Издательский дом «Плутон»

Журнал об экономических науках «Бенефициар»

ББК Ч 214(2Рос-4Ке)73я431 УДК

378.001

LXV Международная научная конференция

«Современная экономика»

СБОРНИК СТАТЕЙ КОНФЕРЕНЦИИ

21 декабря 2020

Кемерово

СБОРНИК СТАТЕЙ ШЕСТЬДЕСЯТ ПЯТОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА»

21 декабря 2020 г.

ББК Ч 214(2Рос-4Ке)73я431

ISBN 978-5-8807999-7-1

Кемерово УДК 378.001. Сборник докладов студентов, аспирантов и профессорско-преподавательского состава. По результатам LXIV Международной научной конференции «Современная экономика», 14 декабря 2020 г. www.idpluton.ru / Редкол.:

П.И. Никитин - главный редактор, ответственный за выпуск.

Д.С. Лежнин - главный специалист центра кластерного развития ОАО «Кузбасский технопарк», ответственный за первичную модерацию, редактирование и рецензирование статей.

Л.Г. Шутько - кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики КузГТУ, ответственный за финальную модерацию и рецензирование статей.

Л. Л. Самородова - кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики КузГТУ, ответственный за финальную модерацию и рецензирование статей.

Е. Ю. Доценко - кандидат экономических наук, доцент кафедры политической экономии и истории экономической науки, Москва, Российский экономический университетим. Г. В. Плеханова, ответственный за финальную модерацию и рецензирование статей.

Долбня Николай Владимирович - доктор экономических наук, профессор ВАК, профессор Кубанского социально-экономического института.

Джумабеков Кудайберген Уразбаевич - кандидат экономических наук, доцент кафедры "Технологии и экология" Школы права и социальных наук АО "Университет "НАРХОЗ";

Арутюнян Ирэна Вазгеновна - кандидат технических наук, доцент, зав. кафедрой экономики, управления и информационных технологий, Университет Месроп Маштоц

Полесская Ольга Петровна - кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления, Брянский Государственный университет имени академика И.Г. Петровского (БГУ)

Садыралиев Жандаралы - кандидат экономических наук, и.о. доцента, Джалал-Абадский государственный университет.

А.О. Сергеева - ответственный администратор[и др.];

В сборнике представлены материалы докладов по результатам научной конференции.

Цель – привлечение студентов к научной деятельности, формирование навыков выполнения научно-исследовательских работ, развитие инициативы в учебе и будущей деятельности в условиях рыночной экономики.

Для студентов, молодых ученых и преподавателей вузов.

Издательский дом «Плутон» www.idpluton.ru e-mail:admin@idpluton.ru
Подписано в печать 14.12.2020 г.
Формат 14,8×21 1/4. | Усл. печ. л. 4.2. | Тираж 500.
Все статьи проходят рецензирование (экспертную оценку).
Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикуемых статей.
Авторы статей несут полную ответственность за содержание статей и за сам факт их публикации.
Редакция не несет ответственности перед авторами и/или третьими лицами и организациями за возможный ущерб, вызванный публикацией статьи.
При использовании и заимствовании материалов ссылка обязательна

Оглавление

1. ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ПРЕДИКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ……..……..……..…..3
Гусарова С.Е.
2. ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В ЭКОНОМИКУ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН.....6
Мирзобеков Х.Д., Азимов П.Х.
3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЛОГОВОГО МЕХАНИЗМА В УСЛОВИЯХ УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА СТРАНЫ……..……..…..9
Исламов Э.Г.
4. КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ КАК КОМПОНЕНТА СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ…12
Александрова В.Г.

Статьи LXV Международной научной конференции «Современная экономика»

Гусарова Светлана Евгеньевна
Gusarova Svetlana Yevgenyevna
Магистрант Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы, факультет психологии, кафедра прикладной психологии и девиантологии, направление «Психология управления и кадровый менеджмент»

УДК 316.6

ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ПРЕДИКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

STAFF LOYALTY AS A PREDICTOR OF THE ORGANIZATION'S EFFECTIVENESS

Аннотация: в статье рассматривается влияние лояльности персонала на эффективность деятельности организации, описываются преимущества лояльных сотрудников. Определены виды лояльности персонала, а также способы ее формирования.

Abstract: the article examines the impact of staff loyalty on the efficiency of the organization, describes the benefits of employee loyalty. The types of staff loyalty and ways of forming loyalty have been determined.

Ключевые слова: лояльность персонала, эффективность организации.

Keywords: staff loyalty, organization's effectiveness

В условиях высокой конкуренции управление человеческими ресурсами является одним из наиболее важных направлений деятельности организации. Текучесть кадров является существенной проблемой для многих организаций. Для поиска, обучения и адаптации новых сотрудников компании приходится затрачивать временные, материальные и кадровые ресурсы, которые необходимы для решения производственных задач. Устойчивый, стабильный коллектив не успевает сформироваться, страдает эффективность выполнения задач, вследствие чего понижается конкурентоспособность, ослабевает корпоративный дух [4], подрывается HR-бренд и имидж организации. Одним из наиболее важных факторов конкурентоспособности является стабильный кадровый состав. Коллектив единомышленников способен в полной мере реализовать задачи, стоящие перед организацией, что является важнейшим условием стабильной и бесперебойной работы в неблагоприятных экономических условиях и достижения успеха в дальнейшем. Поэтому все больше организаций и их руководителей уделяют большое внимание повышению уровня лояльности персонала как гаранту кадровой стабильности и способу снижения издержек вследствие текучести кадров.

В условиях новой экономики лояльность становится неотъемлемой частью ведения бизнеса. Благодаря данному явлению руководству в организации удается легче вносить серьезные нововведения, выстраивать доверительные отношения с работниками, заручаться поддержкой персонала. Лояльные сотрудники более работоспособны, вовлечены в трудовой процесс, заинтересованы в развитии, успехе компании, а также в повышении показателей ее экономической эффективности. Таким образом, в результате повышения уровня лояльности сотрудники рационально используют свои ресурсы для раскрытия кадрового потенциала и на благо организации [2].

В настоящее время нет единого определения лояльности персонала. Структурно и подробно лояльность персонала рассматривают Д. Мейер и Н. Ален, которые определяют лояльность персонала как эмоциональную, психологическую связь между сотрудниками и компанией, которая снижает вероятность добровольного увольнения работников [3]. Под лояльностью они понимают «привязанность» к организации, которую можно стимулировать различными средствами и тем самым сформировать у сотрудников либо нормативную, либо поведенческую, либо аффективную

лояльности [1]:

1. Аффективная лояльность: эмоциональная приверженность, привязанность работников, они чувствуют вовлеченность по отношению к организации (сотрудники остаются в компании по собственному желанию). Факторы, вызывающие аффективную лояльность: положительные чувства, источником которых является сама работа и организация; благоприятный психологический климат; положительная продуктивная корпоративна культура; благожелательный и результативный стиль управления менеджеров.

2. Пролонгированная (продолженная) лояльность: работники трезво оценивают затраты и издержки, которые они понесут в случае ухода из организации (сотрудники остаются в компании, по причине выгоды). Факторы, вызывающие пролонгированную лояльность: длительная работа в организации; принадлежность к формальным и неформальным группам в организации; различные стимулирующие программы, нацеленные на удержание сотрудника (надбавка за выслугу лет, пенсионные накопления и т. д.)

3. Нормативная лояльность: работники осознают свои обязательства по отношению к организации (сотрудники остаются в компании, потому что испытывают чувство долга перед ней). Данный вид лояльности вызывают следующие факторы: чувство обязанности остаться в организации из-за боязни получить осуждение и вызвать разочарование у коллег и руководства; отсутствие альтернативного работодателя; необходимость возместить работодателю затраты, связанные с его обучением или тренингом каких-либо его специфических навыков [3].

Таким образом, лояльность персонала – это сложное социально-психологическое явление, подразумевающее форму привязанности и набор сильных положительных установок по отношению к организации.

Лояльное поведение персонала имеет множество преимуществ. Работники с высоким уровнем лояльности стремятся привлечь как можно больше новых клиентов, повысить уникальность и качество продукта и услуг. Также они более эффективно используют свое рабочее время, вследствие чего повышается производительность труда. В результате экономии ресурсов и фонда оплаты труда снижается себестоимость продукции. Таким образом данные работники будут стремиться уменьшить издержки и повысить доходы организации, что соответственно скажется на экономической эффективности деятельности организации.

Формирование стабильного лояльного персонала – одна из ключевых задач руководства компании на всех уровнях менеджмента. К методам формирования лояльности сотрудников компании можно отнести следующее:

1) Аффективная лояльность: влияющие на семью выгоды (например, гибкий график); обучение, которое помогает сотрудникам чувствовать себя уверенным в их способности делать работу; стратегия долгосрочной занятости; воздействие через организационную культуру; обеспечение поддержки корпоративных решений путем их популяризации; связь усилий сотрудника и конечного результата формирует в сознании сотрудника единство собственных целей и целей организации; программы участия в управлении, в принятии решений; благодарность; статусное вознаграждение (например, переходящий атрибут лучшего работника); коммуникация ценности приверженности сотрудников для компании; методы организационного дизайна: планирование карьеры, гибкость в работе, сокращение иерархии и различий в статусе.

2) Пролонгированная лояльность: высокая оплата труда; премии; бонусы по результатам работы за год; льготы (страхование, кредитование); обучение за счет компании; корпоративные мероприятия; вознаграждение, включающее элементы собственности (выплата акциями).

3) Нормативная лояльность: льготы (например, на кредиты); условия трудового контракта, которые включают неразглашение информации; распространение формальных и неформальных норм поведения; проведение тренингов командообразования; подчеркивание значимости вклада сотрудника в общий результат; инвестиции в персонал [5].

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что управление лояльностью персонала является одной из важнейших задач руководства современного предприятия. В условиях современной экономической ситуации важно выстраивать доверительные и продуктивные отношения между персоналом и предприятием и таким образом повышать конкурентоспособность и эффективность деятельности организации.

Библиографический список:

1. Асютин, С. Н. Теоретико-методические основы управления лояльностью персонала

организации канд. экон. наук: 08.00.05 Москва-2012

2. Биктагирова А.Р., Саяхов Р.Л. Развитие кадрового потенциала религиозных организаций на примере духовного управления мусульман Республики Башкортостан // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2014. № 4 (25). С. 96-101.

3. Волкова, А.С. Понятие лояльности персонала и сущность его оценки /А.С. Волкова, К.А. Симбирева // Научные достижения и открытия современной молодёжи. – 2018. – С. 137-139. с. 138

4. Всяких Ю. В., Товстошкур А. Ю. Проблема текучести кадров и её профилактика // Символ науки.2016. №12-1. С. 64-65

5. Харламова Н.Д. Современные методы формирования и повышения лояльности персонала // Профессиональная ориентация. 2018. № 1. С. 30.

Мирзобеков Хуршед Дурманович
Mirzobekov Khurshed Durmanovich
кандидат экономических наук, преподаватель кафедры экономики и транспортной логистики Таджикского технического университета имени академика М.С. Осими, г.Душанбе, Таджикистан.
E-mail: mhurshed_80@mail.ru

Азимов Пулод Хакимович
Azimov Pulod Hakimovich
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и транспортной логистики Таджикского технического университета имени академика М.С. Осими, г.Душанбе, Таджикистан.
E-mail: pulaz@mail.ru

УДК 330.322

ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В ЭКОНОМИКУ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

PROBLEMS OF ATTRACTING FOREIGN INVESTMENT INTO THE ECONOMY OF THE REPUBLIC OF TAJIKISTAN

Аннотация: В данной статье рассматривается проблемы и обеспечение условий для привлечения иностранных инвестиций в Республику Таджикистан. Отмечено, что Правительством созданы все условия на законодательном уровне для стимулирования иностранных инвестиций в экономику страны. Но анализ инвестиционного климата показывает существующие проблемы для привлечения иностранных инвестиций. Предложено необходимые меры по улучшений инвестиционной среды для привлечения иностранных инвестиций в республику.

Abstract: This article examines the problems and provision of conditions for attracting foreign investment to the Republic of Tajikistan. It was noted that the Government has created all the conditions at the legislative level to stimulate foreign investment in the country's economy. But the analysis of the investment climate shows the existing problems for attracting foreign investment. Necessary measures are proposed to improve the investment environment to attract foreign investment to the republic.

Ключевые слова: проблемы, иностранные инвестиций, инвестиционный климат, привлечение инвестиций, развитие экономики, деловая среда.

Keywords: problems, foreign investment, investment climate, investment attraction, economic development, business environment.

Человечество всегда стремится к полному удовлетворению своих материальных и духовных потребностей, и чем полнее удовлетворяются потребности, тем счастливее становятся люди. Вот почему правительства стран стремятся улучшить благосостояние своего народа с помощью различных средств экономического развития. Поэтому одним из основных способов достижения важных государственных целей является создание благоприятных условий для привлечения инвестиций.

Это факт, что одним из необходимых условий развития экономики государства и отраслей является привлечение капитала. Поэтому в сегодняшних условиях инвестиционный процесс имеет большое значение для развития нашей экономики. Потому что независимое государство, в зависимости от уровня экономического развития, испытывает большую потребность в инвестициях, особенно в иностранном капитале.

В связи с этим Правительства Республики Таджикистан стремится решить свои социально-экономические и финансовые проблемы и задачи путем привлечения и стимулирования иностранных инвестиций, обеспечивая тем самым свои слаборазвитые сектора необходимыми средствами и современным оборудованием. На основании этого 15 марта 2016 года под №1299 был принять Закон Республики Таджикистан «Об инвестициях».

Надо отметить, что данный закон улучшил инвестиционную среду в Республике Таджикистан, так как он регулирует отношения, связанные с осуществлением инвестиционной деятельности, правовой и экономической основой для стимулирования и поддержки инвестиций путем

предоставления равной правовой системы и гарантий для иностранных инвесторов.

В целом, наряду с другими нормативно-правовыми актами, для поддержки субъектов рыночной среды и устойчивое развитие коммерческой, финансовой и банковской системы в Республике Таджикистан созданы хорошие предпосылки для привлечения и внешних и внутренних инвестиций. В свою очередь, учитывая устойчивое развитие экономики страны, Правительство Республики Таджикистан в последние годы предприняло определенные меры по улучшению инвестиционной среды. Следует отметить, что для привлечения внешних инвестиций, прежде всего, необходимо создать хорошие условия для привлечения иностранного капитала [1].

С целью создания платформы для свободного и прямого диалога между государственным и частным сектором Указом Президента Республики Таджикистан в 2007 году создан Консультативный Совет по улучшению инвестиционного климата при Президенте Республики Таджикистан. Консультативный совет по улучшению инвестиционного климата функционирует на высшем уровне в целях проведения посредством него необходимых реформ для улучшения инвестиционно-предпринимательской среды. В состав Совета входят представители государственных органов, отечественного и зарубежного частного сектора, а также партнёров по развитию [2].

Также Решение Правительства Республики Таджикистан, направленное на снятие первостепенных ограничений деловой среды, которые сдерживали активное участие частного бизнеса в достижении амбициозных целей развития страны, дало первые результаты: «в докладе Группы Всемирного банка «Ведение бизнеса 2020» отмечены три взаимосвязанные реформы в сфере деловой среды, осуществлённые в прошлом году, которые позволили Таджикистану войти в число 10 стран, достигших наибольшего прогресса в улучшении деловой среды. Таджикистан сделал большой шаг вперёд, заняв 106 место в мире с оценкой 61,3 из 100» [3].

Как отметил Ян-Петер Олтерс (Jan-Peter Olters), глава представительства Всемирного банка в Таджикистане «В контексте амбициозных целей развития и появляющихся торговых возможностей Таджикистан осознал, что улучшение деловой среды для малых и средних предприятий открывает путь к инвестициям, инновациям, созданию рабочих мест и устойчивой мобилизации внутренних ресурсов и дальнейшая реализация реформ в таком темпе позволит Таджикистану заложить основу для расширения деятельности частного сектора, экспортной ориентации и динамичных темпов устойчивого и всестороннего роста».

По данным Государственного комитета по инвестициям и управлению государственным имуществом республики, в 2019 году объем внешнего капитала в экономику Таджикистана составил 607,1 миллион доллар, из которых 345,9 миллион доллар - прямые инвестиции, 261,1 миллион доллар - прочие инвестиции, а оставшиеся 0,1 миллион доллар - портфельные инвестиции [4].

Табл. 1. Объём иностранных инвестиций в экономику Таджикистана на период 2012-2019гг.

Виды инвестиции	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Всего млн.$
Прямые	391,3	341,1	377,4	470,9	434,2	354,5	326,8	345,9	3042,1
Портфельные	0,1	0,2	1,4	0	0,1	500	0	0,1	501,9
Прочие	355,0	670,6	530,4	506,9	408,4	245,9	317,7	261,1	3296,0
Всего	746,4	1011,9	909,2	977,8	842,7	1100,4	644,5	607,1	6840,0

Прямые инвестиции в основном были направлены в горнодобывающий сектор (67% от общего объема). Были также прямые внешние инвестиции в обрабатывающую промышленность, транспорт и связь, строительство, туризм, финансовую деятельность и другие коммерческие услуги.

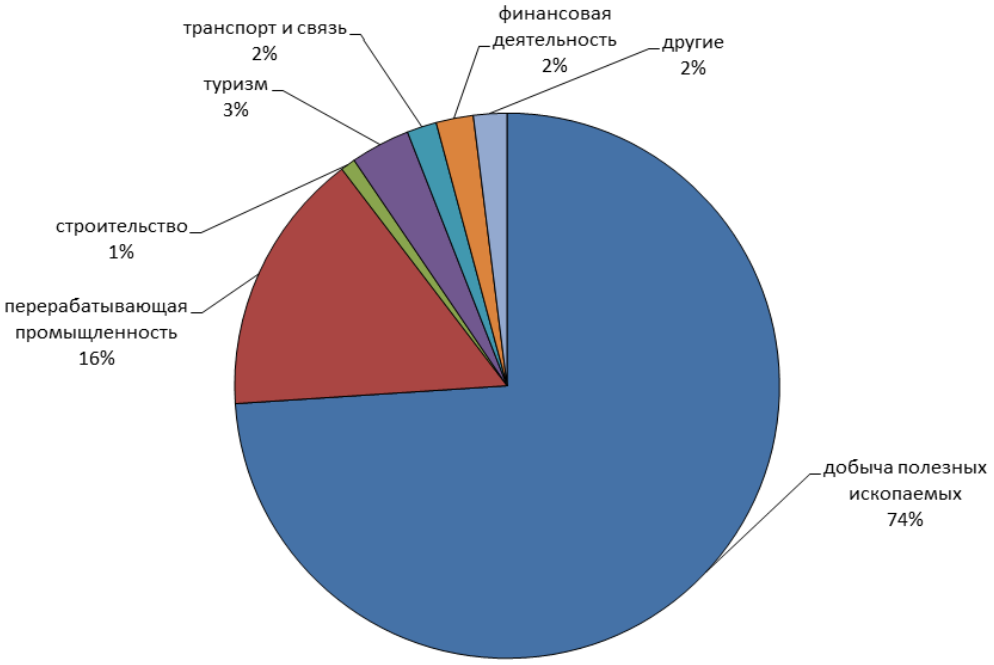

Рис.1. Доля прямых иностранных инвестиции по секторам экономики в 2019г.

В среднесрочной перспективе Правительство Республики Таджикистан рассчитывает в значительной степени увеличить объем внешних инвестиций.

По прогнозам основных макроэкономических показателей Республики Таджикистан на 2021-2023 годы, утвержденном Правительством, отмечается, что в этом году правительство планирует привлечь 682 миллион доллар, а в последующие три года ожидается привлечение иностранных инвестиций в размере: 2021 году - 774 миллион доллар, в 2022 году - 924 миллион доллар и в 2023 году - 1,69 миллиард долларов.

Таким образом, в ходе изучение условий привлечение иностранных инвестиции выявлены существующие проблемы и барьеры, и на основании этого считаем, необходимым реализаций следующих мер по улучшений инвестиционной среды:

- гарантии защиты прав иностранных инвесторов;
- совершенствование налоговой системы;
- реструктуризация банковского сектора страны;
- обоснованность инвестиционных проектов для определенного сектора экономики или региона страны;
- проведение экспертных оценок (технических, финансовых, экологических и др.) по каждому проекту;
- создание свободных инвестиционных зон в стране.

Своевременная реализация выше предложенных мер будет способствовать улучшению инвестиционного климата и, как следствие, развитию экономики в целом.

Библиографический список:

1. Закон Республики Таджикистан "Об инвестиционном соглашении" г. Душанбе от 19 марта 2013 года, №944. Режим доступа: https://www.medt.tj (дата обращения: 12.11.2020).
2. Мирзобеков Х.Д. Состояние прямых инвестиций в Республике Таджикистан / Х.Д. Мирзобеков, И.А. Амонуллоев, М.И. Алибаева // Политехнический вестник. Серия: Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2017. Т.2. - №1(37). С. 59-71.
3. Доклад «Ведение бизнеса 2020»: страны Европы и Центральной Азии наращивают темпы улучшения делового климата. Режим доступа: https://www.vsemirnyjbank.org (дата обращения: 14.11.2020).
4. Официальный сайт Государственного Комитета по инвестициям и управлению государственным имуществом Республики Таджикистан. https://investcom.tj (дата обращения: 11.11.2020).
5. Статистический ежегодник Республики Таджикистан - 2019 (официальное издание). Издатель: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. 478 с.

Исламов Эркин Гайратович
научный соискатель Ташкентского Финансового института
Islamov Erkin Gairatovich
scientific applicant of the Tashkent Financial Institute

УДК 336.22

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЛОГОВОГО МЕХАНИЗМА В УСЛОВИЯХ УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА СТРАНЫ

WAYS TO IMPROVE THE TAX MECHANISM IN THE CONDITIONS OF SUSTAINABLE ECONOMIC GROWTH OF THE COUNTRY

Аннотация: В статье рассматриваются основные направления совершенствования налогового механизма, вопросы касающиеся налогового администрирования, методов налогового стимулирования предприятий. А также основные изменения и дополнения в налоговой системе Узбекистана.

Abstract: The article discusses the main directions of improving the tax mechanism, issues related to tax administration, methods of tax incentives for enterprises. As well as the main changes and additions in the tax system of Uzbekistan.

Ключевые слова: налоговая система, налоговый механизм, налоговое администрирование, налоговая политика, налоговое законодательство, налоговые льготы и преференции.

Key words: tax system, tax mechanism, tax administration, tax policy, tax legislation, tax incentives and preferences.

Налоговая политика государства является важной составной частью экономической политики, направленной на стимулирование экономического роста и инвестиционной активности в стране. Использование налоговых приемов воздействия на инвестиционные процессы позволяет гибко использовать косвенные методы управления экономикой. Особенностью этих методов является их широкое разнообразие, универсальность, воздействие на материальные интересы и непрерывность. Кроме того, стимулирующая функция объективно присуща налогам как основному инструменту управления экономикой. В современных условиях реформа налоговой системы в Узбекистане направлена на снижение налогового давления на экономику.

Между тем мировой опыт показывает, что решение проблемы существенного роста инвестиций в развитие экономики невозможно без такого косвенного и эффективного метода государственного управления, как налоги. Во всех развитых странах налоговая система является одним из самых эффективных и востребованных инструментов воздействия на экономические процессы. В период экономического роста государства вводят налоговые льготы для отраслей, которые они считают приоритетными для национальной экономики. Во время производственных спадов вводят льготы для инвесторов и снижают налоговую нагрузку на население, чтобы поддержать потребительский спрос.

Совершенствование налогового механизма связано с рационализацией

системы налогового администрирования, повышением эффективности проведения налогового контроля на основе внедрения информационных технологий, сокращения и упрощения налоговой отчетности, переходом на партнерские отношения государства и частного сектора в сфере налоговых отношений.

Совершенствование налогового администрирования также способно сократить уровень налогового бремени экономических агентов с помощью структурных преобразований налоговой системы, повышения качества выполняемых ею функций. Кроме того, проблемы налогового стимулирования инвестиций и повышения эффективности налогового администрирования теоретически и методологически недостаточно разработаны.

На сегодняшний день необходимым условием устойчивого экономического роста является активизация инвестиционной деятельности. За последние годы в экономике Узбекистана наблюдался устойчивый рост инвестиционной активности на фоне улучшения финансового состояния организаций и других факторов, благоприятно влияющих на рост объемов инвестиций в основной

капитал.

В январе-сентябре 2020 года, по сравнению с соответствующим периодом прошлого года, наблюдалось снижение инвестиционной активности, темпы роста освоения инвестиций в основной капитал составили 91,3 %.

В январе-сентябре 2020 года было освоено 138,1 трлн, сум инвестиций в основной капитал, из них 63,7 % профинансированы за счет привлеченных средств, остальные 36,3 %, за счет собственных средств предприятий и населения.

Из общего объема, за счет централизованных источников финансирования, было освоено 21,8 % инвестиций в основной капитал, что меньше, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, на 6,7 п.п.

Соответственно за счёт нецентрализованных источников финансирования было освоено 78,2 % инвестиций, что больше, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, на 6,7 п.п.

В январе-сентябре 2020 года за счет собственных средств предприятий и организаций было освоено 27,5 % от их общего объёма. За счет средств населения было освоено 8,8 % инвестиций.

За счет прямых иностранных инвестиций было освоено 15 086,1 млрд. сум, что, по сравнению с соответствующим периодом прошлого года, меньше на 5,0 п.п., или на 10,9 % от их общего объема.

Наряду с этим, за счёт кредитов банков и других заемных средств было освоено от общего объёма инвестиций в основной капитал 14,3 % и этот показатель, по сравнению с соответствующим периодом прошлого года, снизился на 1,4 п.п., иностранных кредитов под гарантию Республики Узбекистан, составив 13,3 % снизались на 1,4 п.п., других иностранных инвестиций и кредитов - 16,7 % возросли на 8,1 п.п., Фонда реконструкции и развития - 1,0 % снизились на 3,4 п.п., Республиканского бюджета - 6,5 % снизились на 2,0 п.п., Фонда развития систем водоснабжения и канализации - 1,0 % возросли на 0,1 % п.п. от их общего объема.[1]

Другой причиной необходимости расширения инвестиционных льгот является снижение доли собственных источников во всей сумме капитальных

вложений крупных предприятий. Анализ показал, что на это повлияла отмена инвестиционной налоговой льготы.

Опыт экономически развитых стран, эффективно использующих налоговые приемы регулирования экономики и стимулирования инвестиций, также подтверждает объективность предложений автора по расширению налогов стимулов экономики.

Анализ показал, что и в условиях Узбекистана в последние годы наблюдается положительная динамика в темпах роста собственных источников инвестиций по крупным организациям.

Определенную роль в этом играют принятые в Узбекистане законы, т.к. «Об иностранных инвестициях» (от 30 апреля 1998 года № 609-I), «О гарантиях и мерах защиты прав иностранных инвесторов» (от 30 апреля 1998 года № 611-I), «О внешнеэкономической деятельности» (от 26 мая 2000 года № 77-II), а также указы и постановления Президента Республики Узбекистан, т.к. «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» (от 07.02.2017 г. № УП-4947), «О дополнительных мерах по активизации и расширению деятельности свободных экономических зон» (от 26.10.2016 г. № УП-4853), «О дополнительных мерах по повышению эффективности деятельности свободных экономических зон и малых промышленных зон» (от 25.10.2017 г. № ПП-3356).

В указанных законах, указах и постановлениях предусмотрены налоговые льготы, стимулирующие инвестиции: по налогу на прибыль и по налогу на имущество.

Указанные цифры свидетельствуют, что налоговые льготы, в целом, имеют определенный вес в экономических показателях крупных и средних

предприятий. Однако о значительном влиянии данных льгот на инвестиционные процессы говорить нельзя.

Таким образом, выявленные объективные причины необходимости расширения стимулирующих функции налогов и увеличения налоговых льгот для организаций, осуществляющих инвестиции в производственные объекты, доказывают важность разработки системы мер налогового стимулирования инвестиций в экономику.

В отношении совершенствования налогового механизма можно привести такие предложения как:

- уменьшение административного давления, снижение объемов налоговой отчетности,

[1] Данные Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике.

уменьшение налоговых рисков

- регулирование вопросов трансфертного ценообразования
- отмена стимулов для налоговых нарушений и к систематической убыточности
- изменение параметров планирования работы налоговых служб.

В области экономических параметров налогообложения:

- создание стимулов для производственных инвестиций
- повышение мотивации к внедрению инноваций, стимулирование банков в кредитовании инвестиционных проектов
- выравнивание экономического развития отдельных отраслей и территорий
- повышение производительности труда и конкурентоспособности предприятий.

В целом, эффективность предложенных мер, должна проявиться в следующем:

- приток инвестиций в регион за счет снижения налоговых ставок по основным налогам;
- увеличение инвестиционного и производственного потенциалов предприятий за счет экономии на налогах и мультипликационного эффекта;
- снижение финансовых, в т.ч. налоговых рисков предприятий и увеличение доходности инвестиционных проектов за счет введения налоговых льгот;
- стабилизация налоговых доходов бюджета, снижение налоговых нарушений за счет внедрения системы налоговых стимулов инвестиций, обеспеченных соответствующими нормативными актами и законами;
- снижение затрат на налоговую отчетность, создание партнерских отношений между налогоплательщиками и налоговыми органами за счет совершенствования налогового администрирования.

Последовательное использование данных предложений по введению дополнительных инвестиционных налоговых льгот и совершенствованию налогового администрирования, в целом, улучшит инвестиционный климат, и будет способствовать следующим экономическим процессам:

- увеличению инвестиционного и производственного потенциалов предприятия;
- снижению налоговых и финансовых рисков;
- стабилизации и росту налоговых доходов бюджета;
- созданию партнерских отношений между налоговыми органами и налогоплательщиками.

Библиографический список:

1. Налоговый кодекс Республики Узбекистан (новая редакция). Т. Узбекистан. 2020 год.
2. Постановление Президента Республики Узбекистан № ПП-4555 от 30 декабря 2019 года «О мерах по обеспечению исполнения Закона Республики Узбекистан «О государственном бюджете Республики Узбекистан на 2020 год».
3. Постановление Президента Республики Узбекистан № ПП-4846 от 30 сентября 2020 года «О мерах по дальнейшему развитию сферы налогового консультирования».
4. Алиев Б. Налоговая политика государства: сущность, механизм реализации и перспективы. М. Финансы и кредит. 2014 г., Стр. 27-35.
5. Дробот Е. Налоговая политика и проектное финансирование как инструментарий государственной политики регионально-отраслевого развития страны. Journal_of_International_Economic_Affairs. Стр. 2587-8921. https://www.researchgate.net/journal/

Александрова Виктория Георгиевна
Aleksandrova Victoriya Georgievna
Студентка Башкирского государственного университета

УДК 331

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ КАК КОМПОНЕНТА СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

HR STRATEGY AS A COMPONENT OF THE COMPANY'S DEVELOPMENT STRATEGY

Аннотация: В статье раскрыта взаимосвязь кадровой стратегии со стратегией развития компании в целом, оценка ее результативности по системе показателей эффективности реализации стратегии и вклада персонала в ее реализацию по системе KPI на основе программных инструментов проектного планирования и управления.

Abstract: the article reveals the relationship of HR strategy with company's development strategy in General, the evaluation of its performance the system performance indicators of implementation of the strategy and contribution of staff in its implementation on the system of KPI-based software tools for project planning and management.

Ключевые слова: менеджмент, стратегия, развитие, управление стратегией, кадровая политика

Keywords: management, strategy, development, strategy management, HR policy

Сфера управления персоналом кардинально изменилась за последние 10 лет. Если раньше весь функционал отдела кадров сводился к кадровому делопроизводству, найму и увольнению работников, то сейчас бизнес отходит от «сервисного» понимания кадровой службы и повышает ответственность HR-подразделений за достижение финансовых и экономических показателей компании. Происходит трансформация службы персонала в подлинного бизнес партнера - HRBP. [2, с. 533].

Для достижения успеха в любой отрасли руководству организации необходимо иметь четкое представление – структурный план развития – или же стратегию, сформированную персонально «под ключ». Она обязательно должна учитывать сложившуюся в компании ситуацию и цели развития на будущее. В современной кризисной ситуации, создающей высокую неопределенность для бизнеса, долгосрочное планирование проблематично. Необходимо сочетание нескольких стратегических сценариев для возможности переключения с малоэффективных SPOD-стратегий на проактивные VUCA-стратегии.

Невозможно представить и реализовать стратегию развития предприятия без сформированной кадровой стратегии, поскольку первая напрямую зависит от результатов работы последней. В настоящее время самый главный ресурс для компаний – это персонал. Поэтому кадровой стратегии уделяется пристальное внимание, ведь именно от работы персонала зависит эффективность и результаты компании, т.к. персонал – это основной ресурс любой организации [3, с. 78]. Однако зачастую и сегодня большинство компаний работают в формате «догоняющей» кадровой стратегии. Планируются кадровые задачи на год. По итогам года проводят оценку эффективности выполнения плана. На основе полученных данных принимается новый план на следующий год. [1, с. 26].

Подобный режим планирования практикуется и в компании ООО «БашРТС». Кадровое планирование осуществляется ежегодно, но в рамках стратегии привязанной к стратегии развития компании. В конце года проводятся итоги работы управления персоналом по основным направлениям: подбор, найм, обучение и развитие персонала, абсентеизм, уровень удовлетворенности и выполнение основных показателей управления персоналом и осуществляется корректировка плана на основе стратегических целей кадровой политики. В компании реализуется проект по развитию и оздоровлению бизнес-процессов «РОСТ». Целью проекта является поэтапное повышение результативности сбытовой деятельности компании, улучшение ключевых бизнес-процессов, повышение эффективности компании и снижение затрат. В рамках настоящего проекта был разработан портфель проектов улучшений, направленных на повышение операционной эффективности, оптимизацию затрат и снижение процессных потерь. Всего 22 проекта, из них на данный момент реализовано – 7, перенесены сроки реализации на 2021 год из-за

эпидемиологической обстановки – 6, в работе – 9).

Основными задачами по реализации кадровой стратегии компании ООО «БашРТС» в 2020 году, связанными с текущим этапом проекта «РОСТ» являются:

1. Формирование локального кадрового резерва (не менее 2 резервистов на должность).
2. Снижение коэффициента абсентеизма – до 2,2 %.
3. Укомплектованность штата компании – с 92% по 97%.
4. Проведение мероприятий по улучшению результатов опроса удовлетворенности – повысить показатель до 95%.

Для реализации поставленных задач был разработан календарно-сетевой график (КСГ) на базе программы управления проектами Microsoft Project, в котором отражены задачи, разделенные на подзадачи и этапы выполнения, ответственные, сроки и требуемый процент реализации по отдельным этапам. Для оценки реализации к календарно-сетевому графика привязаны показатели оценки эффективности реализации стратегии DOD и показатели эффективности работы персонала – Key Performance Indicators (KPI). KPI помогают оценить результат работы персонала, сравнивая запланированные и фактические показатели. Как показывает практика, после внедрения системы показатели оценки эффективности реализации стратегии и системы KPI повышается производительность труда персонала, эффективность подразделений, да и в целом, компания начинает набирать обороты роста, и постепенно решает задачи, поставленные стратегией развития компании. На рисунке 1 представлены основные показатели деятельности по управлению персоналом в ООО «БашРТС» в 2020 г.

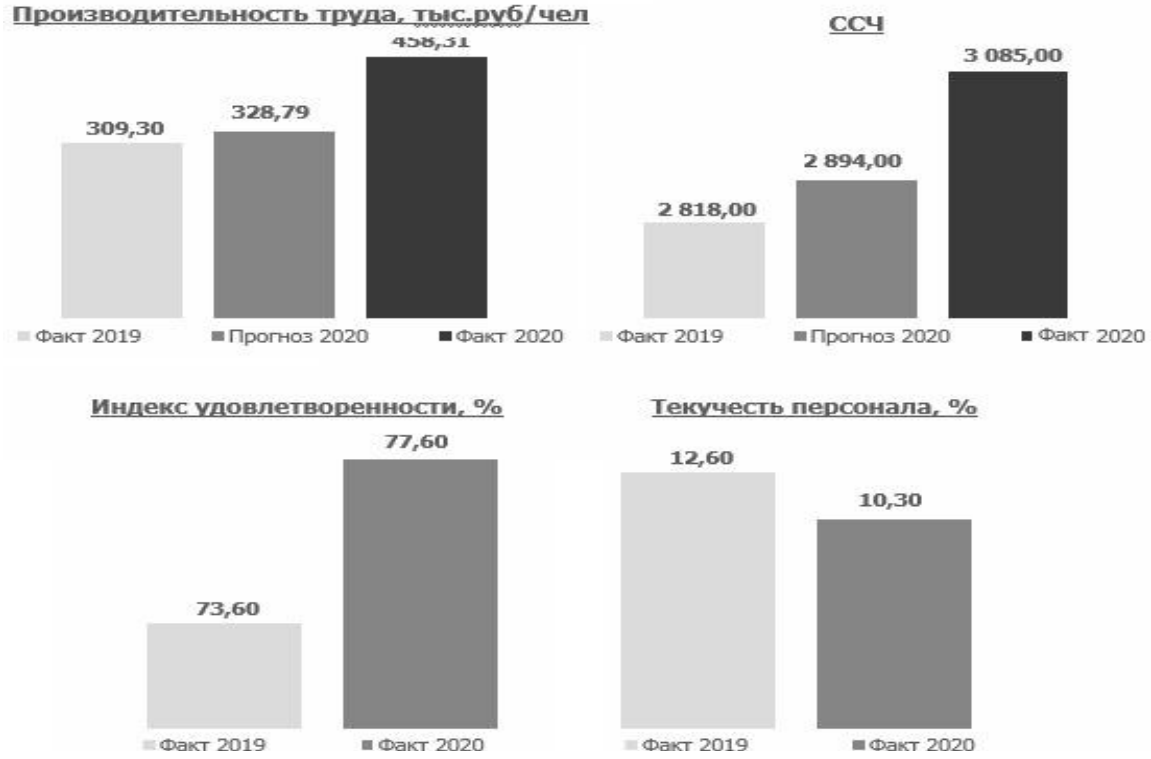

Рисунок 1. Показатели деятельности по управлению персоналом 2020 г.

Показатели производительности труда, среднесписочной численности, а также индекс удовлетворенности за 2020 год выросли. Текучесть персонала снизилась с 12,6 до 10,3%.

Таким образом, успешная реализация кадровой политики является неотъемлемой частью реализации стратегии компании. Для того, чтобы организация перешла на новый уровень развития, необходимо комплексно и тщательно подходить к формированию стратегии, учитывая решающую роль персонала и динамку рынка в целом.

Библиографический список:

1. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. — М.: Проспект. 2020. 26 с., дата обращения 04.12.2020

2. Тебекин А. В. Стратегическое управление персоналом. Учебник. — М.: КноРус. 2020. 533 с., дата обращения 04.12.2020

3. Файзутдинова И.З., Алексеев О.А. управление вовлеченностью персонала // доклады башкирского университета. Уфа: издательство: Башкирский Государственный Университет, 2019. - С. 78., дата обращения 03.12.2020

Научное издание

Коллектив авторов

Сборник статей LXV Международной научной конференции «Современная экономика»

ISBN 978-5-8807999-7-1

Журнал об экономических науках «Бенефициар»

Кемерово 2020