

Издательский дом «Плутон»

Журнал об экономических науках «Бенефициар»

ББК Ч 214(2Рос-4Ке)73я431 УДК

378.001

**XLII Международная научная конференция
«Современная экономика»**

СБОРНИК СТАТЕЙ КОНФЕРЕНЦИИ

06 мая 2019

Кемерово

СБОРНИК СТАТЕЙ СОРОК ВТОРОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА»

06 мая 2019 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 XLII Международной научной конференции «Современная экономика», 06 мая 2019 г. www.beneficiar-idp.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, 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 06.05.2019 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. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РАЗЛИЧНЫХ СТРАНАХ	3
Недорезова О.Ю., Тазиева Л.М., Яруллина А.М.	
2. ФИНАНСИРОВАНИЕ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ	7
Недорезова О.Ю., Абдулвалиева Ч.Г., Беляева Р.А.	
3. НАЛОГ НА ДОБАВЛЕННУЮ СТОИМОСТЬ – ТРУДНОСТИ ПЕРЕХОДНОГО ПЕРИОДА.....	10
Трандафил Л., Кулигина С.В.	
4. НАЛОГИ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.....	14
Конных М.Ю., Савченко Т.А.	
5. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.....	16
Мамедов Т.В.	

Статьи XLII Международной научной конференции «Современная экономика»

Недорезова Ольга Юрьевна**Nedorezova Olga Yurevna**

кандидат экономических наук, доцент

Набережночелнинский институт Казанского Федерального Университета,
г. Набережные Челны**Тазиева Лилия Мансуровна****Taziev Lilia Mansurovna,**

студент 4 курса

Елабужский институт КФУ

г. Елабуга, Россия

Яруллина Алия Мисхатовна**Yarullina Aliya Mishatovna**

студент 4 курса

Елабужский институт КФУ

г. Елабуга, Россия

sabirzyanova.aliya@yandex.ru

УДК 331

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РАЗЛИЧНЫХ СТРАНАХ**PECULIARITIES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN VARIOUS COUNTRIES**

Аннотация. В статье рассмотрены особенности системы управления персоналом в различных странах, поскольку в нынешнее время спрос на специалистов с передовыми, углубленными знаниями в области управления персоналом, является особенно высоким. Практика управления персоналом складывается под воздействием разнообразных культурных, научных, исторических, социально-экономических, политических, этнических и иных особенностей развития государства. При этом в каждый исторический период и в каждой стране их сочетание порождает свои отличия.

Annotation. The article discusses the features of the personnel management system in various countries, since at the moment the demand for specialists with advanced, in-depth knowledge of personnel management is particularly high. The practice of personnel management is formed under the influence of various - cultural, scientific, historical, socio-economic, political, ethnic and other - features of the development of the state. At the same time, in each historical period and in each country, their combination generates its own differences.

Ключевые слова: управление персоналом, зарубежное управление, персонал, модель управления человеческими ресурсами.

Key words: personnel management, foreign management, personnel, human resources management model.

Управление персоналом в различных странах отличается друг от друга. Практика управления персоналом складывается под воздействием разнообразных - культурных, научных, исторических, социально-экономических, политических, этнических и иных особенностей развития государства. При этом в каждый исторический период и в каждой стране их сочетание порождает свои отличия. Каждая конкретная компания имеет свои уникальные особенности в методике управления персоналом.

При этом некоторые модели управления персоналом получили наибольшую известность и распространение. Так, например, часто выделяют американскую (западную) и японскую модели управления персоналом.

Данная статья является актуальной, так как знание теоретических основ американского и японского управления персоналом можно использовать в России. Успешное управление приведет к гармоничному психологическому климату в коллективе, что в свою очередь повысит

конкурентоспособность и эффективность предприятия.

Попробуем проанализировать различия в управлении персоналом в трех разных «мирах»: России, США и Японии. Это три совершенно разных школы управления человеческими ресурсами.

Сперва рассмотрим США. Западным организациям характерно создание долгосрочных бизнес-планов, в которых роль и функции всех будущих работников уже определены и не пересматриваются.

В соответствии с этим и штат находят такого рода, для того чтобы он безупречно вписывался в предварительно определенные рамки должности. Западным организациям не нужен сотрудник на уровень выше или на уровень ниже, им требуется работник, подходящий непосредственно заявленному уровню должности.

При отборе претендентов на должность в Америке обращают внимание на такие же критерии, что и в России: образование, практический опыт работы, личностные характеристики, совместимость с коллективом.

На руководящие должности обычно не ищут новых сотрудников, а назначают имеющихся в штате.

Современное западное управление персоналом основывается на трех исторических предпосылках:

1. Присутствие торга.
2. Индустриальный метод предприятия изготовления.
3. Корпорация как главная модель предпринимательства.

Важной составляющей частью плановой работы организации является стратегическое планирование, образовавшееся в обстоятельствах насыщения рынка и замедления роста ряда организаций.

Американское управление подразумевает увеличение привлечения сотрудников к управлению согласно последующим направлениям:

- обеспечение сотрудникам полномочия независимого принятия заключений;
- предоставление сотрудникам полномочия контролирования за качеством и числом проделанной ими деятельности;
- предоставление сотрудникам полномочия организовывать трудовые категории согласно увлечениям, привязанностям и пр. с целью наиболее результативного исполнения решений [1, 141].

В центре внимания американского управления располагается индивид, направляющий собственные усилия на повышение эффективности своей деятельности с целью достижения производительности работы компании.

Каждый сотрудник обязан нести ответственность за порученную ему работу. Связь между сотрудниками осуществляется с помощью коммуникаций.

Следующее – подбор персонала в Японии. В Японии HR-политика строится по принципу «не человек для места, а место для человека». В азиатской организации принято сперва нанимать людей, а потом уже смотреть, как их можно применять.

В стране восходящего Солнца не принято сокращать из организации только потому, что работник немного не дотягивает до занимаемой должности или уже из-за возраста не подходит для выполнения своих обязанностей. Сотрудника скорее переведут на иную должность или даже в другой филиал организации, но не уволят.

В случае если японская организация меняет специализацию, им выгоднее переучить имеющихся сотрудников, чем нанимать новых. Сотрудники переучиваться всегда готовы, а если есть необходимость, то ради должности готовы поменять место жительства вместе с семьей.

Концепцию управления персоналом в Японии возможно озвучить следующим лозунгом: «каждый работник что-то умеет делать, поэтому для каждого можно найти подходящую работу, где от него будет пользы больше всего». Непосредственно данная адаптируемость сотрудников и предприятия к новым условиям стала залогом высокой лояльности персонала на японских организациях.

В азиатском бизнесе имеется один характерный признак – когда там нанимают сотрудника на работу, к нему отношение такое, как будто он там будет работать вплоть до пенсии. А работник рассматривает свою организацию как работодателя на всю жизнь. Необходимо акцентировать внимание на то, что сотрудник готов всю жизнь работать именно с этим работодателем. Но не

обязательно в этом городе, на этой должности, исполняя эти обязанности.

Непосредственно по этой причине в Японии самая низкая в мире текучка кадров. При этом, сотрудники никак не связаны какими-то жесткими условиями договора. Просто японский персонал отчетливо понимают, что пока они работают в своей организации, их карьера и финансовое благополучие уверенно идут вверх. А сменив место работы, будет необходимо начинать все сначала в другой организации. А такой подход им весьма неблагоприятен.

Для японской модели управления персоналом так же свойственно превосходная подготовленность управляющих групп в деятельности предприятия и при необходимости они обязаны уметь работать на любом участке.

Модель управления персоналом в России. Отечественной модели управления в России не существует. Российский менеджмент представляет собой симбиоз западного и японского стилей. Причины отсутствия собственной модели менеджмента следующие:

- короткий период существования рыночных отношений в стране;
- нехватка знаний у большинства российских руководителей, которые соответствовали бы международным требованиям;
- многонациональность страны, размеры ее территории и различия в законодательстве территориальных органов власти усложняют работу организаций [2, 37].

Схожесть с западной концепцией управления:

- Персональная процедура принятия заключений. Никак не существует коллегиального метода принятия заключений. Однако в отличие от западных сотрудников, работники никак не выражают инициативу, у них отсутствует способность выразить собственное суждение согласно поводу совершающегося.

– При продвижении по служебной лестнице трудовой стаж и возраст никак не обладают практически никакой значимости.

– Оплата работы сотрудников, пребывающих в одной и той же позиции, способен отличаться в 2-3 раза в зависимости от индивидуальных характеристик работы.

Схожесть с японской концепцией управления:

- Обучение персонала;
- Социальные гарантии. В российской компании практикуются выговоры, штрафы, лишения премии, воспитательные беседы. Очень лояльно относятся к работникам, которые давно работают в компании. И главное: мало где еще в мире есть возможность находиться в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет с сохранением рабочего места. Иностранкам иногда кажется, что в нашей стране – рай для материнства.

Но ни в западной, ни в японской модели занимаемая должность не предоставляет сотруднику дополнительных прав и привилегий, как это может происходить в российских организациях. Например, право:

1. приходить позже или уходить раньше;
2. свободный стиль одежды.

Экономический рост продвигается менеджерами, которые используют знание в углублении разделения труда (специализации), что возможно только с соответствующими «правилами игры» для управления взаимодействиями людей.

Таким образом, отечественная концепция менеджмента представляет собой смешение из советской, американской и японской. В ведущих российских организациях предпочитают не перенимать чей-то чужой опыт, а накапливать свой, постоянно работая над ошибками [3, 2].

Бесспорно, жителям России необходимо ориентироваться на практику иностранных коллег. Целиком копировать зарубежной концепции никак не нужно, так как такого рода перемещение постороннего навыка в условия нашей жизни не даст своих плодов. В такой ситуации стоит разработать свою систему мотивации и поощрения с крупицами иностранной корпоративной культуры. Также не стоит забывать, что нематериальные способы поощрения нужно использовать только в том случае, когда в полной мере удовлетворены все финансовые потребности сотрудника [4, 106].

Библиографический список:

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н. Новгород: НИМБ, 2015. - 624 с.
2. Кибанов А.Я. и др. Управление персоналом. - М.: РИОР, 2016. - 288 с.
3. Недорезова О.Ю. Институциональные условия и факторы экономического роста российской

экономики. – Электронный ресурс, 2006.– 7 с.

4.Стрельцова В.Ю., Погребняк М.В. Мотивация персонала: как это делают в России и зарубежом // Апробация. 2015. №9. С. 106-107.

Недорезова Ольга Юрьевна
Nedorezova Olga Yurevna

кандидат экономических наук, доцент
 Набережночелнинский институт Казанского Федерального Университета,
 г. Набережные Челны

Абдулвалиева Чулпан Газинуровна
Abdulvalieva Chulpan Gazinurovna

студент 4 курса
 Елабужский институт КФУ
 г. Елабуга, Россия

Беляева Регина Алексеевна
Belyaeva Regina Alekseevna

Студенты студент 4 курса
 Елабужский институт КФУ
 г. Елабуга, Россия
 E-mail: belyaeva.rv@mail.ru

УДК 331

СИСТЕМА ПОЖИЗНЕННОГО НАЙМА В ЯПОНИИ

THE SYSTEM OF LIFETIME EMPLOYMENT IN JAPAN

Аннотация: В статье рассматривается система пожизненного найма в Японии. Пожизненный найм — одна из форм гарантированной занятости, применяемая в крупных компаниях и государственных учреждениях Японии. Также в статье приведены положительные и отрицательные стороны системы пожизненного найма.

Annotation: The article deals with the system of lifetime employment in Japan. Life-long employment is a form of guaranteed employment used in large companies and public institutions in Japan. The article also presents the positive and negative aspects of the system of lifelong employment.

Ключевые слова: пожизненный найм, сотрудники, должность, японская фирма.

Keywords: lifetime employment, employees, position, Japanese firm.

Управление персоналом – одна из наиболее важных сфер деятельности предприятия, которая способна повысить ее эффективность. Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами и наилучшего производственного опыта.

Менеджмент в Японии, как и в любой другой стране, связан с общественно-экономическим укладом страны, отражает менталитет ее жителей. Японские методы управления в корне отличаются от европейских и американских методов управления.

Вначале рассмотрим отношение численности занятых среди населения. В Японии трудоспособным населением считаются лица в возрасте от 15 лет. Доля численности занятых среди всего населения Японии приведена в таблице 1 за 2014-2018 годы, а более подробно динамика изменения численности занятых среди населения приведена на рисунке 1.

Таблица 1 – Доля занятых за 2014-2018 годы в Японии

Дата	Значение, %
2018	58,5
2017	58,5
2016	58,6
2015	58,0
2014	57,7

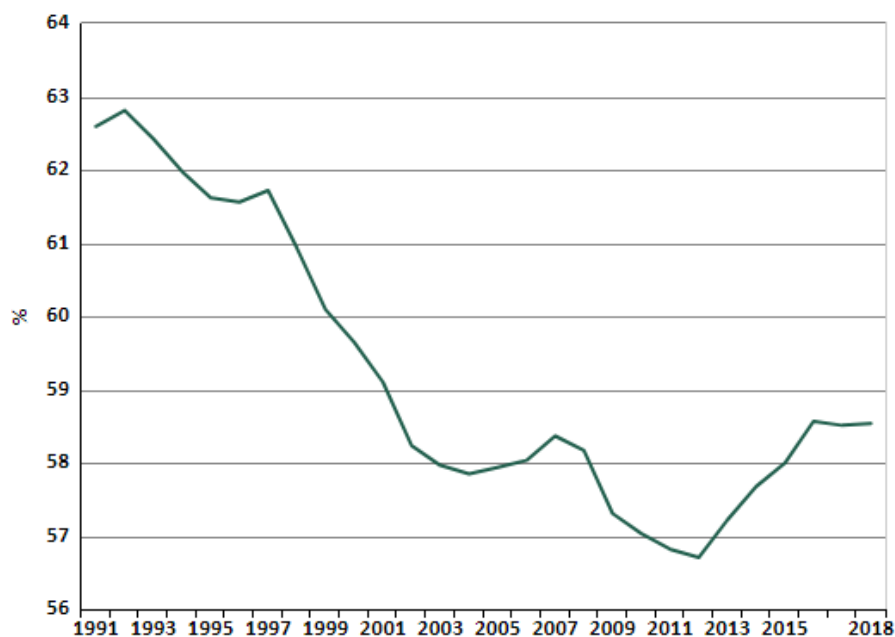


Рисунок 1 – Отношение занятых к численности населения в Японии

В настоящее время в стране более низкий уровень безработицы в отличие от других стран развитого капитализма. Как отмечает Недорезова О.Ю., «Так, количество трудовых ресурсов с институциональной точки зрения определяется правовой системой, существующей в обществе, а качество трудовых ресурсов определяется системой образования и науки, а также системой культурных и религиозных отношений, сложившихся в обществе» [4].

Впервые термин «пожизненный найм» применил американский ученый Абегулен в книге «Японские заводы». Эта система возникла после второй мировой войны и доказала свою жизнеспособность и эффективность [1].

В общих чертах система «пожизненного найма» функционирует следующим образом. Человек, получив образование, поступает на работу в японскую компанию и работает там до выхода на пенсию. За все время работы в рамках одной компании сотрудник может поменять несколько рабочих мест, сменить сферу деятельности, продвигнуться по карьерной лестнице.

Системой пожизненного найма в 2018-2019 году охвачено примерно 25-30% рабочей силы Японии в крупных компаниях или государственных учреждениях. Преимущество его в том, что текучесть кадров в Японии, как правило, в 6-8 раз ниже, чем в других странах. А в таких концернах, как «Сони», «Ниссан», «Тойота» она не превышает 2%.

Как же действует данная система? Каждый год компания или государственное учреждение нанимает определенное количество выпускников высших или средних учебных заведений, которые принимаются в число работников фирмы на испытательный срок. Они проходят в течение года полный курс подготовки к определенной должности в том или ином подразделении компании под руководством специально выделенного сотрудника. По истечении года сотрудники, хорошо понимающие работу, обычно включаются в постоянный штат компании, а через пять или более лет могут быть назначены на руководящие должности среднего звена в системе управления фирмой. Когда сотруднику исполняется 55-60 лет, он должен выйти на пенсию, исключение составляют руководящие должности. На освободившиеся места назначаются более молодые работники, имеющие необходимую квалификацию и соответствующий стаж работы в данной компании [2].

Чтобы заслужить повышения, японец должен посвящать этому не только рабочее время, но и большую часть свободного времени, постоянно демонстрировать высокую лояльность и преданность компании, поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе. Такой порядок не только не ослабляет конкуренцию среди персонала японских компаний, но делает ее более жесткой и бескомпромиссной, хотя и носящей скрытый характер.

При найме на работу в контингент сотрудников, большая часть японских компаний употребляет достаточно твердую систему отбора претендентов, которая включает:

1. Избранные каналы притока новых служащих за счет поддержания неизменных связей с определенными образовательными организациями, внедрение при приеме на работу системы заявок

и рекомендаций;

2. Систему экзаменов и собеседований при приеме на работу;

3. Обязательное использование испытательного срока с подведением итогов его прохождения.

Подобная система найма имеет свои положительные и отрицательные стороны, которые представлены в таблице.

Таблица 2 – Положительные и отрицательные стороны пожизненного найма в Японии

<i>Система «пожизненного найма»</i>	
<i>Плюсы</i>	<i>Минусы</i>
Стабильность занятости	Большая нагрузка трудящихся в результате сверхурочных работ
Невысокая текучесть рабочей силы	Жесткие условия найма и продвижения
Увеличение производительности труда	Дискриминация большей части рабочих
Высокая доля выплат на социальные цели	Система распространяется только на сотрудников крупных организаций
Привязка долговременных интересов работника интересам организации	Система бессрочного найма практически не затрагивает сотрудников женского пола
Укрепляет чувство корпоративной ответственности	С переходом в новую компанию заслуги по выслуге и трудовой стаж аннулируются

Для предпринимателей преимущества системы очевидны: она обеспечивает им возможность поддерживать у наемного персонала дух лояльности компании, высокую трудовую дисциплину, заинтересованность в росте производительности труда.

К недостаткам «пожизненного найма» предприниматели относят следующее: невозможность увольнения постоянного работника, увеличение среднего возраста занятых из-за необходимости держать пожилых (до 55-60 лет) работников и ограниченность возможностей привлечения способных работников со стороны[3].

В японской практике фирма предстает как большая семья, противостоящая стихиям конкурентного рынка и классовой борьбы. Благодаря японскому опыту европейцы открыли для себя систему пожизненного найма с гарантией продвижения по мере выслуги лет. Они увидели, как сосуществуют строгая формальная иерархия и децентрализация принятия решения, трудовой коллективизм и отсутствие выраженного демократизма. Дистанция между начальниками и подчиненными соблюдается весьма жестко, также работники японской корпорации по имени к ним не обращаются. Однако служащие крупной корпорации связывают с ней нечто большее, нежели ежедневное отбывание времени на рабочем месте. А начальники, в свою очередь, заботятся не только о нуждах производства, но и о физическом здоровье, моральном облике своих подчиненных, стараются быть в курсе всех их производственных и личных проблем.

На японских фирмах карьера и повышение заработной платы осуществляются в зависимости, прежде всего, от стажа, а уже потом от уровня квалификации и результативности труда. Все работники предприятия знают, что повышение по служебной лестнице не произойдет раньше установленного срока. Также в Японии, как известно, старший по возрасту или ветеран фирмы получает больше младшего или новичка. Такой подход к оценке работника берет свое начало в традиции японского общества – уважать старших.

Во многом именно благодаря системе пожизненного найма Япония сумела достичь большого подъема экономики, что в дальнейшем назвали «Японским экономическим чудом».

Библиографический список:

1. Словарь по управлению персоналом. URL: <https://hr-portal.ru/varticle/pozhiznennyu-naum> (дата обращения: 31.03.2019).

2. Сущность стратегии пожизненного найма. URL: <https://studfiles.net/preview/2167856/> (дата обращения: 31.03.2019).

3. «Система «пожизненного найма» рабочих и служащих» URL: https://revolution.allbest.ru/international/00597521_0.html (дата обращения: 31.03.2019).

4. Недорезова О.Ю. Институциональные условия и факторы экономического роста российской экономики [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalnye-usloviya-i-factory-ekonomicheskogo-rosta-rossiyskoy-ekonomiki> (дата обращения 2.04.2019)

Трандафил Лудмила
Trandafil Ludmila

Магистрант 1 курса Белгородского национального исследовательского университета,
института экономики и управления, кафедры учета, анализа и аудита

Кулигина Светлана Викторовна
Kulighina Svetlana Victorovna

Кандидат экономических наук, доцент кафедры учета, анализа и аудита Белгородского
государственного национального исследовательского университета

УДК 336.22

НАЛОГ НА ДОБАВЛЕННУЮ СТОИМОСТЬ – ТРУДНОСТИ ПЕРЕХОДНОГО ПЕРИОДА

VALUE- ADDED TAX - TRANSFER PERIOD DIFFICULTY

Аннотация: Рост ставки по налогу на добавленную стоимость затрагивает большое количество налогоплательщиков, вне зависимости от того какой налоговый режим применяет организация. Изменение ставки касается даже тех, кто освобождён от данного налога и применяет упрощенную систему налогообложения. В данной статье рассмотрены основные изменения законодательства в отношении НДС как в бухгалтерском, так и в налоговом учёте.

Abstract: The increase in tax rates on value added includes a large number of taxpayers, regardless of what kind of tax treatment the organization applies. Changes in rates apply even to those who are exempt from paying tax. This article discusses the main changes in legislation regarding VAT, both in accounting and in tax doctrine.

Ключевые слова: налоговый учет, налог на добавленную стоимость, книга покупок, книга продаж, счет-фактура, декларация, ставка 20%, налог, бухгалтерский учет.

Keywords: tax accounting, value added tax, purchase register, sales book, invoice, 20% rate, declaration, tax, accounting.

Согласно изменениям, внесенным в Федеральный закон, общая ставка НДС увеличилась с 18% до 20%. Теперь такая ставка 20% будет применяться в отношении товаров (работ, услуг), имущественных прав, отгруженных (выполненных, оказанных), переданных начиная с 1 января 2019 г [3].

Порядок и момент определения налоговой базы по НДС для налогоплательщиков остается неизменным.

Следует помнить, что гражданско-правовым договором нельзя устанавливать налоговую ставку. Она является обязательным элементом налогообложения, и произвольно ее применять или отказаться от нее невозможно [1].

Поэтому, если в договоре прописана ставка 18%, то при отгрузке в 2019 г. товаров (работ, услуг, передаче имущественных прав), организация обязана исчислять и уплачивать НДС в бюджет по ставке 20%.

Менять условия договоров никто не обязывает. Но все риски, связанные с увеличением ставки НДС всегда ложатся на продавца. Поэтому во избежание спорных вопросов, рекомендуется скорректировать порядок расчетов и договорную стоимость. Изменение договора возможно только по соглашению сторон, которое должно быть заключено в той же самой форме, что и договор. Для этого необходимо заключить дополнительное соглашение [1].

Перед тем как потребовать изменить цену, необходимо направить контрагенту предложение об изменении. И только если он ответит отказом, либо пройдет 30 дней (или иной срок, указанный в предложении, законе или договоре), а ответа не будет, можно предъявить иск в суд. После того как решение суда об изменении договора вступит в силу, он будет считаться измененным.

Изменение ставки НДС в общем случае не может рассматриваться как основание для изменения цены контракта. Это означает, что тем, кто работает с государственными контрактами, придется заплатить НДС за свой счет [4].

Повышение ставки НДС может служить основанием только для изменения существенных условий крупных государственных контрактов — ценой от 500 000 000 руб.

Если говорить о кассовой дисциплине, то в связи с изменением в законодательстве компаниям придется обновить программное обеспечение онлайн-касс. Ведь ставка НДС является обязательным реквизитом кассового чека [6].

Специалисты ФНС России внесли изменения в форматы фискальных документов, в том числе в реквизиты [6]:

- сумма НДС чека по ставке 18%;
- сумма НДС чека по расчетной ставке 18/118.

Поэтому в кассовом чеке (БСО) и кассовом чеке коррекции (БСО коррекции) нужно указывать сумму НДС, а также производить расчет по ставке 20% (20/120). Для этого нужно обратиться к производителю онлайн-кассы либо в сервисный центр. При этом заявление о перерегистрации ККТ в налоговый орган не подается.

Неправильное отражение сведений об НДС в кассовом чеке может привести к тому, что налоговые органы признают использование онлайн-кассы с нарушениями и привлекут к административной ответственности в виде штрафа:

- ИП на сумму до 3 000руб.;
- юридических лиц - до 10 000руб.

Касательно авансовых платежей, следует отметить, что продавец рассчитывает НДС с аванса по ставке 18/118, но при отгрузке в 2019 году он начислит НДС уже по ставке 20%. Поэтому при зачете аванса в 2019 г. разрешается взять НДС по старой ставке — 18/118 [1].

В свою очередь, покупатель, взявший НДС к вычету с аванса, перечисленного в 2018 году, восстановит налог в 2019 году также по ставке 18/118

Рассмотрим варианты учета доплаты покупателя по авансам 2%:

1-й вариант: Покупатель перечисляет 2% в 2019 г.

Эти 2% является доплатой налога. Продавцу, получившему такую доплату, необходимо выставить корректировочный счет-фактуру на разницу между:

- НДС, взятого из первичного счета-фактуры, выставленного по ставке 18/118, и
- НДС, рассчитанного по ставке 20/120 (включающего доплату налога).

Пример 1 Аванс получен 5 ноября 2018 г. в сумме 118 руб., в том числе НДС - 18 руб. Продавцом была выставлена счет-фактура на аванс № 358 от 05.11.2018 г.

Отгрузка в счет аванса будет осуществлена только в мае 2019 г.

20 января 2019 г. получена доплата НДС от покупателя в сумме 2 руб. Таким образом 20 января 2019 года продавцом должна быть оформлена корректировочная счет-фактура №1 от 20.01.2019 на аванс, полученная в ноябре 2018 г.

Если доплату 2% в 2019 году делает покупатель-неплательщик НДС в адрес которого счет-фактура не выставляется, то продавец в книге продаж доплату отражает на основании отдельного корректирующего документа (бухгалтерской справки), включающего сводные данные о всех таких доплатах НДС за месяц (или квартал) независимо от показаний контрольно-кассовой техники.

Разницу между суммами НДС, обозначенную в корректировочном счете-фактуре, нужно указать в Разделе 3 стр. 070 гр. 5 декларации по НДС и учитывать при расчете общей суммы НДС за налоговый период. По стр. 070 гр. 3 декларации следует проставлять «0»

2-й вариант: Покупатель перечисляет 2% в 2018 г.

Такая доплата считается дополнительной оплатой стоимости, с которой нужно начислить НДС по ставке 18/118. При этом продавец может:

- выставить корректировочную счет-фактуру на разницу стоимости по рекомендованному ФНС образцу, или
- выставить обычный авансовый счет-фактуру на НДС с доплаты по ставке 18/118.

Пример 2. 20 ноября 2018 года получен аванс в сумме 118 руб., в том числе НДС - 18 руб. Продавцом выставлена счет-фактура на аванс № 400 от 20.11.2018 г.

Отгрузка в счет аванса производится в мае 2019 г.

25 декабря 2018 г. получена доплата НДС от покупателя в сумме 2 руб. Продавцом составлена корректировочная счет-фактура № 401 от 25.12.2018 г. на аванс, полученный в ноябре 2018 г.

Полученную доплату показывают в Разделе 3 стр. 070 гр. 3 декларации по НДС. По стр. 070 гр. 5 декларации отражен авансовый налог, рассчитанный по ставке 18/118, который следует учесть при расчете общей суммы НДС за налоговый период.

3-й вариант: Покупатель перечисляет полную сумму аванса в 2018 г., определенную по

ставке 20%.

По договоренности с продавцом, покупатель может на 2% увеличить аванс уже в 2018 году, фактически заплатив его по ставке 20 %. Однако НДС с такого аванса нужно исчислить исходя из актуальной для 2018 года ставки 18/118, а при отгрузке в 2019 году — применить ставку 20% [1].

Корректировочная счет-фактура в данном случае не понадобится.

Если в 2019 году вам нужно «исправить» счет-фактуру, выданную в 2018 году, необходимо оформить новую. И в гр. 7 нового документа указать ставку «отгрузочной» счет-фактуры— 18%.

При этом следует обратить Внимание:

- в стр. 1 указываются не новые реквизиты, а номер и дата «забракующей» счет-фактуры;
- в стр. 1а приводится порядковый номер и дата исправления.

Если товар (работа, услуги), отгрузили в 2018г, а его стоимость в 2019г изменилась, продавец обязан составить корректировочную счет-фактуру [1].

По отгрузкам, осуществленным в 2018 году, стоимость которых изменилась в 2019 году, нужно применить ставку, действовавшую на дату отгрузки, а в гр. 7 корректировочной счет-фактуры указать ставку НДС, взятую из первичного документа — 18%.

Налогоплательщик вправе оформить единую корректировочную счет-фактуру к двум и более счетам-фактур, составленным им ранее.

Счет-фактура выставляется не позднее 5 календарных дней, считая со дня составления документов, предусматривающих пересмотр стоимости договора [1].

При возврате товара в 2019 г. оформляется корректировочная счет-фактура на стоимость возвращенных товаров, независимо от того:

- в каком году они были отгружены,
- приняты ли на учет покупателем,
- возвращается весь товар или частично.

При этом, если в первичной счет-фактуре стоит ставка 18%, то в гр. 7 корректировочного документа указывается эта же ставка. Один экземпляр корректировочной счет-фактуры передается покупателю.

Если товар отгружен в 2018 г., а возвращается в 2019 г., то в таком случае в книге покупок регистрируется корректировочный документ (бухгалтерская справка), включающий сводные данные по таким возвратам за месяц (или квартал).

При возврате товара в 2019 г. покупатель восстанавливает НДС на основании корректировочной счет-фактуры продавца, независимо от того, в каком периоде был приобретен товар [1].

Наиболее часто допускаемой ошибкой, является неверно проставленные номера и даты счет-фактур при восстановлении суммы НДС по ранее исчисленным авансам.

Для корректировки данной ошибки, предлагается представить уточненную налоговую декларацию с внесенными исправлениями (номер и дата счет-фактуры соответствуют номеру и дате ранее исчисленной счет-фактуре) либо представить формализованный ответ с внесенными исправлениями (номер и дата счет-фактуры соответствуют номеру и дате ранее исчисленной счет-фактуре).

Ещё одной часто допускаемой ошибкой в связи с переходом ставки НДС с 18% до 20%, при частичном принятии суммы НДС к вычету, является указание стоимость покупки.

В данном случае предлагается представить уточненную налоговую декларацию с внесенными исправлениями (стоимость покупки соответствует стоимости покупки указанной в счет-фактуре, т.е. при частичном принятии суммы НДС к вычету, стоимость покупки остается неизменной) или представить формализованный ответ с внесенными исправлениями (стоимость покупки соответствует стоимости покупки указанной в счете-фактуре, т.е. при частичном принятии суммы НДС к вычету, стоимость покупки остается неизменной).

Особое внимание стоит уделить датам, с которых надо применять новые формы книг покупок и продаж. Формально, исходя из постановления, документы начинают действовать со 2 квартала 2019 года, но применять их можно уже в 1 квартале.

Вести книги покупок и продаж можно как в бумажной форме, так и в электронном виде. Используемый формат ведения необходимо закрепить в учётной политике.

Так как в книге покупок не содержится информации о размере налоговой ставки, то и форма книги покупок в 2019 году для заполнения не изменилась.

Однако правила ведения и заполнения книги продаж и ее дополнительного листа изменились [7].

В книгу добавлены новые графы, для отражения продаж облагаемых НДС 20%, и налога, рассчитанного исходя из обновленной 20%-ной ставки. Причем графы для старой ставки 18% из книги (и ее доп. листа) не исключены.

Из правил ведения книги продаж убрали норму о регистрации документов, выписанных при возврате товаров, которые были приняты на учет. Налоговые органы порекомендовали оформлять такой не обратной реализацией, а выставлением продавцом корректировочной счет-фактуры.

Кроме того, уточнен размер ставки НДС в правилах ведения журнала учета полученных и выданных счетов-фактур.

Несмотря на то, что с 1 января 2019 года вступили в силу Положения ФЗ-303 о повышении ставки НДС до 20%, форма декларации с 2016 года не менялась.

По мнению ФНС России, разница между суммами налога, указанная в корректировочных счет-фактурах, отражается по строке 070 в графе 5 декларации и подлежит учету при расчете общей суммы налога, исчисленной по итогам налогового периода. При этом по строке 070 в графе 3 декларации указывается цифра "0" (ноль).

Здесь наиболее часто допускаемой ошибкой является то, что при принятии к вычету суммы НДС по Декларациям на товары, налогоплательщиками неверно проставляются *код вида операции и номер ДТ*.

В этом случае необходимо представить уточненную налоговую декларацию с внесенными исправлениями (код вида операции 20, номер ДТ) либо представить формализованный ответ с внесенными исправлениями (код вида операции 20, номер ДТ).

Что касается программного обеспечения, обязательно, необходимо настроить либо проверить настройку «1С Бухгалтерии» в части учета НДС в переходный период.

Таким образом, изменение налоговой ставки с 18% до 20% является важным аспектом и требует особого внимания.

Библиографический список:

1. Налоговый кодекс Российской Федерации часть первая от 31 июля 1998 г. N 146-ФЗ и часть вторая от 5 августа 2000 г. N 117-ФЗ
2. Федеральный закон «О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении расчетов в Российской Федерации» от 22.05.2003 N 54-ФЗ.
3. Федеральный закон от 3 августа 2018 г. N 303-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации о налогах и сборах».
4. Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.03.2019).
5. Постановлением Правительства РФ от 19.12.2013 N 1186.
6. Приказ ФНС России от 22.10.2018 N ММВ-7-20/609@ О внесении изменений в приложение N 2 к приказу Федеральной налоговой службы от 21.03.2017 N ММВ-7-20/229@ (Зарегистрировано в Минюсте России 19.11.2018 N 52712).
7. Постановление Правительства РФ от 19.01.2019 N 15 «О внесении изменений в приложения N 3 и 5 к постановлению Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2011 г. N 1137».

Конных Марина Юрьевна, Савченко Татьяна Андреевна

студентки 5 курса факультета экономики и финансов Сибирского института управления (филиал) Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Konnykh Marina Yurievna, Savchenko Tatiana Andreevna

students of the 5th course of the faculty economy and Finance of the Siberian Institute of management (branch), Russian Academy of national economy and state service under the President of the Russian Federation

E-mail: savchenkotanya96@gmail.com , konnykh_marina@mail.ru

УДК 336.22

НАЛОГИ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

TAXES AS A FACTOR OF ECONOMIC SECURITY

Аннотация: В данной статье рассматривается сущность и роль налогов в экономической системе. Факторы экономической и финансовой безопасности. Представляется оценка их эффективности.

Abstract: This article discusses the nature and role of taxes in the economic system. Factors of economic and financial security. An assessment of their effectiveness is presented.

Ключевые слова: налоги, налоговая система, экономическая безопасность, государство, политика.

Keywords: taxes, tax system, economic security, state, politics.

Налоги – безусловно, это самый важный источник финансирования бюджета Российской Федерации, он выполняет функцию необходимых потребностей, которые установлены законодательно.

Значимость налоговой системы обусловлена обеспечением экономической безопасности нашего государства. Обосновывается целыми рядами принципов, аспектов и показателей экономической безопасности. Налоговая система должна способствовать активному формированию определенных экономических требований, имеющих свои цели, – общественно-финансовую стабильность и устойчивость, а так же успешное противостояние внутренним и внешним угрозам государства и ее отдельным регионам.

Неэффективность налоговой системы во многом зависит от ошибок, совершаемых органами государственной власти в области налоговой политики, также эти ошибки могут привести не только к противопоставлению интересов предпринимательства и государства, но и органов власти с налогоплательщиками[2,325].

Для обеспечения государственной безопасности необходимо провести политику, способствующую экономическому подъему, чтобы осуществить данную задачу необходимо модифицировать фискальную политику.

На данном этапе развития налоговой системы основу бюджета составляют косвенные налоги, большая доля налогового бремени приходится на незащищенные слои населения.

На основании этого Россия становится одной из экономически отстающих стран. В развитых странах наибольший удельный вес имеют прямые налоги с физических и юридических лиц, например, в США они составляют 70,7%, а в России-41,3%, в свою очередь на долю косвенных налогов США приходится 5%. Данный вид налога не зависит от производительности труда и капитализации.

Цели экономических преобразований и проведение антикризисной политики направлены на постепенное введение ограничения доли косвенных налогов в системе налогообложения, а также и в отражении данных изменений в налоговом законодательстве. Большая часть поступлений во внебюджетные фонды и бюджет вносится без конкретики о производстве, которая влияет на рентабельность, что может привести к конфискации фондов возмещения[1,85].

От нормализованной налоговой системы зависит множество результатов деятельности основополагающих звеньев в экономике, формирование предпринимательства, а так же удовлетворенность главных нужд государства.

На основании всего вышеизложенного, в российских условиях налогам и налоговой системе уделяется важный интерес. Налоги и налоговая система считаются важным объектом и направлением рыночных реформ. И именно из-за этого налоговая политика значительно оказывает влияние не только на экономическую, но и на единую защищенность государства.

Непосредственно по этой причине 14 июня 2017 году было принято решение вести единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства, за формирование которого были ответственны органы ФНС России. Основу реестра составили данные, которые были предоставлены в Службу юридическими лицами, ИП, биржами, федеральными органами исполнительной власти в форме электронных документов, которые имели свою квалифицированную электронную подпись.

Необходимо отметить то, что налоговая система в тоже время является и фактором финансовой безопасности. Она обязана содействовать обеспечению такого формирования экономики, при котором формировались бы требуемые финансовые условия для социально-экономической стабильности страны. А также сберегать целостность и единство финансовой системы.

В целях обеспечения экономической безопасности государства 21 июня 2017 года был издан приказ "Об утверждении Методики прогнозирования поступлений доходов в консолидированный бюджет Российской Федерации на очередной финансовый год и плановый период".

В этой методике применяются макроэкономические показатели социально-экономического развития государства, разрабатываемые Министерством экономического развития Российской Федерации; характеристики форм статистической налоговой отчетности; материалы общегосударственной статистики; аналитическая информация о финансово-хозяйственной деятельности налогоплательщиков, материалы министерств, ведомств и т. д.

Следовательно, налоговая система представляет собой важнейшую составляющую экономической и финансовой безопасности страны. Во-первых, как ресурсный фактор, который находится в руках государства, во-вторых, как механизм, который воздействует на экономический и социальный процессы, и, в-третьих, как фактор обратной зависимости государства от налогоплательщиков и территорий. Но также можно сделать вывод, что Российская налоговая система не считается эффективным инструментом обеспечения экономической безопасности (недостаток результативных элементов выравнивания доходов между социально-общественными группами, продолжается сохраняться высокий потенциал налогового бремени на реальный сектор экономики), также существует множество других факторов[3,890].

Подводя итоги, следует выделить то, что роль налоговой системы в обеспечении экономической безопасности государства очень велика. с помощью нее реализуются значимые тенденции и приоритетные цели, которые являются составляющими экономической политики. Многофункциональная значимость налогов, в первую очередь, состоит в накоплении экономических ресурсов в «руках» страны, с целью исполнения возложенных на неё функций, в их числе – обеспечение экономической безопасности.

В наше время роль налогов сильно возрастает. Они осуществляют единый инструмент, посредством которого государство формирует централизованные фонды финансовых средств, которые необходимы для предоставления общей национальной и экономической безопасности.

Помимо этого, налоговая система обладает обширными возможностями, целью которых является косвенное регулирование социально-экономического развития страны и преодоление (предотвращение) угроз экономической безопасности государства, преодоление опасностей финансовой защищенности страны.

Библиографический список:

1. Абрамов М.Д. Налоговая система и модернизация России // Россия и современный мир. - 2016. - № 4. - С. 79-91.
2. Пансков В.Г., Князев В.Г. Налоги и налогообложение: Учебник для вузов. - М.: МЦФЭР, 2015. - 336 с.
3. Сенчагов. В.К. Экономическая безопасность России: Общий курс: Учебник Под ред. В.К. Сенчагова . 2-е изд. - М.: Дело,2015. - 896 с.. 2015

Мамедов Тамирлан Вагифович
Mamedov Tamirlan Vagifovich

Студент Сибирского Института Управления – филиала РАНХиГС, факультет экономики и финансов, направление «Экономическая безопасность»

УДК 338.2

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

COMPETITIVENESS AS A MECHANISM FOR ENSURING ECONOMIC SECURITY

Аннотация: В данной статье рассматривается вопрос значимости конкурентоспособности и ее влияния на экономическую безопасность страны и представляются пути повышения конкурентоспособности.

Annotation: This article discusses the importance of competitiveness and its impact on the economic security of the country and presents ways to increase competitiveness.

Ключевые слова: Экономика, экономическая безопасность, Государство, Федеральная антимонопольная служба, конкуренция, конкурентоспособность, монополия, монополизация, Федеральная Антимонопольная Служба.

Keywords: Economics, economic security, State, Federal Antimonopoly Service, anti-competitive agreements, competition, competitiveness, monopoly, monopolization, Federal Antimonopoly Service.

Экономическая безопасность и конкурентоспособность находятся в постоянном взаимодействии. И экономическая безопасность, и конкурентоспособность – характеристики национального хозяйственного комплекса и его составных частей. Но конкурентоспособность показывает уровень развития хозяйственного комплекса государства, а экономическая безопасность в свою очередь выступает поставщиком условий для его функционирования. Чем больше развиты факторы, определяющие конкурентоспособность – тем более устойчива и жизнеспособна экономика страны перед возникающими внешними и внутренними угрозами. Соответственно, большинство показателей, характеризующих конкурентоспособность, одновременно являются и показателями, характеризующими экономическую безопасность. Снижение конкурентоспособности создает угрозы для безопасности экономики, при этом экономическая безопасность является необходимым условием обеспечения и повышения конкурентоспособности. Система «конкурентоспособность – безопасность» является сложной системой, поведение которой зависит от большого числа факторов различной природы.

В соответствии с Федеральным законом "О защите конкуренции" от 26.07.2006 N 135-ФЗ, конкуренция - соперничество хозяйствующих субъектов, при котором самостоятельными действиями каждого из них исключается или ограничивается возможность каждого из них в одностороннем порядке воздействовать на общие условия обращения товаров на соответствующем товарном рынке. Особенно вопрос конкуренции важен в условиях развития рыночной экономики. Обеспечение экономической безопасности является одной из целей конкуренции как процесса. Понятие конкурентоспособности фактически включает понятие эффективности и дополняется тем, что требует обеспечения экономической безопасности.

Конкуренция как метод обеспечения экономической безопасности позволяет расширить представления о будущем современной экономики, основой которой будет является наукоемкое производство, основанное на высококвалифицируемом, профессиональном труде. Важнейшим аспектом является то, что монополизация – одна из главных угроз экономической безопасности страны, а конкуренция в свою очередь – является главным фактором подавления монополии. При монополистических условиях конкуренции – не существует, а предложение на рынке определяется одним участником – фирмой производителем. Это негативно сказывается на большинстве отраслей и на экономику страны в целом. Монополизация тормозит структурную перестройку, поскольку отсутствует мотивация к труду, накоплению, расширению, обновлению, к технической реконструкции производства, что в конечном итоге приводит к физическому и моральному старению фондов и их «проеданию». Монополия тормозит научно-технический прогресс, приводит к застою во всех областях жизнедеятельности общества, к полной беззащитности потребителя.

В связи с этим в Российской Федерации существуют антимонопольное законодательство, субъектом которого выступает Федеральная Антимонопольная Служба (ФАС). ФАС с помощью своих территориальных органов осуществляет функции по контролю за соблюдением антимонопольного законодательства, законодательства в сфере деятельности субъектов естественных монополий рекламы, а также по контролю в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения федеральных нужд. Огромное количество экономических преступлений поступает в распоряжение данного субъекта. В качестве примера можно привести: нарушения связанным с монопольным завышением и монопольным занижением цен; недобросовестная конкуренция при проведении торгов; образование картельных сделок и коррупционных схем и т.д.

Современное антимонопольное законодательство имеет два принципиальных направления: контроль за ценами и контроль за созданием компаний. Антимонопольное законодательство в первую очередь запрещает соглашение по ценам. Незаконным является сговор между фирмами в целях установления цен. Законом преследуется демпинговая практика продаж, когда фирма умышленно устанавливает более низкие цены, с тем чтобы вытеснить из отрасли конкурентов.

Для демонополизации экономики и развития конкуренции, на наш взгляд, необходимо:

- Наладить антимонопольный контроль за проведением конкурсов, торгов, аукционов, в том числе при размещении заказов на поставки продукции для государственных и муниципальных нужд;
- Ввести жесткие меры против действий региональных властей, препятствующих свободе перемещения товаров и капитала по всей России;
- Совершенствовать правовое регулирование использования государственных средств для расширения конкурентной среды, снижения концентрации производства и уменьшения ведомственного монополизма.

Именно в таких условиях, количество экономических нарушений, преступлений значительно снизится, что непосредственно приведет к повышению экономической безопасности страны в целом. А конкуренция будет являться устойчивой опорой развития экономики государства.

Библиографический список:

1. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 331 "Об утверждении Положения о Федеральной антимонопольной службе" (с изменениями и дополнениями от 30.11.2018 г.) // Консультант Плюс: Версия Проф. - 2019.
2. Федеральный закон "О защите конкуренции" от 26.07.2006 N 135-ФЗ (последняя редакция) // Консультант Плюс: Версия Проф.-2019
3. Влияние монополий на экономическую безопасность государства и результативность антимонопольного регулирования экономики России/ Гринева М. Н., Баданова А. А.// Экономика, управление, финансы: материалы междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2018 г.).
4. Гетманова А.В., Козырь Н.С. Конкурентоспособность как элемент экономической безопасности страны // Экономика и менеджмент. 2017 №1 (64). С.87-90
5. Грешнов И.В., Некрасова Е.А. Экономическая безопасность регионов // Экономика и социум. 2016. №6-1 (25) С. 614-615

Научное издание

Коллектив авторов

Сборник статей XLII Международной научной конференции «Современная экономика»

ISBN 978-5-8807999-7-1

Журнал об экономических науках «Бенефициар»

Кемерово 2019