; (3): 44-50.



## **НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

***Кузнецова Татьяна Олеговна***

*студент 4 курса,  
кафедра бухгалтерского учета и финансов,  
факультет заочного обучения,  
Пермский государственный аграрно-технологический  
университет имени академика Д.Н. Прянишникова»,  
РФ, г. Пермь  
E-mail: [kuzne7sova@icloud.com](mailto:kuzne7sova@icloud.com)*

***Красильникова Людмила Егоровна***

*научный руководитель, д-р экон. наук, проф.,  
Пермский государственный аграрно-технологический  
университет имени академика Д.Н. Прянишникова,  
РФ, г. Пермь*

Российская Федерация является правовым государством, что означает нормативное регулирование всех сфер жизнедеятельности общества.

Вся система нормативного регулирования бухгалтерского учета, в том числе и учета расчетов с персоналом по оплате труда, в Российской Федерации состоит из четырех уровней: Законодательный; Нормативный; Методологический; Организационный.

Основополагающий нормативно-правовой акт в РФ – это Конституция, статья 34 которой гласит, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. При этом не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию.

К законодательным актам первого уровня относятся законы и иные законодательные акты, в том числе указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, которые прямо или косвенно регулируют вопросы общей организации бухгалтерского учета на предприятии, а также правила предоставления бухгалтерской отчетности в соответствующие налоговые органы и службы.

Основным документом, регламентирующим деятельность предприятия по вопросам оплаты труда, является Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ). Согласно статье 1 ТК РФ целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

ТК РФ непосредственно регулирует функционирующие правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.

Непосредственно регулированию вопросов заработной платы, посвящена глава 21 ТК РФ [3].

В соответствии со статьей 135 ТК РФ установление заработной платы работнику осуществляется посредством трудового договора в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда и фонда заработной платы.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются

ся коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно статье 132 заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Отметим, что косвенно систему расчета и выплаты заработной платы сотруднику, регулирует Налоговый Кодекс Российской Федерации (далее – НК РФ) в части, связанной с регулированием отношений по установлению, введению и взиманию налогов и сборов, а также отношений, возникающие вследствие осуществления налогового контроля, обжалования актов налоговых органов, действий (бездействия) их должностных лиц и привлечения к ответственности за совершение налогового правонарушения.

Порядок расчетов и уплаты налогов, ставки налогов, а также права и обязанности налогоплательщиков и налоговых органов регулируются частью второй НК РФ, а именно глава 23 (статья 255) и глава 25 регулирует взаимоотношения предприятия с налоговыми органами.

Более того, НК РФ регулирует вопросы, связанные с отчислениями во внебюджетные фонды. Сумма страховых взносов исчисляется и уплачивается плательщиками страховых взносов, указанными в подпункте 1 пункта 1 статьи 419 НК РФ, отдельно в отношении страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, страховых взносов на обязательное медицинское страхование. В настоящий момент работает правило: чем выше зарплата работников, тем больше сумма взносов, а, следовательно, и налоговая нагрузка на работодателя. Организация (работодатель) уплачивает отчисления во внебюджетные фонды в следующем размере: 22% – в ПФР, 2,9% – в фонд социального страхования, и 5,1% – в фонд меди-

цинского страхования. Отметим, что процент начисляется исходя из заработной платы сотрудника.

Что касается непосредственно узкоспециализированного нормативного регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда, то социально-экономическое значение имеет Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011г. №402-ФЗ.

В №402-ФЗ обозначен ряд важных принципов и правил ведения бухгалтерского учета и основ контроля, а также вопросы оплаты труда, регулирование правил отражения операций по оплате труда в бухгалтерском учете предприятий.

Вышеперечисленные нормативно-правовые акты условно составляют первый уровень системы нормативного регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Второй уровень системы нормативного регулирования составляют стандарты (положения) по бухгалтерскому учету. В этих документах собраны базовые принципы и правила бухгалтерского учета [1].

В рамках объекта данной выпускной квалификационной работы, рассмотрим стандарты бухгалтерского учета по оплате труда. Так, к регулирующим стандартам следует отнести Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, которое отражает ключевые экономические правила отражения в бухгалтерском учете предприятия расходов, связанных с оплатой труда, порядок включения их в себестоимость продукции (работ, услуг).

Особо отметим, что применять адекватную систему учета расчетов с персоналом по оплате труда обязан каждый бухгалтер, потому что в расчет себестоимости продукции входит, помимо стоимости факторов производства, амортизации, а также иных издержек, еще и размер заработной платы работников, участвующих во всех циклах и стадиях производства.

Предприятие само определяет формы, системы и размеры оплаты труда своих работников, а также все виды дополнительных выплат: надбавки, премии, повышенные командировочные средства, дивиденды по акциям и т.д. на

основе законодательства РФ. Однако предприятие при организации учета расчетов по оплате труда, должно учитывать правила, закрепленные в Учетной политике предприятия, которая определяется в соответствии с ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» [2].

Завершающим уровнем нормативного регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда занимают локальные рабочие документы организации в соответствии с организационно – правовой формой.

К основным локальным рабочим документам организации относят: коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение о системе оплаты труда, положение о премировании, положение о вознаграждении по итогам работы за год, положение о вознаграждении за выслугу лет, штатное расписание, должностные инструкции и т.д.

Таким образом, изучив основные нормативно-правовые акты, регулирующие учет расчетов с персоналом по оплате труда, можно сделать вывод, о том, что в системе нормативного регулирования есть иерархия нормативно-правовых актов, основным сводом законодательных установлений по вопросам организации и оплаты труда является Трудовой Кодекс Российской Федерации. Оплата труда на предприятиях любой формы собственности регулируется рядом федеральных законов и законодательных актов, также как и порядок учета выплат по заработной плате, специфика каждого предприятия по организации учета расчетов с персоналом регулируется локальными внутренними организационными распорядительными актами.

### **Список литературы:**

1. Трудовое право: Учебник для бакалавриата / О.В. Мацкевич, А.Н. Приженникова, А.В. Буянова. – М.: Прометей, 2022. – 570 с.
2. Гейхман В.Л. Трудовое право. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 432 с.
3. Трудовое право: учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. – 3-е изд., перераб. – М.: «Норма, »2022. – 376 с.

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ОБЗОР АНАЛИЗА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОДУКЦИИ И ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ**

***Федотова Елена Михайловна***

*студент 4 курса,  
кафедра бухгалтерского учета и финансов,  
факультет заочного обучения,  
Пермский государственный аграрно-технологический  
университет имени академика Д.Н. Прянишникова»,  
РФ, г. Пермь  
E-mail: [lena-norma2010@mail.ru](mailto:lena-norma2010@mail.ru)*

***Красильникова Людмила Егоровна***

*научный руководитель, д-р экон. наук, проф.,  
Пермский государственный аграрно-технологический  
университет имени академика Д.Н. Прянишникова»,  
РФ, г. Пермь*

Терминологически категория финансовых результатов определяется в качестве показателя финансово-хозяйственной деятельности предприятия, отражающего увеличение либо снижение величины прибыли (убытка) в рамках конкретного временного промежутка. На уровень финансовых результатов оказывает влияние множество факторов, к числу которых относятся объемы реализации в натуральном и стоимостном выражении, оказываемые услуги, имущественные аспекты деятельности предприятия, доходы от операционной и внереализационной деятельности и т. д.

Анализируя категорию доходов, следует отметить, что под доходами принято понимать увеличение экономических выгод в результате поступления активов или погашения обязательств, которые приводят к росту капитала предприятия. Исключением выступают вклады собственников имущества предприятия. В качестве основы для получения экономической выгоды выступает создание новой стоимости, в частности производство и реализации продукции, а также ее приобретение потребителями.

В.Д. Грибов отмечает, что в большей степени величина доходов предприятия определяется объемом реализации продукции, уровнем цен, а также наличием дебиторской задолженности и ее объемом. Также, доходы находятся в

прямой зависимости от уровня финансовой дисциплины потребителей. Чем выше доля дебиторской задолженности в структуре доходов, тем в меньшей степени предприятие располагает финансовыми ресурсами. В результате, возрастают риски, связанные с несвоевременным выполнением обязательств перед персоналом, поставщиками и государственными структурами [1].

Финансовые результаты могут выражаться в виде двух форм – прибыли либо убытка. В том случае, когда выручка превышает затраты на производство и реализацию продукции, деятельность предприятия можно характеризовать, как прибыльную. Если же понесенные затраты превышают доходы – можно делать вывод об убыточности деятельности.

Таким образом, прибыль либо убыток – это разница между доходами, полученными в рамках реализации продукции по рыночным ценам (не учитывая акцизы и налог на добавленную стоимость), а также затратами на производство и реализацию.

Основной целью анализа финансовых результатов является выявление нескольких ключевых показателей (наиболее информативных), которые объективно и точно описывают финансовое состояние предприятия, показывают все изменения в структуре активов и пассивов, а также в расчетах с дебиторами и кредиторами. Одним из основных показателей финансового состояния предприятия является рентабельность. Рентабельность – это относительный показатель, отражающий уровень доходности бизнеса.

Рентабельность – это экономический показатель, который показывает, насколько эффективно используются ресурсы: сырье, человеческие ресурсы, деньги и другие материальные и нематериальные активы. Можно рассчитать доходность отдельного актива, или рентабельность по всей организации сразу.

Возврат инвестиций рассчитывается для прогнозирования прибыли. Сравнения бизнеса с конкурентами или прогнозирования возврата инвестиций. Если нужно продавать, оценивается еще одна прибыльность компании. Компания, которая приносит больше дохода и тратит меньше ресурсов, стоит дороже.

Процент рентабельности – определяет, насколько эффективно используются ресурсы. Это соотношение представляет собой соотношение между прибылью и ресурсами, вложенными для ее получения. Соотношение может быть выражено как конкретное значение прибыли, получаемой на единицу вложенного ресурса, или, возможно, в процентах.

Отчет о финансовых результатах представляет собой основной информационный стержень анализа финансовых результатов предприятия.

На основе формы отчета о финансовых результатах можно произвести мониторинг и анализ полученной прибыли или убытков организации за отчетный период времени по сравнению с прошлым, что позволяет:

- во-первых, дать оценку расходов и доходов за отчетный период в сравнении с прошлым периодом, выявить их влияние на чистую прибыль,
- во-вторых, устанавливает факторы, повлиявшие на динамику чистой прибыли;
- в-третьих, способствует определению состояния и изменения показателей финансовых результатов за отчетный период;
- в-четвертых, устанавливает изменение эффективности работы предприятия за отчетный период времени [2].

Аналитическое исследование финансовых результатов использует различные методики экономического анализа, позволяющие получить качественный и количественный оценочный критерий. Традиционно расчеты и аналитическое исследование базируется на горизонтальном, вертикальном, факторном, сравнительном, и коэффициентном анализе. Каждый вид аналитических процедур дает свои индивидуальные характеристики.

Существует множество методик анализа отчета о финансовых результатах. Эффективность анализа во многом зависит от правильно выбранной модели анализа. Ниже представлена методика анализа, по которой будет проведен анализ отчета о финансовых результатах объекта исследования.

Результаты анализа отчета о финансовых результатах предполагают оперативное выявление слабых и сильных сторон в финансово-хозяйственной дея-



тельности предприятия. Для выживания при высокой конкуренции, неустойчивой экономической обстановке и не допуская банкротства, требуется посредством анализа отчета о финансовых результатах своевременно оптимизировать свои доходы и расходы, и эффективно управлять ими.

Анализ финансовых результатов позволяет выявить проблемы предприятия, оценить степень выполнения плановых показателей. Так, А. М. Ковалева отмечает, что в проведении детального анализа финансовых результатов имеют особую заинтересованность все субъекты, в частности непосредственные руководители, персонал, аудиторы, акционеры, страховые компании, целевые сегменты потребителей [3].

Проведение анализа финансовых результатов позволяет предприятию оценить:

- актуальное финансовое состояние в рамках выбранного временного промежутка;
- наличие предпринимательских рисков и вероятность их наступления;
- достаточность средств в рамках текущей деятельности и осуществления капитальных вложений;
- уровень потребности в привлечении заемных источников финансирования;
- наличие способности к увеличению объема имеющихся финансовых ресурсов;
- степень рациональности привлечения и использования заемного капитала;
- степень обоснованность процессов формирования, распределения и использования прибыли.

Предприятие функционирует в условиях насыщенности отраслевых рынков. Объемы производства и реализации растут с каждым годом. Руководство предприятий заинтересовано в дальнейшем увеличении объема производства и реализации продукции. Целесообразным является вопрос определения и оценки

влияния основных факторов на динамику общего объема реализации (по видам продукции).

Изначальное назначение данной системы заключается в обеспечении функции сбора, систематизации и анализа информации. Эта информация необходима для принятия управленческих решений. Если в условиях плановой экономики на первое место выходили производственные показатели, то в условиях рынка возможный объем продаж является основой для разработки производственной программы, базой для разработки научно обоснованных планов и управленческих решений. В своей деятельности предприятия обязаны учитывать интересы потребителя и его требования к качеству поставляемой продукции и услуг. Предприятие должно производить только те товары, и в таком объеме, которые оно может реализовать [3].

Таким образом, в современных рыночных условиях особенно актуальным является проведение анализа реализации продукции, позволяющего руководству предприятия принимать взвешенные и обоснованные решения. Это приводит к увеличению деловой активности предприятия и улучшению показателей эффективности его финансово-экономической деятельности.

### **Список литературы:**

1. Бочаров, В. В. Комплексный финансовый анализ : монография / В. В. Бочаров. – Санкт-Петербург : Питер, 2019. – 432 с.
2. Грибов, В. Д. Экономика организации (предприятия): учебник / В.Д. Грибов, В. П. Грузинов, В. А. Кузьменко. – Москва : КноРус, 2021. – 407 с.
3. Финансы в управлении предприятием / Под ред. А.М. Ковалевой. – Москва : Финансы и статистика, 2018. – 160 с.

## РОЛЬ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИКЕ

**Юрин Евгений Владиславович**

*студент,  
кафедра гражданского права и процесса,  
Липецкий филиал Российской академии народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте РФ,  
РФ, г. Липецк  
E-mail: [yurinevgen18@mail.ru](mailto:yurinevgen18@mail.ru)*

**Суханов Евгений Васильевич**

*научный руководитель, канд. экон. наук, доц.,  
Липецкий филиал Российской академии народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте РФ,  
РФ, г. Липецк*

## THE ROLE OF SMALL BUSINESS IN THE ECONOMY

***Evgeny Yurin***

*Student,  
Department of Civil Law and Procedure,  
Lipetsk branch of the Russian Academy of National Economy  
and Public Administration under the President  
of the Russian Federation,  
Russia, Lipetsk*

***Evgeny Vasilyevich***

*Scientific supervisor, candidate  
of Sciences in Economics, associate professor,  
Lipetsk branch of the Russian Academy of National Economy  
and Public Administration under the President  
of the Russian Federation,  
Russia, Lipetsk*

## АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрено понятие малого бизнеса. Выявлены его преимущества и недостатки, а также показаны его роль и вклад в экономику России.

## ABSTRACT

We have considered the concept of small business. We identified its advantages and disadvantages, and also considered its role and contribution to the Russian economy.

**Ключевые слова:** малый бизнес, экономика, фирма, предпринимательство, анализ и прогнозирование рисков.

**Keywords:** small business, economy, firm, entrepreneurship, risk analysis and forecasting.

В настоящее время малый бизнес играет одну из ключевых ролей в экономике России, потому что является гарантом стабильности страны в экономической сфере. В переводе с английского «бизнес» – занятость, деятельность. В Федеральном законе «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» дано понятие малому бизнесу.

Если рассматривать статистику мировой экономики, мы можем выявить, что Россия находится внизу списка стран по наименьшему вкладу МСП в экономику. Так, например, в:

Италии-68%

Германии-53%

Кореи-48%

России-22%

В Европейской комиссии «малый бизнес» делится по таким критериям:

- количество работников предприятия;
- годовой оборот;
- балансовая стоимость активов;
- экономическая независимость собственности.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 04.04.2016 N 265 "О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства» в России выручка фирмы в год без учета НДС должна составлять:

- для микропредприятия менее 120 млн. рублей.
- для малого бизнеса менее 800 млн. рублей
- для среднего бизнеса менее 2 млрд. рублей для среднего бизнеса

**В экономике можно выделить такие достоинства малого бизнеса как**

- бухгалтерские и налоговые льготы;
- быстрая динамичность к меняющимся условиям;
- высокая маневренность;
- низкий расходы на управление;
- помощь в финансирование;

Малый и средний бизнес вносит огромный вклад в предотвращении бедности, благодаря созданию большого количества рабочих мест. Он даёт возможность существования конкуренции в России и благодаря различным целям, дает возможность расширения тенденций в стране. Это может быть любая деятельность которая не запрещена законом. Правовым условием существования малого бизнеса в России является гос.регистрация. В России она является достаточно простой.

Малое предприятие способно стать крупной компанией, при создании для этого условий: новые идеи, качественное выполнение и предоставление своей продукции.

Но стоит учитывать, что предприятия малого и среднего бизнеса экономически неустойчивы в рыночной экономике, по сравнению с крупными производственными организациями. Это происходит потому что малые бизнесы больше подвержены влиянию внешней и внутренней предпринимательской среды.

**Также выделяют и отрицательные стороны малого бизнеса:**

- большая вероятность банкротства;
- зависимость от колебаний рынка;
- ограниченность возможностей привлечения дополнительных средств.

Главными причинами замедляющие развитие малого бизнеса в современной России являются: достаточно высокий уровень риска, недостаточное количество собственных денежных средств, нестабильность экономической ситуации в России, так как большой спектр продукции в данное время не экспортируется.

Частью малого бизнеса является «партнерство» – это совместные усилия, объединение средств и интересов каждой из сторон, которые направлены на быстрый рост организации. Но партнерство обладает также своими преимуществами и недостатками: все доходы облагаются налогом как личные доходы партнеров, сумма привлеченного капитала ограничена совокупным доходом. Передача права собственности на полное товарищества требует создания нового партнерства. В случае продажи доли ограниченного партнера трудно найти покупателя и расторжения партнерства в данном случае необязательно. Такие партнерства основаны на неформальном соглашении.

Таким образом, можно сделать вывод, что малое предпринимательство оказывает на экономику положительное влияние.

### **Список литературы:**

1. Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 N 265 "О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства»
2. Горфинкель В.Я Малое предпринимательство: организация управления, экономика: учебное пособие/В.Я. Горфинкель, С.В. Земляк, О.М. Маркова и др. Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019-89с.
3. Расулова Л.В. Трактование терминов «малый бизнес» и «малое предпринимательство» в современной литературе/Science Time. 2019. №5(29). С. 564-567
4. Логинова А.Г., Юричева. Е.Ю. Актуальные проблемы малого и среднего предпринимательства современной России/ Вестник Марийского государственного университета. Серия Сельскохозяйственные науки. Экономические науки. 2018. Т. 3. №7. С. 71-75

*ДЛЯ ЗАМЕТОК*

**НАУЧНОЕ СООБЩЕСТВО СТУДЕНТОВ XXI СТОЛЕТИЯ.  
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

*Электронный сборник статей по материалам СХХ студенческой  
международной научно-практической конференции*

№ 12 (120)  
Декабрь 2022 г.

В авторской редакции

Издательство ООО «СибАК»  
630049, г. Новосибирск, Красный проспект, 165, офис 5.  
E-mail: mail@sibac.info

16 +





**СибАК**  
[www.sibac.info](http://www.sibac.info)