



АГЕНТСТВО МЕЖДУНАРОДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

**ПРОБЛЕМЫ
ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕСТВА**

Часть 1

**Сборник статей
по итогам**

**Международной научно-практической конференции
13 января 2020 г.**

Стерлитамак, Российская Федерация
Агентство международных исследований
Agency of international research
2020

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

П 781

П 781

ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕСТВА: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Ижевск, 13 января 2020 г.). / в 2 ч. Ч.1 - Стерлитамак: АМИ, 2020. - 176 с.

ISBN 978-5-907235-88-5 ч.1

ISBN 978-5-907235-90-8

Сборник статей подготовлен на основе докладов Международной научно-практической конференции «ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕСТВА», состоявшейся 13 января 2020 г. в г. Ижевск.

Научное издание предназначено для докторов и кандидатов наук различных специальностей, преподавателей вузов, докторантов, аспирантов, магистрантов, практикующих специалистов, студентов учебных заведений, а также всех, проявляющих интерес к рассматриваемой проблематике с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Авторы статей несут полную ответственность за содержание статей, за соблюдение законов об интеллектуальной собственности и за сам факт их публикации. Редакция и издательство не несут ответственности перед авторами и / или третьими лицами и / или организациями за возможный ущерб, вызванный публикацией статьи.

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Полнотекстовая электронная версия сборника размещена в свободном доступе на сайте <https://ami.im>

Издание постатейно размещено в научной электронной библиотеке elibrary.ru по договору № 1152 - 04 / 2015К от 2 апреля 2015 г.

ISBN 978-5-907235-88-5 ч.1

ISBN 978-5-907235-90-8

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

Ответственный редактор:

Сукиасян Асатур Альбертович, кандидат экономических наук, доцент
В состав редакционной коллегии и организационного комитета входят:

Алиев Закир Гусейн оглы, доктор философии аграрных наук,
профессор РАЕ, академик РАПВХН и МАЭП

Агафонов Юрий Алексеевич, доктор медицинских наук, доцент

Алдакушева Алла Брониславовна, кандидат экономических наук, доцент
Алейникова Елена Владимировна, доктор государственного управления, профессор

Бабаян Анжела Владиславовна, доктор педагогических наук, профессор

Баншева Зилия Вагизовна, доктор филологических наук, профессор

Байгузина Люза Закиевна, кандидат экономических наук, доцент

Ванесян Ашот Саркисович, доктор медицинских наук, профессор

Васильев Федор Петрович, доктор юридических наук, доцент,
член Российской академии юридических наук

Виневская Анна Вячеславовна, кандидат педагогических наук, доцент

Вельчинская Елена Васильевна, профессор, доктор фармацевтических наук,
академик Академии Наук Высшего Образования Украины,
академик Международной академии науки и образования

Габрусь Андрей Александрович, кандидат экономических наук

Галимова Гузалия Абкадировна, кандидат экономических наук, доцент

Гетманская Елена Валентиновна, доктор педагогических наук, доцент

Грузинская Екатерина Игоревна, кандидат юридических наук, доцент

Гулиев Игбал Адилевич, кандидат экономических наук, доцент

Датий Алексей Васильевич, доктор медицинских наук, профессор

Долгов Дмитрий Иванович, кандидат экономических наук, доцент,

академик Международной академии социальных технологий (МАС),
профессор РАЕ, заслуженный работник науки и образования РАЕ

Екшикеев Тагер Кадырович, кандидат экономических наук,

Епхиева Марина Константиновна, кандидат педагогических наук, доцент,
профессор РАЕ, Заслуженный работник науки и образования РАЕ

Закиров Мунавир Закиевич, кандидат технических наук, профессор

Иванова Нионила Ивановна, доктор сельскохозяйственных наук, профессор,

Калужина Светлана Анатольевна, доктор химических наук, профессор

Куликова Татьяна Ивановна, кандидат психологических наук, доцент

Курманова Лилия Рашидовна, доктор экономических наук, профессор

Киракосян Сусана Арсеновна, кандидат юридических наук, доцент

Киркимбаева Жумагуль Слямбековна, доктор ветеринарных наук, профессор

Кленина Елена Анатольевна, кандидат философских наук, доцент

Козлов Юрий Павлович, доктор биологических наук, профессор,
президент Русского экологического общества, действительный член РАЕН и РЭА,
почетный работник высшей школы МО РФ

Козырева Ольга Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент

Кондрашин Андрей Борисович, доктор экономических наук, кандидат технических наук, профессор

Конопацкова Ольга Михайловна, доктор медицинских наук, профессор

Ларионов Максим Викторович, доктор биологических наук, профессор

Маркова Надежда Григорьевна, доктор педагогических наук, профессор

Мухаммадеева Зинфира Фанисовна, кандидат социологических наук, доцент

Песков Аркадий Евгеньевич, кандидат политических наук, доцент

Половения Сергей Иванович, кандидат технических наук, доцент

Пономарева Лариса Николаевна, кандидат экономических наук, доцент

Почивалов Александр Владимирович, доктор медицинских наук, профессор

Прошин Иван Александрович, доктор технических наук, доцент
Симонович Надежда Николаевна, кандидат психологических наук
Симонович Николай Евгеньевич, доктор психологических наук, профессор, академик РАЕН
Сирик Марина Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент
Смирнов Павел Геннадьевич, кандидат педагогических наук, профессор
Старцев Андрей Васильевич, доктор технических наук, профессор
Танаева Замфира Рафисовна, доктор педагогических наук, доцент
Терзиев Венелин Кръстев, доктор экономических наук, доктор военных наук профессор
Чиладзе Георгий Бидзинович, доктор экономических наук,
доктор юридических наук, профессор, член - корреспондент РАЕ
Шилкина Елена Леонидовна, доктор социологических наук, профессор
Шляхов Станислав Михайлович, доктор физико - математических наук, профессор
Шошин Сергей Владимирович, кандидат юридических наук, доцент
Юрова Ксения Игоревна, кандидат исторических наук, доцент
Юсупов Рахимьян Галимьянович, доктор исторических наук, профессор
Янгиров Азат Вазирович, доктор экономических наук, профессор
Яруллин Рауль Рафаэлович, доктор экономических наук, профессор, член - корреспондент РАЕ

Радьгина С.В.,

к.э.н., доцент, заведующая кафедры экономической теории и предпринимательства
ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», г.Ижевск

Богачев Е. А.,

студент 4 курса бакалавриата по направлению «Экономика предприятий и организаций»
ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», г.Ижевск

ТРАНСФОРМАЦИЯ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В АКЦИОНЕРОВ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Аннотация

В статье рассматривается план участия работников в акционерной собственности (ESOP). Дается краткая история вопроса, появления и развития ESOP. Приведены результаты эмпирического исследования, проведенного в компании КОМОС ГРУПП. Выявлено, что ESOP способствует повышению мотивации и производительности сотрудников. Самым важным фактором, стимулирующим рост трудовой мотивации сотрудников, был процент акций, принадлежащих сотрудникам и возможность принимать участие в управленческих процессах.

Ключевые слова

Менеджмент, мотивация труда, производительность труда, акционерная собственность, ESOP (план участия работников в акционерной собственности).

В условиях динамично изменяющихся внешних условий и возрастающей конкуренции предприятия вынуждены постоянно решать задачу повышения конкурентоспособности на рынке. При этом очевидно, что ключевым фактором конкурентоспособности предприятия на рынке является высокие качественные характеристики его персонала, так как именно сотрудники организации являются движущей силой всех процессов на предприятии, его интеллектуальным капиталом.

Как бы хорошо не были бы выстроены бизнес - процессы, какой бы это не был сильный бренд или какие бы преференции, вне экономического плана, не получало бы предприятие, без грамотных и замотивированных сотрудников организация не сможет длительное время удерживать конкурентные позиции на рынке. Поэтому грамотно выстроенный процесс мотивирования сотрудников на предприятии позволяет максимально эффективно использовать трудовые ресурсы организации, позволяет раскрывать потенциал каждого работника и направить его в нужное для компании русло, повышая трудовую эффективность деятельности сотрудников.

Чем лучше руководители понимают мотивы трудовой деятельности сотрудника, чем больше инструментов для воздействия на персонал в руках руководителя, тем более тонкую настройку рабочего коллектива менеджеры компании смогут осуществить, настроив трудовой коллектив в соответствии с текущей стратегией компании, увязав долгосрочные экономические интересы предпринимателя и наемного работника.

Вопрос применения новых инструментов мотивации персонала обретает особую актуальность и важность в связи с обострением социальной проблемы, выраженной в изменении системы мотивов, побуждающих людей к труду, трансформации системы

оценки удовлетворенности трудом. Стремительное внедрение информационных технологий приводит к резкому изменению в характеристиках персонала по возрастным группам. Быстро модифицируются ценности, мотивы и ориентации личности, что требует оперативного пересмотра применяемых стимулов к труду.

В ходе проведенного исследования были выявлены и проранжированы факторы, побуждающие к труду в современных условиях. К наиболее актуальным и важным в современных условиях факторам, побуждающих к труду, отнесены:

- уровень заработной платы и премий;
- доброжелательный коллектив, отношения между членами организации;
- возможность карьерного роста;
- возможность научиться чему - то, повысить свой профессиональный уровень;
- содержание работы, смысл и значимость работы;
- социальные гарантии (оплачиваемые отпуск и больничные, соц.пакет);
- свободный график работы;
- возможность принимать решения самостоятельно на своем участке работы, степень независимости на работе.

Одним из относительно новых инструментов мотивирования сотрудников и наиболее недоиспользуемых в России, являются программы привлечения трудящихся к участию в капитале и прибыли компании, путем распространения акционерной собственности в среде трудящихся компании. Позволяющая превратить широкие массы трудящихся в собственников предприятий, на которых они работают.

Реализация различных форм привлечения трудящихся к участию в капитале и прибыли компании позволяет должным образом увязать долгосрочные экономические интересы предпринимателя и наемного работника.

Идеологом программ по наделению акциями сотрудников был американский экономист Луис Келсо. В своей работе «Манифест Капиталистов» [1] он описывают три принципа экономической справедливости: участие, распределение и ограничение. Эти принципы легли в основу того, что в конечном итоге стало называться «бинарной экономикой». Термин «двоичный» происходит от того, что источником дохода для работника становится одновременно и труд, и капитал.

Сотрудник компании, работающий по найму и отчужденный от результатов своего труда - плохой работник, считал Луис Келсо [1], он работает спустя рукава. Единственное лекарство от этой «болезни» - собственность. Для того чтобы сделать собственниками тех людей, которых К. Маркс называл пролетариями, Луис Келсо предложил часть зарплаты выдавать акциями предприятия, на котором трудится сотрудник. Такой метод наделения работников собственностью – «ESOP» - получил широкое распространение в развитых капиталистических странах.

С точки зрения персонала, это механизм, который постепенно превращает работников труда в работников капитала, позволяя широким слоям трудящихся участвовать в распределении прибыли компании, тем самым поднимая их трудовую мотивацию [2].

Впервые программа по наделению акциями сотрудников (ESOP) была реализована в 1956 году, она позволила сотрудникам Peninsula Newspapers Inc. в Пало - Альто, Калифорния, выкупить у ее владельцев, потерявших интерес к бизнесу, компанию и спасти ее от банкротства. С тех пор ESOP используют сотни компаний, в том числе

Procter&Gamble, Exxon, Standard Oil of California, Atlantic Richfield и другие. Тенденция поддержки акционерной собственности работников в США сохранялась во все годы после старта программы (ESOP). Так если в начале действия программы количество акций, переданных в собственность работников, составляло ничтожную величину, то уже к 1997 г. это значение выросло до 8 % всей корпоративной собственности. Сегодня в США около 15 процентов рабочих и служащих трудятся в компаниях, где им принадлежит значительная часть акций. Около 8,5 млн. человек наделены акциями предприятий, на которых они работают [3].

Программы по наделению работников акциями компаний, на которых они работают, получили распространения и в других странах. Во Франции работникам принадлежат акции такой кружной корпорации как Air France. В Великобритании в качестве примера можно привести John Lewis Partnership. В Китае при приватизации правительство предпочитает распространять акции компании в среде тех, кто работает на данном предприятии. Так одна из крупнейших мировых компаний в сфере телекоммуникаций Huawei на половину принадлежит персоналу организации.

В России так же существуют предприятия акции, которых принадлежат сотрудникам, работающих на них. Деятельность таких АО регламентируется Федеральным законом "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)" от 19.07.1998года №115 - ФЗ. По данным Уральского союза народных предприятий, сегодня в России народных предприятий (далее по тексту – НП) всего 22.

Рассмотрим, какие результаты были достигнуты в практике применения программ наделения работников акционерной собственностью.

Наибольший эффект от внедрения ESOP показали те фирмы, которые дали своим сотрудникам реальную возможность участвовать в том или ином виде в управлении компании. Так в исследовании, проведенном в 1987 году счётной палатой США было выявлено, что производительность труда положительно связана с уровнем участия сотрудников в принятии корпоративных решений через рабочие группы и комитеты. Фирмы, в которых неуправляемые сотрудники участвовали в принятии решений в компании, показали среднее изменение в показателе производительности, которое было примерно на 52 процентных пункта выше, чем изменение для фирм, которые не имели такого участия сотрудников [4].

Почувствовать себя хозяином можно только тогда, когда работник сам несет ответственность за принятие тех решений, которые касаются деятельности компании и перспектив ее развития. Поэтому, участие в управленческих процессах, в каких бы это формах не проявлялась и на каких бы это уровнях не происходило, может стать мощным стимулом для работников предпринимать или поддерживать действия, которые повышают производительность и прибыльность. Например, работники могут использовать свой опыт, чтобы информировать руководство об изменениях в процессах, которые могут повысить производительность, и они не сопротивляться капитальной модернизации или изменениям рабочих процедур, предложенным руководством, которые обещают повышение производительности.

Исследование, проведенное национальным центром собственников работников, которое изучало показатели деятельности компаний до и после внедрения программы ESOP, а также сравнение их с компаниями, не внедрявшими ESOP, продемонстрировало рост таких

показателей как продажи, продажи на одного работника, рентабельность активов и рентабельность продаж [5].

Таблица 1 - Изменения после внедрения ESOP, % [5]

Показатель	Изменения темпа прироста после внедрения ESOP, %
Ежегодный рост продаж	+2,4
Ежегодный рост продаж на одного человека	+2,3

Таблица 2 - Динамика показателей деятельности компаний, внедривших и не внедривших систему ESOP, % [5]

Показатель	Компании внедрившие ESOP	Компании не внедрившие ESOP
Ежегодный рост продаж	4,6	3,5
Ежегодный рост продаж на одного человека	8,1	6,0

Если рассмотреть масштаб изменений в десятилетней перспективе, то получаем, что показатели деятельности компании с ESOP при стабильном развитии были бы в три раза лучше, чем компании без ESOP.

Таблица 3 - Разница между показателями деятельности компаний, внедривших и не внедривших ESOP, % [5]

Показатель	Средняя разница между показателями
Рентабельность активов	+5,5
Рентабельность продаж	+10,3

Таким образом, исследование, проведенное национальным центром собственников работников, показывает, что показатели деятельности компаний с ESOP в среднем лучше, чем без ESOP.

Значительным фактором, мотивирующим американских работников к эффективному труду, является и то, при выходе на пенсию многие американцы помимо пенсии получают еще и акции предприятия, на котором они работали, что положительно влияет на производительность и на стаж работы человека в компании.

Если рассматривать опыт предприятий в России, то исследователи замечают, что организации, применяющие вовлечение работников в акционерный капитал, демонстрируют более высокие значения социально - экономических показателей в сравнении с показателями других предприятий. Результаты исследований социальной сферы российских НП показывают высокий уровень социальной защищенности их трудовых коллективов. Что касается количественных показателей оплаты труда, как правило, работники НП получают значительно более высокую заработную плату, чем на аналогичных предприятиях отрасли [6].

Различные исследования, проведенные в США, в разные годы, показывают положительный эффект от реализации программы ESOP, а именно повышение мотивации

к труду у работников и как следствие рост производительности труда, снижении оппортунистического поведения, снижение издержек, рост прибыльности. Кроме того, предприятия, базирующиеся на собственности работников, демонстрируют более высокий уровень выживаемости в условиях кризиса [7].

В обзоре, представленном Ассоциацией EWP в 1982 году, было отмечено, что ESOP способствует повышению мотивации и производительности сотрудников. Самым важным фактором, влияющим на это, был процент акций, принадлежащих сотрудникам и возможность принимать участие в управленческих процессах. Кроме того, около 75 процентов компаний - респондентов воспринимают ESOP как фактор, способствующий повышению производительности труда сотрудников [8].

С целью изучения отношения сотрудников компании к возможности приобретения акционерной собственности наделения и изучения влияния на трудовую мотивацию после изменения статуса работника, было проведено социологическое исследование в управляющей компании КОМОС ГРУПП – крупного межрегионального агрохолдинга, предприятия которого расположены на территории Удмуртской республики, Республики Татарстан, Пермского края.

В качестве респондентов выступило 314 человек, различных категорий работников, а именно:

1. Руководителей - 36 человек;
2. Специалистов - 183 человек;
3. Рабочих – 95 человек.

На первом этапе была проведена оценка значимости факторов трудовой деятельности, для сотрудников компании КОМОС ГРУПП. В результате чего было получено следующее распределение факторов по значимости:

1. Уровень дохода (зароботная плата)
2. Содержательность труда
3. Возможность профессионального роста
4. Возможность стать совладельцем бизнеса
5. Отношение администрации к рабочим

Таким образом, наиболее мотивирующим фактором к труду является уровень заработной платы, 86 % респондентов отметили его как очень значимый. Если говорить про возможность стать совладельцем бизнеса, то данный фактор, как очень значимый, не был оценен никем. Значимым фактором его назвали 17 % опрошенных, основная же масса 76 % , отнесла его к слабо значимому фактору.

При этом на прямой вопрос о желании купить акции компании, 83 % опрошенных изъявили желание стать акционерами компании. Если смотреть в разрезе категорий работников, то тут видно, что более всего интерес к покупке акций компании изъявили руководители 92 % , среди специалистов желание приобрести акции компании есть у 69 % , рабочие поделились примерно пополам, акции при возможности приобрели бы 54 %.

Так же стоит отметить выявленную связь между стажем работы сотрудников и их желанием стать акционерами компании. Сотрудники, проработавшие в компании более 5 лет, в 81 % случаев отвечали, что желали бы стать акционером компании и готовы рассматривать вариант покупки акций, как альтернативу другим финансовым

инструментам. Отсюда можно сделать вывод, что сотрудники организации верят в будущее компании и видят перспективы ее развития.

Если анализировать причины, по которым люди желают приобрести акции, то можно сделать следующие выводы. Для большинства (66 % опрошенных) основным мотивом является возможность получения дополнительного дохода в виде дивидендов. С большим отставанием идет второй аргумент о том, что акции рассматриваются как способ сбережения (17 % опрошенных). И на третьем месте - возможность принимать участие в управлении (14 % опрошенных). Здесь важно отметить, что отсутствие практики демократического управления на российских предприятиях, вызывает недоверие у персонал, что у них появится реальная возможность влиять на управленческие процессы.

Так образом, большая часть опрошенных сотрудников компании заинтересована в приобретении статуса акционера компании. Наибольший интерес к превращению из наемного рабочего в собственника проявил управленческий персонал с долголетним стажем работы. При этом именно в этой группе процент людей, для которых возможность принимать участие в управлении компании является приоритетным, наиболее высок. В общем же сотрудники воспринимают акции как возможность участия в распределении прибыли компании.

Отвечая же на прямой вопрос о том, мотивирует ли работника владение акциями, во всех категориях работников преобладал положительный ответ. Сотрудники полагают, что обладая акционерным капиталом, работник будет трудиться эффективнее и производительнее.

Список использованной литературы

1. Louis O. Kelso and Mortimer J. Adler The capitalist manifesto as published by random house\ New York, 1958.
2. Louis O. Kelso, Who Advocated Worker - Capitalism, Is Dead at 77, New York Times. February 21, 1991.
3. Васильев О.В. Особенности участия работников в управлении прибылью корпорации в России и за рубежом // Вестник Челябинского государственного университета, 2011. № 32. С. 65–74.
4. Report to the Chairman, Committee on Finance, U.S. Senate Employee stwk ownership plans / Little Evidence of Effects on Corporate Performance October 1987
5. The national center for Employee Ownership [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.nceo.org/main/articlelist.php> (дата обращения: 01.11.2019).
6. Рифат И.Х. Акционерные общества работников в России: в поисках траектории сбалансированного развития // TERRA ECONOMICUS, 2017, Том 15, № 3.
7. Douglas L. Kruse How Did Employee Ownership Firms Weather the Last Two Recessions?: Employee Ownership, Employment Stability, and Firm Survival in the United States: 1999 - 2011
8. The national center for Employee Ownership [Электронный ресурс]. URL: <https://www.nceo.org/main/articlelist.php> (дата обращения: 01.11.2019).

© Радыгина С.В., Богачев Е.А., 2020

СОДЕРЖАНИЕ

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

Абрамова Л.И. УПЛОТНЕНИЕ БЕТОННОЙ СМЕСИ	6
Абрамова Л.И. ТЕРМОПЛАСТИЧНЫЕ ВЯЖУЩИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ БЕТОНОВ	7
Авраменко Е.В. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА ЭЛЕКТРОГАЗОСВАРЩИКА И ЕГО ОСНАЩЕНИЕ	9
Авраменко Е.В. ПРИМЕНЕНИЕ СОРБИРУЮЩИХ МАТЕРИАЛОВ В НЕФТЯНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	11
Авраменко Е.В. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ВЕНТИЛЯЦИИ НА СВАРОЧНОМ ПОСТУ	13
Батанова А. Р., Файзуллина Ю. Г. СТРОИТЕЛЬСТВО ЗДАНИЙ ИЗ БЛОКОВ «БЕССЕР»	144
Бондарев И. А., Маликов Д.С., Фёдоров Н.О. УПРАВЛЕНИЕ ДВИЖЕНИЕМ ЗАПАСАМИ	16
Ганиев А.Я. ВЫДАЧА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО МАНЕВРИРОВАНИЮ ДЛЯ РАСХОЖДЕНИЯ СУДОВ С ПОМОЩЬЮ РАЗРАБОТАННОГО АЛГОРИТМА	19
Глущенко М.В., Ширяев А.А. АНАЛИЗ МЕТОДОВ И АЛГОРИТМОВ ПОИСКА ИНСАЙДЕРОВ В КОМПЬЮТЕРНОЙ СЕТИ	21
Zgambo I.K. THE ROLE OF INTELLIGENT SYSTEMS	23
Zgambo I.K. DATABASES AND INFORMATION SYSTEMS	25
Ивахникова А. С. ДОБАВКИ ДЛЯ БЕТОНА	27
Ивахникова А.С. ОГНЕЗАЩИТА СТРОИТЕЛЬНЫХ КОНСТРУКЦИЙ	28
Исрапилов М. А., Исрапилов Ш.А. ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ	30

Исрапилов М. А., Исрапилов Ш.А. МАТЕМАТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО МЕТОДА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ В РАСПРЕДЕЛЁННЫХ ИНФОРМАЦИОННО - ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫХ СИСТЕМАХ НА ОСНОВЕ ЭКСПЕРТНЫХ ОЦЕНОК	32
Краев А.А. ПРИМЕНЕНИЕ РЕАКТОРОВ ДЛЯ ОГРАНИЧЕНИЯ ПЕРЕНАПРЯЖЕНИЙ ПРИ ХОЛОСТЫХ РЕЖИМАХ РАБОТЫ ЛЭП	34
Краюшкина В.А. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ОПТИМИЗАЦИЯ СВОЙСТВ ОТЛИВОК ИЗ ЧУГУНА	36
Фёдоров Е.О., Маликов Д. С., Бондарев И. А. ЗАДАЧА “СДЕЛАТЬ ИЛИ КУПИТЬ” В ЛОГИСТИКЕ	38
Федоров Е.О., Бондарев И.А., Маликов Д.С. ГРУЗОВЫЕ И ПАССАЖИРСКИЕ ПЕРЕВОЗКИ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ	41
Машакарян А.С. ДИПОЛЬНЫЕ СТЕКЛА И РЕЛАКСАТОРЫ	43
Мингалёв А. Ю., Трубников В. Г., Ахуба Д. В. НАЗНАЧЕНИЕ АВТОМОБИЛЬНОЙ СЛУЖБЫ	46
Михайлов Д.А. ЭЛЕКТРОДНЫЙ ПРОГРЕВ БЕТОННОЙ СМЕСИ. ВИДЫ ЭЛЕКТРОДОВ СХЕМА ИХ РАССТАНОВКИ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	48
Д. С. Плотников, Е.И. Васильев, Д.И. Прохненко «ИССЛЕДОВАНИЕ ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЭМП В ИНДУКЦИОННОЙ КАНАЛЬНОЙ ПЕЧИ С ПОМОЩЬЮ МАТ. МОДЕЛИРОВАНИЯ»	51
Д. С. Плотников, Е.Д. Васильев, Д.И. Прохненко «ИССЛЕДОВАНИЕ ЭЛЕКТРОМАГНИТНЫХ ПАРАМЕТРОВ МГД ПЕРЕМЕШИВАТЕЛЯ ЖИДКОЙ СЕРДЦЕВИНЫ С ПОМОЩЬЮ МАТ. МОДЕЛИРОВАНИЯ»	55
Д. С. Плотников, Е.Д. Васильев, Д.И. Прохненко «ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНОЙ СРЕДЫ ASYS APDL ДЛЯ СОЗДАНИЯ МАТЕМАТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ЛАБОРАТОРНОЙ ИНДУКЦИОННОЙ ТИГЕЛЬНОЙ ПЕЧИ»	58
Пушкарева А.Е. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ	62

Сысоев Ю.А. РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННЫХ КОММУТАЦИОННЫХ АППАРАТОВ	63
Филиппов Ю.И. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВЫПОЛНЕНИЕ АВИАЦИОННО - СПАСАТЕЛЬНЫХ РАБОТ И МОНИТОРИНГ МЕСТНОСТИ С ПРИМЕНЕНИЕМ БЕСПИЛОТНЫХ АВИАЦИОННЫХ СИСТЕМ	65
Ширяев А. А., Глущенко М.В. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НАСТОЛЬНЫХ И КЛИЕНТ - СЕРВЕРНЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ БАЗАМИ ДАННЫХ	69
Яновская А.В. ВЫБОР И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ИСХОДНЫХ СЫРЬЕВЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА ЦЕНТРИФУГИРОВАННЫХ ЖЕЛЕЗОБЕТОННЫХ СТОЕК ОПОР ЛЭП	71
Яновская А.В. МЕТОДИКА УПЛОТНЕНИЯ БЕТОННОЙ СМЕСИ	73
Яновская А.В. НЕКОТОРЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ СВОЙСТВ ЦЕНТРИФУГИРОВАННОГО БЕТОНА	74
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ	
Анисимов И. М., Мазуров К.С. ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ	77
Белюсова Е. М. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРЯМОГО НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ В РОССИИ	78
Беневская А. А., Раскина С.А., Суржикова Е. М. ПЕРСПЕКТИВЫ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПАО «ГАЗПРОМ» И КОНЦЕРНА «ШЕЛЛ»: СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА	81
Беневская А. А., Раскина С. А., Суржикова Е.М. СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПАО «ГАЗПРОМ» И КОНЦЕРНА «ШЕЛЛ»	83
Демина С.С. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ПРОЕКТОВ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	85

Дракина В. В. КРЕДИТОВАНИЕ: РОЛЬ И ПРИНЦИПЫ	88
Захарова Н.Г. ПРОДВИЖЕНИЕ БРЕНДА КАК ВАЖНЫЙ АСПЕКТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ СФЕРЕ	90
Карамова М.А. ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ТОВАРА КАК ФАКТОР ДИНАМИЧЕСКОГО ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ	93
Карамова М.А. РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ФИРМЫ НА РЫНКЕ ПАРФЮМЕРНО - КОСМЕТИЧЕСКИХ ТОВАРОВ	98
Кобылинская И.О., Крикало В.А. АНАЛИЗ БИЗНЕС ПРОЦЕССОВ НА ПРИМЕРЕ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	104
Кобылинская И.О., Крикало В.А., Гусаров А. А. SWOT АНАЛИЗ НА ПРИМЕРЕ ТОРГОВОГО И ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	106
Коровкина М.А. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ СТРАХОВОГО РЫНКА РФ	108
Корчемный П.В., Субботин А.В., Рукавишников А.А. ML МОДЕЛИ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ СУБЪЕКТОВ РФ	110
Крюкова Е.М., Расстрыгин Р.Н. ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ	112
Муратгазиев И.З. ПРОБЛЕМЫ БЮДЖЕТНОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	113
Некрасов А.Э. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВЛАСТИ ПО СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГРЯЗИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ)	115
Балясов И.В., Передернина И.С., Черемисова Л.Е. ЛИДЕРСТВО И ВЛАСТЬ POWER AND LEADERSHIP	117

Плахова Н.В. АВТОМАТИЗАЦИЯ УЧЕТНО - АНАЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	120
Погорельцева А.А. УЧЕТНО - АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОГО РЕЗУЛЬТАТА НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ АННОТАЦИЯ	123
Постникова Е.М., Халитова С.А., Трубникова В.В. ДОСТИЖЕНИЕ ФИНАНСОВЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ КАК ЦЕЛЬ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	128
Радыгина С.В., Богачев Е. А. ТРАНСФОРМАЦИЯ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В АКЦИОНЕРОВ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ	130
Серышева Н.И. ТЕХНОЛОГИЯ HEALTHMANAGEMENT КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ДМС	136
Сидоренко А.А. МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТОВ ЦИФРОВИЗАЦИИ	138
Смагина Ю. С. ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ, ФАКТОРЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ	141
Титова С.В. СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	144
ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ	
Akhmedova M.T. AMIR TEMUR'S IDEAS ON LEGAL EDUCATION	148
Бухаров А.О. ПОНЯТИЕ И ЦЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ	151
Вафек Е.А., Мачульская А.А. ПРОБЛЕМА КОРРУПЦИИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	155
Добрынина А.О. ПОНЯТИЕ ЛИДЕРСТВА ВО ВЗГЛЯДАХ НИККОЛО МАКИАВЕЛЛИ: ВЛИЯНИЕ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И.В. СТАЛИНА	157
Романова Ю. И. ПОНЯТИЕ И ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗОВАННОЙ ПРЕСТУПНОСТИ	159

Сластникова А. О. ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОКУРОРА В РАМКАХ ПОСТУПЛЕНИЯ УГОЛОВНОГО ДЕЛА С ОБВИНИТЕЛЬНЫМ ЗАКЛЮЧЕНИЕМ КАК ЭЛЕМЕНТ НАДЗОРА	161
Чернов А. В. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЯВКИ С ПОВИННОЙ	163