



Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»  
Bashkir State University,  
Institute of Economics, Finance and Business  
Italian Research Institute for Political, Economic  
and Social Research Eurispes  
The Ministry of Labour and Social Protection  
of the Republic of Bashkortostan

# **RECENT SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS**

Materials of the VI international scientific conference  
on February 5–6, 2020

Prague  
2020

**Recent socio-economic problems of development of labor relations** : materials of the VI international scientific conference on February 5–6, 2020. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2020. – 37 p. – ISBN 978-80-7526-442-8

#### **ORGANISING COMMITTEE:**

**Marina R. Bogatyreva**, candidate of sociological sciences, head of the department of Sociology of Labour and Business Economics Institute of Economics, Finance and Business Bashkir State University.

**Filor U. Muhametlatypov**, doctor of social sciences, professor of Sociology of Labour and Business Economics Institute of Economics, Finance and Business Bashkir State University.

**Ulyana A. Nazarova**, doctor of economics, professor of sociology of Labour and Business Economics Institute of Economics, Finance and Business Bashkir State University.

**Alfir S. Sadrtidinov**, Deputy Minister of Labour and Social Protection of the Republic of Bashkortostan.

**Marko Richery**, PhD, professor of Roman Research Institute of Political, Economic and Social Research «Eurispes» (Italy, Milan).

**Zamzegul H. Zhanbekova**, candidate of economical sciences, assistant professor of economics and public, local control of the Karaganda Economic University Kazpotrebooyuz (Kazakhstan, Karaganda).

**Ilna G. Doroshina**, candidate of psychological sciences, assistant professor, general director of the SPC «Sociosphere».

*Authors are responsible for the accuracy of cited publications, facts, figures, quotations, statistics, proper names and other information.*

These Conference Proceedings combines materials of the conference – research papers and thesis reports of scientific workers and professors. It examines recent socio-economic problems of development of labor relations. Some articles deal historical aspects of the formation and functioning of social and labor relations. A number of articles are covered problems of career counseling, vocational training, training of citizens. Some articles are devoted to social protection of the population. Authors are also interested in management of organization's personnel.

**UDC 33+477**

**ISBN 978-80-7526-442-8**

© Vědecko vydavatelské centrum  
«Sociosféra-CZ», 2020.  
© Group of authors, 2020.

# CONTENTS



## I. GENERAL PROBLEMS OF LABOR AND SOCIAL POLICY

**Кравченко Е. В.**

Развитие системы корпоративного пенсионного обеспечения  
как эффективный инструмент совершенствования  
пенсионной системы.....5

**Новрузова З. Д.**

Принципы внутреннего аудита в страховой компании ..... 10

## II. LABOR POTENTIAL: FORMATION, DEVELOPMENT, USING

**Ketova K. V., Vavilova D. D., Saburova E. A., Pavlova N. V.**

Valuation of Labor Losses ..... 12

## III. THE QUALITY AND STANDARD OF LIVING

**Demanova Y. O.**

The relationship between quality of life and processes of precariatization  
of labor ..... 17

## IV. MIGRATION PROCESSES: FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE

**Имашева Ж. А.**

Общественное восприятие деятельности мигрантов предпринимателей  
в г. Алматы (по результатам социологического опроса) ..... 19

## V. SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION

**Rudnichenko I. A.**

The role of interdepartmental interaction in the system of support for orphans  
and children left without parental care, and persons from their number  
in order to successfully adapt them to society ..... 23

## VI. THE LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS

**Нефедкина М. П.**

К вопросу об ответственности «компании одного лица» в российском и зарубежных правовых порядках.....26

## VII. MANAGEMENT OF ORGANIZATION'S PERSONNEL

**Черняева А. Р., Климова Д. А.**

Патернализм как принцип мотивации работников умственного труда.....30

План международных конференций, проводимых вузами России, Азербайджана, Армении, Болгарии, Белоруссии, Казахстана, Узбекистана и Чехии на базе Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» в 2020 году .....32

Информация о научных журналах ..... 34

Издательские услуги НИЦ «Социосфера» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»..... 35

Publishing service of the science publishing center «Sociosphere» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»..... 36



# I. GENERAL PROBLEMS OF LABOR AND SOCIAL POLICY



## РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

Е. В. Кравченко

*Кандидат экономических наук,  
Ростовский государственный  
экономический университет «РИНХ»,  
г. Ростов-на-Дону, Россия*

---

**Summary.** This article discusses the role of corporate pension provision in modern pension systems. It is concluded that it is necessary to develop corporate pension provision as an effective tool for increasing the level of pension provision of citizens, financial stability of the pension system, and personnel policy of a modern enterprise. Measures for the development of corporate pension systems in Russia are proposed.

**Keywords:** replacement rate; early pensions; corporate pension programs; non-state pension funds.

---

Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы в РФ до 2030 г., в целях совершенствования отечественной пенсионной системы определила необходимость развития корпоративного пенсионного страхования, что предполагает решение задач по достижению коэффициента замещения трудовой пенсией по старости до 40 % утраченного заработка; повышению уровня пенсионных выплат для среднего класса за счет участия в корпоративных и частных пенсионных системах; обеспечению финансовой устойчивости пенсионной системы. Стратегией предусматривается три уровня пенсионной системы:

- частная пенсия, формируемая работниками;
- корпоративная пенсия, формируемая работодателем при возможном участии работника на основе коллективного договора;
- система обязательного пенсионного страхования, формируемая за счет страховых взносов и межбюджетных трансфертов.

Таким образом государством отводится значительная роль корпоративному пенсионному обеспечению в архитектуре современной пенсионной системы [1].

Общемировая тенденция старения населения, обусловленная демографическим кризисом, предопределила необходимость развития корпоративного пенсионного обеспечения, так как существующая пенсионная система, основанная на распределительном принципе, практически себя исчерпала.

Корпоративное пенсионное обеспечение с одной стороны снижает нагрузку на федеральный бюджет, с другой стороны аккумулирует «длинные» деньги, которые способны активизировать инвестиционную деятельность в стране. Развитие корпоративного пенсионного обеспечения даст возможность уменьшить нагрузку на государство, так как строится на принципе индивидуализма. Это означает, что пенсия у работника будет тем выше, чем больше средств внесет работодатель. Величина страховых взносов, уплачиваемых предприятием, напрямую зависит от того, насколько успешно оно функционирует, что дает основание полагать, что у работника повышается заинтересованность к труду, что выгодно как для предприятия, так и для самого работника.

Эффективность корпоративного пенсионного обеспечения была доказана многими зарубежными странами. Так, например, в Швейцарии, Финляндии, Норвегии и Исландии 70–80 % трудоспособного населения участвует в программе корпоративного пенсионного обеспечения. Корпоративное пенсионное обеспечение позволяет уменьшить долю государственных пенсий относительно добровольной составляющей. К сожалению, в России корпоративное пенсионное обеспечение развито недостаточно. Институтом социального анализа и прогнозирования РАНХиГС был проведен опрос работников, который показал, что только 10,2 % работника указали на существование в их организациях корпоративной пенсионной программы, а 40,3 % не были даже осведомлены о наличии данной программы.

В современных условиях риски влияния демографической ситуации на финансовую устойчивость пенсионной системы продолжают оставаться высокими. Несмотря на повышение пенсионного возраста, в первые годы после реформы зависимость пенсионных выплат от федерального бюджета только вырастет. Трансферт из бюджета на обязательное пенсионное страхование в 2018 году обеспечит 7,7 % доходов ПФР, в 2019–2020 годы – 12,2 %. Затем его доля снизится до 10,1 %. При этом доля страховых взносов в доходах Пенсионного фонда эти три года будет расти незначительно: 60,9 %, 61,5 % и 63,8 % соответственно в 2019, 2020 и 2021 годах [2].

Таким образом, в условиях изменения параметров пенсионной системы развитие корпоративных пенсионных программ приобретает все большую актуальность. По сути, корпоративная пенсия – это дополнительная негосударственная пенсия, формируемая НПФ, которая должна предоставить работникам возможность сохранить ранее достигнутый уровень жизни при выходе на пенсию. В совокупности государственная и негосударственная пенсии могут дать коэффициент замещения трудового заработка на уровне 55 % (до 40 % государственная пенсия, до 15 % пенсия по корпоративным программам и схемам).

Корпоративное пенсионное страхование обладает большим недоиспользованным потенциалом и в условиях параметрических изменений отечественной пенсионной системы будет приобретать все большее значение.

К эффектам, возможным в результате активизации внедрения корпоративного пенсионного обеспечения в первую очередь отнесем снижение нагрузки на экономику и государственный бюджет и получение недорогого долгосрочного инвестиционного ресурса, который можно будет направить на развитие экономики. Во-вторых, повышение социальной ответственности работодателей и негосударственных пенсионных фондов, внедрение новых финансовых инструментов формирования пенсионных прав граждан. В-третьих, корпоративные пенсионные программы основаны на взаимных интересах все сторон социального партнерства, что позволит снизить финансовую нагрузку на всех участников программы.

В России, на данный момент, всего лишь около 15 % работодателей предлагают свои пенсионные программы, в то время как в Нидерландах, Швейцарии, Франции, Соединенных Штатах Америки данные программы зачастую являются обязательными. Следует отметить, по мнению многих экспертов, корпоративное пенсионное страхование является одним из возможных драйверов дальнейшего реформирования отечественной пенсионной системы.

В России опыт организации корпоративных пенсионных программ имеют только негосударственные пенсионные фонды. В настоящее время в них формируют свои пенсионные права более 6 млн. работающих, выплачивается более чем 1,5 млн. негосударственных пенсий [3].

*Таблица 1.*

**Основные показатели системы негосударственного пенсионного обеспечения**

Показатель	2014	2015	2016	2017	2018
Количество НПФ	120	102	74	66	52
Число участвующих в НПФ, тыс. чел.	6366,7	5806,7	5276,3	6007,8	6131,6
Получатели негосударственных пенсий, тыс. чел.	1581,7	1556,7	1530,8	1484,4	1526,1
в % от числа пенсионеров, состоящих на учете в ПФР	3,8	3,6	3,5	3,4	3,5
Общий объем пенсионных выплат, млн. руб.	45522,7	49329,4	53423,8	59553,4	60318,0
Средний размер пенсии, руб.	2398,4	2640,7	2908,3	3343,3	3293,7

Исходя из вышеизложенного можно сказать, что развитие корпоративного пенсионного обеспечения направлено на повышение уровня материальной обеспеченности пенсионеров. Особое значение данное направление имеет для организаций, имеющих рабочие места с особыми условиями труда. Как уже отмечалось более 30 % от общего количества получателей пенсий составляют пенсионеры, получающие досрочные пенсии. Трансферты из бюджета на выплату досрочных пенсий составляют 110 млрд. руб. ежегодно (еще 80 млрд. руб. поступает от дополнительных тарифов). [4, с. 47].

Как известно, действующий мораторий на накопительную пенсию продлен до 2022 года, что соответственно не прибавило доверия и популярности институту пенсионных накоплений. По нашему мнению, без развития накопительной компоненты проблему финансовой устойчивости пенсионной системы, снижения трансфертов из федерального бюджета не решить. Построение и развитие корпоративной пенсионной системы основано в первую очередь на учете интересов государства, работодателя и самого работника, что доказывает опыт развитых зарубежных стран. На пенсии, полностью или частично сформированные работодателем, приходится в среднем от 30 до 50 % дохода пенсионеров. Достижение такого показателя во многих странах обусловлено повышением ответственности работодателя, закрепленной на законодательном уровне. В нашей стране, несмотря на то, то корпоративные пенсионные программы также становятся все более распространенным явлением, корпоративные пенсии получают не более 3,6 % общей численности пенсионеров, состоящих на учете в Пенсионном фонде России [5].

По нашему мнению, передача ответственности за выплату досрочных пенсий от государства предпринимателям в рамках социального партнерства, повышение уровня финансовой грамотности, доступности информации, расширение линейки пенсионных продуктов клиентам НПФ и более тесное взаимодействие с компаниями по страхованию жизни, позволит снизить зависимость пенсионной системы от федерального бюджета и будет способствовать активному развитию корпоративного пенсионного страхования.

Активизировать развитие корпоративного пенсионного страхования в современных условиях позволит следующее:

- освобождение пенсии от налога на доходы физических лиц независимо от источника ее финансирования;
- введение налоговых преимуществ для работодателей путем увеличения размера пенсионных взносов, которые могут включаться работодателем в расходы на оплату труда, а также освобождения страховых взносов, уплачиваемых работодателем в пользу бывших работников от налога на прибыль;
- создание специальных федеральных программ для отдельных категорий работников с учетом региональной или отраслевой специфики [5].

В числе основных препятствий активного внедрения корпоративных систем в России необходимо выделить:

- индифферентное отношение граждан к проблеме формирования личных пенсионных накоплений, обусловленное низкой финансовой грамотностью и недоверием к государству;
- пассивное отношение предприятий к процессу внедрения корпоративных пенсионных программ.

Повышение уровня финансовой грамотности, доступности информации, расширение спектра предоставляемых пенсионных продуктов клиен-



там негосударственных пенсионных фондов и более тесное взаимодействие с компаниями по страхованию жизни позволят повысить привлекательность негосударственного пенсионного страхования. Дальнейшее развитие пенсионной системы России невозможно без всемерного развития систем добровольного пенсионного страхования, в том числе и корпоративных пенсионных программ в различных формах. Использование данного вида пенсионного обеспечения позволит уменьшить долю государственных пенсий относительно добровольной составляющей.

Развитие негосударственного пенсионного обеспечения должно протекать в атмосфере заинтересованного отношения государства, работодателей и профсоюзов к формированию корпоративных пенсионных систем, дальнейшего развития принципов социального партнерства.

Наличие корпоративного пенсионного плана позволит вывести предприятие на новый уровень как социально ответственного и более привлекательного работодателя в своей отрасли, а также сократить расходы и повысить эффективность компании. Корпоративные пенсионные планы являются действенным инструментом привлечения, мотивации и удержания ключевых сотрудников современного предприятия.

Таким образом, исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что развитие корпоративных пенсионных систем снизит нагрузку на федеральный бюджет и бюджет Пенсионного фонда России, создаст для экономики страны «длинный» ресурс, увеличит размеры пенсий, положительно скажется на решении экономических, социальных и кадровых проблем на предприятии.

#### **Библиографический список**

1. Кравченко Е.В. Особенности корпоративного пенсионного страхования в России и за рубежом // Экономика труда. - 2019.- Том 6 - № 3.- С. 1203-1218
2. Заключение Счетной палаты РФ на проект федерального закона № 556363-7 «О бюджете Пенсионного фонда Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов» [Электронный ресурс], Режим доступа: [www.ach.gov.ru/activities/audit](http://www.ach.gov.ru/activities/audit)
3. Росстат. Основные показатели системы негосударственного пенсионного обеспечения. [Электронный ресурс], Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
4. Корпоративные пенсионные программы и комплексное страхование жизни. // Финансы 2018. №6, С.47
5. Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации [Электронный ресурс], Режим доступа - <http://www.pfrf.ru>
6. Корпоративные программы: вызовы и драйверы роста. [Электронный ресурс], Режим доступа - [narpf.ru/files/127222/МФК\\_.pdf](http://narpf.ru/files/127222/МФК_.pdf)

## ПРИНЦИПЫ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА В СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ

З. Д. Новрузова

*Студентка,  
Тюменский индустриальный  
университет,  
г. Тюмень, Россия*

---

**Summary.** In the conditions of market competition, the successful operation of an insurance organization depends on achieving its goals, on following accepted guidelines and set guidelines, on its stability from a financial, economic and legal point of view, as well as on the stability of its position among competitors in the market. Ensuring compliance with these requirements is the task of managing the organization.

**Keywords:** Internal audit; insurance company management.

---

Внутренний контроль организации в узком смысле – это осуществление субъектами организации, наделенными соответствующими полномочиями (субъекты внутреннего контроля) либо в автоматическом режиме, заданном указанными субъектами и под их управлением, следующих действий:

а) определение фактического состояния или действия управляемого звена системы управления организацией (объекта контроля);

б) сравнение фактических данных с требуемыми, т.е. с базой для сравнения, принятой в организации, либо заданной извне, либо основанной на рациональности;

в) оценка отклонений, превышающих предельно допустимый уровень, на предмет степени их влияния на аспекты функционирования организации;

г) выявление причин данных отклонений.

Внутренний контроль, с одной стороны, обеспечивает возможность принятия эффективных управленческих решений, а с другой стороны, – в интеграции с процессами организации и регулирования обеспечивает исполнение принятых решений. Следует отметить, что эти стороны внутреннего контроля находятся в неразрывном единстве и динамическом взаимодействии в циклах управленческих процессов.

Наиболее действенной формой внутреннего контроля является внутренний аудит [1, с. 330].

Необходимость внутреннего аудита обусловлена проблемами, связанными с «эффектом масштаба». В экономике понятие «эффект масштаба» означает, что, во-первых, по мере роста масштаба организация достигает снижения издержек за счет действия ряда факторов (положительный эффект масштаба); во-вторых, наряду с этим существует отрицательный эффект масштаба, что выражается в определенных управленческих трудностях, связанных с координированием и контролированием деятельности крупной в страховой компании. По мере роста масштаба деятельности

этажи управления, разделяющие административный аппарат и уровни управления, реализующие рабочие программы, становятся все более многочисленными. Многоуровневый аппарат управления создает проблемы обмена информацией, координации решений, увеличивает вероятность принятия различными звеньями управления решений, противоречащих друг другу.

Особенно важен внутренний аудит в том случае, если страховая компания имеет «разбросанные» в географическом отношении филиалы или отделения, местное руководство которых принимает самостоятельные решения. В этом случае центральному руководству необходима достоверная информация об их деятельности, чтобы осуществлять контроль и комплексную оценку принятых решений. Таким образом, органы управления пользуются услугами внутренних аудиторов как дополнительными ресурсами, помогающими им осуществлять функции по управлению компанией.

Создание эффективной системы внутреннего аудита в страховой компании позволит:

- обеспечить эффективное функционирование, устойчивость и максимальное (согласно установленным целям) развитие организации в условиях многоплановой конкуренции;
- сохранить и эффективно использовать ресурсы и потенциал в страховой компании;
- своевременно выявить и минимизировать коммерческие, финансовые и иные риски в управлении компанией;
- сформировать адекватную современным, постоянно меняющимся условиям хозяйствования систему информационного обеспечения всех уровней управления, позволяющую своевременно адаптировать функционирование организации к изменениям во внутренней и внешней среде [2, с. 47].

#### **Библиографический список**

1. Вerezубова, Т. Контрольно-ревизионная работа в страховых организациях / Т.Вerezубова // научно-практический журнал Финансы.Учет.Аудит. – 2008 - №3. – С.44-48
2. Никулина, Н. Н. Страхование: теория и практика: учебное пособие / Н. Н. Никулина. – 2-е изд. пер. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 2008. – 511 с.



## II. LABOR POTENTIAL: FORMATION, DEVELOPMENT, USING



### VALUATION OF LABOR LOSSES

**K. V. Ketova**

**D. D. Vavilova**

**E. A. Saburova**

**N. V. Pavlova**

*Doctor of Physical  
and Mathematical Sciences, professor,  
postgraduate,  
Candidate of Physical  
and Mathematical Sciences,  
student,  
Kalashnikov Izhevsk  
State Technical University,  
Izhevsk, Udmurt Republic, Russia*

---

**Summary.** The article proposes an economic-mathematical model for determining lost profits for the regional economic system, associated with the premature losses of the average statistical demographic element. Unlike previous works, this work takes into account the real distribution of the density of demographic elements by ages. This approach can significantly improve the accuracy of taking into account the age factor and demographic dynamics, when calculating the valuation of labor losses. Numerical calculations are carried out on the example of the Udmurt Republic.

**Keywords:** labor potential; economic losses; lost profits of the region.

---

In practice, we encounter the problem of economic evaluation of the cost of living quite often [1–2, 4–5]. In particular, the need for such an analysis arises when it is necessary to determine the economic losses from premature mortality of the working-age population.

We estimate the loss of profit from the state associated with the loss of the demographic element. By loss of profit for the economic system of a region, we mean the economic potential of the average worker, unrealized due to his premature death, minus the estimated subsequent wages, as well as the estimated subsequent payments and benefits from public consumption funds.

Consider the amounts laid  $B_N(t)$  down in the regional budget for a particular article  $N$ , which in the corresponding periods of a person's life we will evenly distribute by the number of demographic units in these periods. As a result, we obtain the distribution of specific total budget expenditures by age:

Consider the amounts  $B_N(t)$ , laid down in the regional budget for a particular article  $N$ , which in the corresponding periods of a person's  $[\tau_{1N}, \tau_{2N}]$  will be distributed evenly by the number of demographic units in these periods. As a result, we obtain the distribution of specific total budget expenditures by age  $q(t, \tau)$ .

$$q(t, \tau) = \sum_N \frac{B_N(t, \tau)}{\int_{\tau_{1N}}^{\tau_{2N}} \rho(t, \tau) d\tau}, \quad B_N(t, \tau) = \begin{cases} B_N(t), & \tau \in [\tau_{1N}, \tau_{2N}], \\ 0, & \tau \notin [\tau_{1N}, \tau_{2N}]. \end{cases} \quad (1)$$

At formula (1)  $\rho(t, \tau)$  – distribution function of population density by age  $\tau$  per year  $t$ .

The lost profit of the regional economic system associated with the loss of a non-statistical demographic element at an age in time, taking into account the probabilistic nature of the survival of demographic units, can be determined by the formula:

$$u(t, \tau) = \frac{1}{1 - \mu(t, \tau)} \int_{\tau}^{\tau_m} [1 - \mu(t, \xi)] \{ \varepsilon(t, \xi) k(t, \xi) - q(t, \xi) \} d\xi. \quad (2)$$

Here  $\mu(t, \tau)$  – is the function of the power of mortality (accept  $\mu(t, 0) = 0$ );  $\tau_m$  – maximum period of human life;  $\varepsilon(t, \tau)$  – share of demographic elements of the age  $\tau$ , participating in social production per year  $t$ .

At formula (2) there is an expression  $k(t, \xi) = [\bar{w}(t) f_w(t, \xi) - \bar{g}(t) f_g(t, \xi)]$ , the construction of which is possible as follows. Construct a vector-function  $\varphi(t, \tau) = \{y(t, \tau), g(t, \tau), w(t, \tau)\}$ , the components of which are the functions of the specific labor productivity, unit wage, and surplus product produced by one average worker of age  $\tau$  per year  $t$ . These functions are highly dependent on age.

The average values of the corresponding values for the maximum period of a person's life  $\tau_m$  are determined by the formula:

$$\bar{\varphi}(t) = \frac{1}{\tau_m} \int_0^{\tau_m} \varphi(t, \tau) d\tau, \quad \bar{\varphi}(t) = \{ \bar{y}(t), \bar{g}(t), \bar{w}(t) \}. \quad (3)$$

Let  $f_\varphi(t, \tau)$  – the normalized distribution scales of the functions under consideration  $\varphi(t, \tau) = \{y(t, \tau), g(t, \tau), w(t, \tau)\}$  constructed from statistical data. Then we can write:

$$\frac{1}{\tau_m} \int_0^{\tau_m} f_\varphi(t, \tau) d\tau = 1, \quad \varphi(t, \tau) = f_\varphi(t, \tau) \bar{\varphi}(t). \quad (4)$$

As a result, we get

$$\Phi(t) = \int_0^{\tau_m} \varphi(t, \tau) \varepsilon_\varphi(t, \tau) \rho(t, \tau) d\tau = \bar{\varphi}(t) \int_0^{\tau_m} f_\varphi(t, \tau) \varepsilon_\varphi(t, \tau) \rho(t, \tau) d\tau, \quad (5)$$

$$\bar{\varphi}(t) = \frac{\Phi(t)}{\int_0^{\tau_m} f_\varphi(t, \tau) \varepsilon_\varphi(t, \tau) \rho(t, \tau) d\tau}, \quad \Phi(t) = \{Y(t), G(t), W(t)\}. \quad (6)$$

The components of the vector-function  $\Phi(t)$  are the total annual volumes of the gross regional product (GRP), wages and surplus product, respectively;  $\varepsilon_\varphi(t, \tau)$  – the proportion of demographic elements of age  $\tau$  participating in the

formation of the corresponding indicator  $\bar{\varphi}(t)$  or  $\Phi(t)$  per year  $t$ . In our case  $\varepsilon_y(t, \tau) = \varepsilon_g(t, \tau) = \varepsilon_w(t, \tau) = \varepsilon(t, \tau)$ .

The surplus product, produced by all employees per year  $t$  is equal to:

$$W(t) = \int_0^{\tau_m} w(t, \tau) \varepsilon(t, \tau) \rho(t, \tau) d\tau = \bar{w}(t) \int_0^{\tau_m} f_w(t, \tau) \varepsilon(t, \tau) \rho(t, \tau) d\tau. \quad (7)$$

On the other hand, the entire annual volume of surplus product is equal to GRP minus depreciation of fixed assets  $K(t)$ . Therefore, you can write:

$$W(t) = Y(t) - \eta K(t), \quad (8)$$

where  $\eta$  – is the depreciation rate.

Then the formula for calculating the average surplus product produced by one average employee of an age  $\tau$  per year  $t$  has the form:

$$\bar{w}(t) = \frac{Y(t) - \eta K(t)}{\int_0^{\tau_m} f_w(t, \tau) \varepsilon(t, \tau) \rho(t, \tau) d\tau}. \quad (9)$$

The average unit salary of an average employee per year  $t$  of age  $\tau$  is calculated by the formula:

$$\bar{g}(t) = \frac{G(t)}{\int_0^{\tau_m} f_g(t, \tau) \varepsilon(t, \tau) \rho(t, \tau) d\tau}. \quad (10)$$

Thus, in accordance with formula (2), the lost profit of the regional economic system associated with the loss of a medium-non-statistical demographic element at a time  $t$  in age  $\tau$  can be calculated.

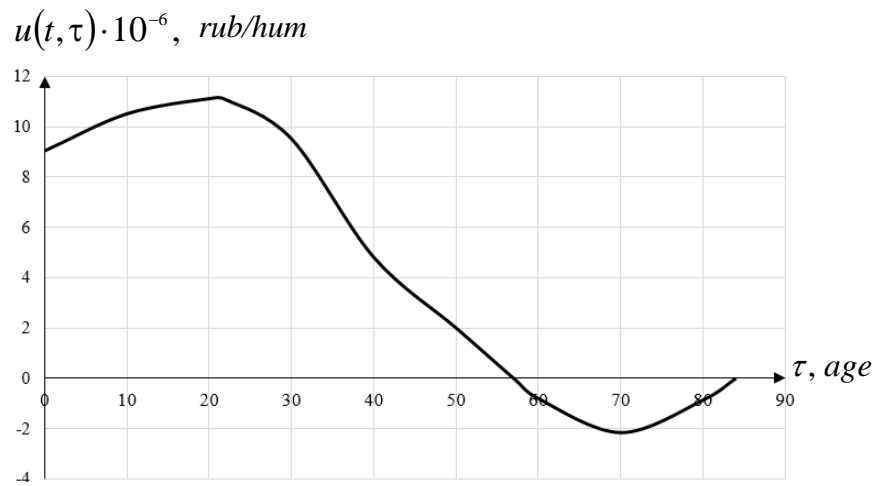
The lost profit  $u_\mu(t, \tau)$  from premature annual losses per year  $t$  of all demographic units of age  $\tau$  is determined from the expression:

$$u_\mu(t, \tau) = u(t, \tau) \mu(t, \tau) \rho(t, \tau). \quad (11)$$

Then the total loss of profits associated with the annual mortality of the population before age  $\tau$ , can be found by the formula:

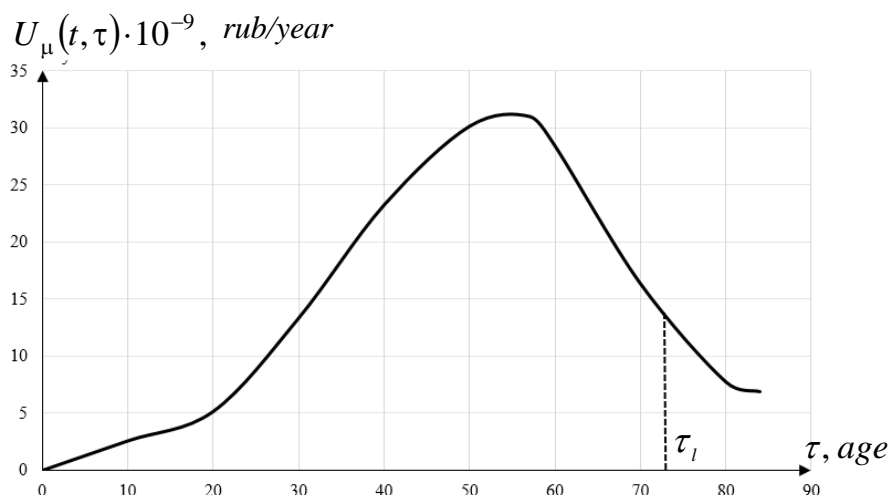
$$U_\mu(t, \tau) = \int_0^\tau u_\mu(t, \xi) d\xi. \quad (12)$$

In fig. 1 is a graph of lost profits, calculated in rubles per one human, for the Udmurt Republic (UR) during the retirement of the demographic element in age, constructed according to statistical data [3]. As can be seen from the graph, the maximum lost profit is achieved with the loss of a demographic unit at the age  $\tau = 22$  year. A characteristic point on the chart is the point  $\tau = 56 \div 57$  years. Starting from this age, the unit costs of the state, together with the salary of the average worker in the coming period of his life, begin to surpass the surplus product he created in the same period.



**Fig. 1. Loss of profit for the economy of UR on disposal demographic element in age  $\tau$  at the time  $t = 2018$  year**

Here is an estimate of the total loss of profits associated with the annual mortality of the population before age for the UR region. The graph of the corresponding dependence is presented in Fig. 2. Calculations are carried out in rubles per year.



**Fig. 2. Total loss of profit for the economy of UR from loss demographic units before age  $\tau$  at time point  $t = 2018$  year**

Calculations show that the total loss of profits from premature loss of demographic elements up to the age defined as the average life expectancy ( $\tau_l$ ), which turned out to be 73 years in 2018, is 2.3% of the GRP of the Udmurt Republic. The maximum total loss of profits from the premature loss of demographic elements takes place by the age  $\tau = 56 \div 57$  year and amounts to 5.2%.

## Bibliography

1. Ketova K.V. Development of research methods and optimization of the development strategy of the regional economic system // Abstract of dissertation for the degree of Doctor of Physics and Mathematics / Izhevsk State Technical University. Izhevsk, 2008.
2. Prokhorov B.B., Shmakov D.I. Estimation of the cost of statistical life and economic damage from health losses // Problems of forecasting. – 2002. – No. 3. – Pp. 125–135.
3. Reporting on the implementation of the consolidated budget of the Russian Federation // Ministry of Finance of the Russian Federation, Federal Treasury. URL: <http://www.roskazna.ru/reports/cb.html> (Date of access: 10/01/2020).
4. Sagradov A.A. Economic demography. – M.: INFRA-M, 2005. – 256 p.
5. Trunov I.L., Aivar L.K., Kharisov G.Kh. Equivalent to the cost of human life // Representative power. – 2006. – No. 3. – Pp. 24–29. URL: <http://www.pvlast.ru/img/pdf/2006-3/8.pdf> (Date of access: 09/01/2020).





### III. THE QUALITY AND STANDARD OF LIVING



#### THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF LIFE AND PROCESSES OF PRECARIATIZATION OF LABOR

Y. O. Demanova

*Graduate Student,  
Kuban State University,  
Krasnodar, Russia*

---

**Summary.** The article shows the recent trends, when the attention of scientists of various branches of science is increasingly focused on the problems of quality of life. This is because differently there is a question of man's place in the changing world, changes in the interaction of man with nature, man with society, as well as complex and dramatic political and economic transformation of society as a whole.

**Keywords:** quality of life; the transformation in labor relations; the precariat.

---

In the scientific literature, the concept of "quality of life" has been used only since the XX century. International organizations and the scientific community of various countries are actively paying attention to the study of the problem of quality of life. Currently, there is no single point of view on the interpretation of the concept of "quality of life". This concept acquires an interdisciplinary character and is debatable [3, p. 76]. The quality of life is examined from different angles. This problem is studied by philosophy, sociology, political scientists, Economics, ecology, medicine, pedagogy, management, psychology. That is why there are many approaches to the definition of this concept. Representatives of different Sciences distinguish in it those characteristic properties which interest the corresponding branch of scientific knowledge.

It should be emphasized that the question of defining the concept of "quality of life" remains controversial both in the foreign and domestic scientific community [1, p. 45]. The definition of quality of life is interpreted by various branches of science ambiguously. Because of the many scientific directions, this concept has its own interpretation:

In sociology, the quality of life is understood as the identity or differences of a certain standard, which is able to most successfully meet the needs of society, rather rigidly determined by socio-economic and other objective circumstances. The main indicators of the quality of life are considered indicators of population health, birth rate, mortality, welfare, social security and the state of the environment [2, p. 321].

In Economics, the quality of life is considered as a system of "resource-consumption"; management of the quality of life of the population in different regions; forecast of economic development of the region. The main indicators of the quality of life from the point of view of the economic approach are: the con-

ditions of human existence, life satisfaction, the level of development of needs and their satisfaction, and so on. In the works of economists, a number of terms are used that are closely related to the problems of research: "standard of living", "standard of living", "needs and needs", "individual or public welfare", "social or human potential", and a number of others [4, p. 1226].

Socio-economic geography of quality of life examines how social, economic and environmental efficiency of territories and includes a quality living environment, demographic characteristics, development of social infrastructure and quality of living.

The growing interest in the problem of quality of life shows that modern society is no longer concerned with self-preservation, but rather with sustainable social development.

After analyzing a number of authors of scientific articles, we can conclude that the urgent need to study this problem is that:

- a new question arises about the place of man in a changing world;
- the growth of pre-primary forms of employment is increasing;
- there are processes of transformation of society;
- there is a need to humanize the economy, i.e. a reference point to the needs and needs of the person;
- growing socio-economic contradictions in the country and the world;
- the systemic crisis is escalating;
- there is a decrease in real incomes of the population;
- increased mobility of citizens;
- there is an increase in information flow;
- in the Russian society there is a comprehension, adjustment, and in some cases a radical change in the state strategy.

### **Bibliography**

1. He H. Improving quality of life. – 2002.
2. Kautonen T., Kibler E., Minniti M. Late-career entrepreneurship, income and quality of life //Journal of Business Venturing. – 2017. – T. 32. – №. 3. – C. 318-333.
3. Nussbaum M., Sen A. (ed.). The quality of life. – Oxford University Press, 1993.
4. Utian W. H. et al. The Utian Quality of Life (UQOL) Scale: development and validation of an instrument to quantify quality of life through and beyond menopause //Menopause. – 2018. – T. 25. – №. 11. – C. 1224-1231.



## IV. MIGRATION PROCESSES: FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE



### ОБЩЕСТВЕННОЕ ВОСПРИЯТИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МИГРАНТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В Г. АЛМАТЫ (по результатам социологического опроса)

Ж. А. Имашева

*Соискатель,  
КазНУ им. аль-Фараби,  
г. Алматы, Казахстан*

---

**Summary.** The article is devoted to the actual problems of migration – the perception of migrants and the attitude of the host community. The problem is considered on the example of the city of Almaty. It was revealed that despite the positive perception of migrants, respondents share migrants depending on the purpose and time of stay in the city.

**Keywords:** ethnic businessmen; perception; interethnic relations.

---

В крупных городах, этническое предпринимательство стало повседневным фактом экономической жизни. Важной предпосылкой развития этнического бизнеса является миграционный процесс. С каждым годом в Казахстан, в частности в г. Алматы, пребывает большое количество мигрантов. По некоторым данным, в Казахстан в поисках работы пребывает от 250 тысяч до миллиона иностранцев [1]. В свою очередь, прибывшие мигранты начинают искать возможность трудоустройства. Однако, из-за отсутствия вида на жительство, плохого знания языка, неподходящих навыков, дискриминации или других причин наблюдают ограниченность доступных им видов работ и возможностей заработка. Однако эти барьеры открывают иные каналы для самореализации, так, чаще всего это наемный труд к человеку своей ко-этники, в возможно и создание собственного бизнеса.

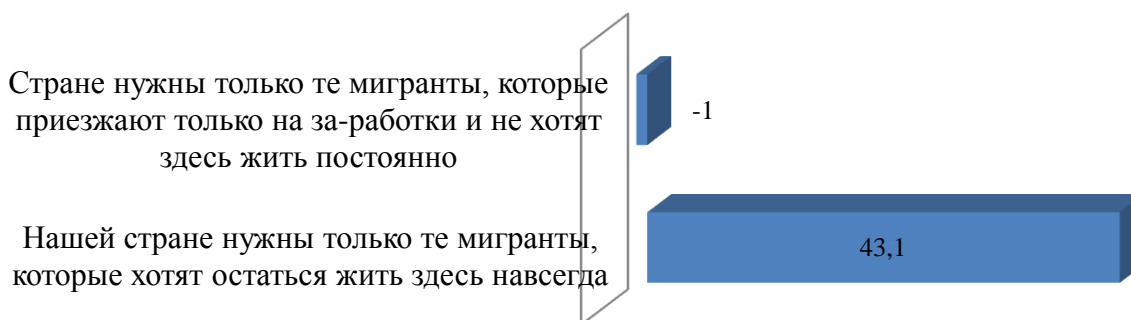
Одним из важных аспектов успешности этнического бизнеса можно назвать заинтересованность местного населения в услугах, деятельности этнических бизнесменов, наряду со степенью толерантности принимающего общества по отношению к другим народам.

В целом, взаимоотношения между принимающим обществом и мигрантом определяются восприятием друг друга, основанный культурными, социально-психологическими особенностями [2]. Сформированные в процессе взаимоотношении стереотипы, фобии, несомненно, влияют на уровень и состояние этнонациональной ситуации в городе. В этой связи, был проведен социологический опрос в городе Алматы с участием 526 респондентов, используя квотную, ступенчатую выборку. Респондентам был за-

дан вопрос, с целью определить их отношение к мигрантам, пребывающих в город, как на постоянное жительство, так и на заработки.

Индекс<sup>1</sup> на рисунке 1 показал, что участники опроса однозначно положительно относятся к тем, кто пребывает в Казахстан не только работать, но и жить. Стоит предположить, что мигранты, остающиеся жить в стране, имеют в городе постоянную работу, востребованную квалификацию, либо создали успешный бизнес, предлагающий жителям актуальные виды услуг/товаров.

Отношение респондентов к следующей группе мигрантов, оказалось неоднозначным. Так, показатель, приближенный к 0 значению в отношении «мигрантов, которые приезжают только на заработки, и не хотят здесь жить постоянно», означает, что у горожан нет определенной позиции восприятия указанной групп мигрантов. Такое отношение, возможно связано с тем, что эти люди чаще всего пребывают, не имея финансовый капитал, образование и плохо реализовавшие себя в своей родине. Возможно, негативная оценка связана с тем, что временно пребывающие в стране чаще всего пассивны в общественной жизни города, а также не нацелены изучение языка и другие формы адаптации в местное сообщество.



*Рис. 1. Какие мигранты нужны нашей стране?*

Далее, участником опроса выразили свое мнение о том, кому легче **создать бизнес в Казахстане** (рис. 2). В. Н. Титов, в своих трудах разделяет образ этнического мигранта на два типа. Первый из них, оценивается в негативном ключе, то есть в характеристиках мигранта выделяется агрессия, а также наряду с криминальными угрозами, воспринимается угроза экономическому благосостоянию коренного населения и его культуре [3]. Заданный вопрос, раскрывает то, что несмотря в целом положительное восприятие мигрантов, у местного населения присутствует боязнь того,

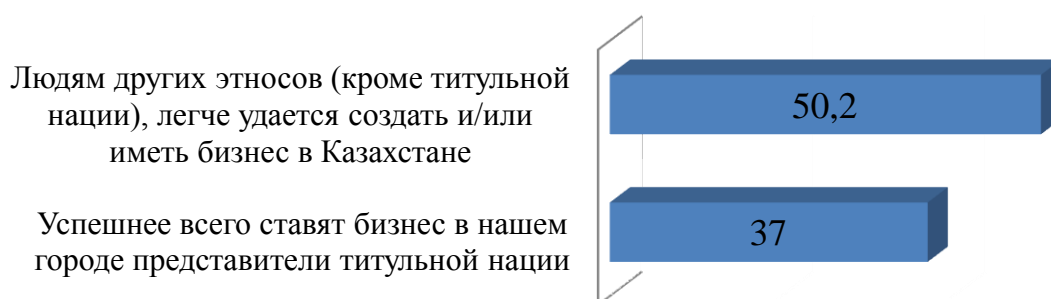
<sup>1</sup> При расчете индекса использовалась методика ВЦИОМ (<https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=435>). Индекс составлен из разницы совокупных положительных, средних («Трудно сказать, согласен или не согласен» + «Частично согласен» + «Полностью согласен») и совокупности отрицательных оценок («Совершенно не согласен» + «Частично не согласен»).

Отметим, что значение индекса может колебаться в диапазоне от -100 до 100. Положительное значение индекса свидетельствует о том, что неплохие оценки доминируют над плохими, нулевое значение фиксирует баланс неплохих и плохих оценок.

что этнические мигранты создают угрозу их экономическому благосостоянию. Так, индекс, рассчитанный из разницы показателей с положительной/нейтральной и отрицательных оценок показал, что среди респондентов преобладает мнение о том, что представителям других этносов легче удастся создать, а также продвигать бизнес в стране.

Напротив, значительно меньше тех, кто думает, что этим «местным» жителям легче в Казахстане создавать бизнес.

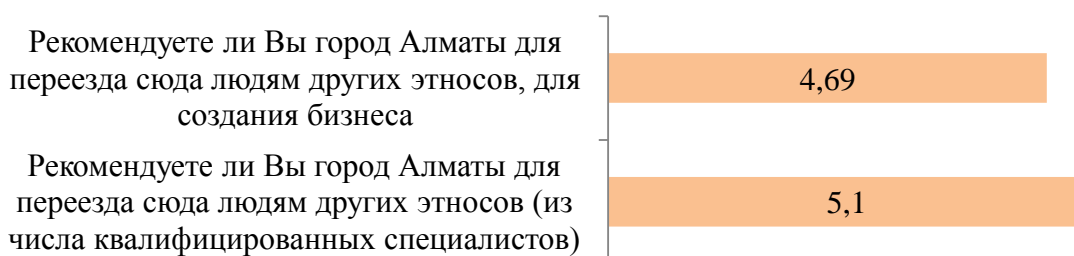
Возможно, подобное мнение горожан подтверждает, что жители г. Алматы все чаще становятся свидетелями успешного функционирования предпринимательской, бизнес активности, имеющий этнический характер.



*Рис. 2. Кому легче создать бизнес в Казахстане?*

Эта же тенденция повторилась в ответе респондентов на следующий вопрос. Респондентам было предложено оценить уровень поддержки пребывания в городе двух групп мигрантов: тех, кто приезжает с целью создания бизнеса и тех, кто приезжает для квалифицированного труда по десятибалльной шкале.

Выведенный средний показатель на рисунке 3 показывает, что жители Алматы наиболее открыты к тем, кто приезжает на работу, в качестве квалифицированных специалистов, и не претендует на бизнес активность. В то же время, респонденты менее охотно поддерживают тех, кто переезжает в Алматы для создания бизнеса.



*Рис. 3. Рекомендуете ли вы г. Алматы для...  
(средний балл из оценок от 1 до 10)*

В целом, проведенный опрос показал что среди жителей г. Алматы сформировано положительное восприятие этнических мигрантов. Однако, ксенофобное настроение среди респондентов выражено в контексте угрозы экономического благосостояния. Среди горожан существует тенденция

считать, что в бизнесе этнические мигранты более успешны, чем жители титульной нации. Более того, среди опрошенных сформировался образ этнического предпринимателя как успешного человека.

Наряду с этим, проведенный опрос показал, что горожане видят пребывание в г. Алматы именно квалифицированных специалистов более актуальным, чем приезд будущих предпринимателей.

#### **Библиографический список**

1. [https://tengrinews.kz/kazakhstan\\_news/v-pogone-za-dengami-kak-jivut-trudovye-migranti-v-almaty-359664/](https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/v-pogone-za-dengami-kak-jivut-trudovye-migranti-v-almaty-359664/)
2. Мукомель В.И. Российские дискурсы о миграции // Вестник общественного мнения. 2005. № 1 (75). С. 86–108.
3. Титов В.Н. О формировании образа этнического иммигранта (анализ публикаций прессы) // Социс. 2003. № 11. С. 57–63.



## V. SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION



### THE ROLE OF INTERDEPARTMENTAL INTERACTION IN THE SYSTEM OF SUPPORT FOR ORPHANS AND CHILDREN LEFT WITHOUT PARENTAL CARE, AND PERSONS FROM THEIR NUMBER IN ORDER TO SUCCESSFULLY ADAPT THEM TO SOCIETY

I. A. Rudnichenko

*Student,  
Center for training and post-international  
support of graduates "Spread your wings",  
Belgorod, Russia*

---

**Summary.** Postinternational support in a broad sense as a set of measures implemented on the basis of interdepartmental interaction of participants of support and aimed at successful social adaptation of graduates of institutions for orphans, their self-realization, reducing the number of offenses and crimes committed by individuals of this category, and in relation to them.

**Keywords:** postinternational support; child-orphans; interdepartmental cooperation.

---

The need to accompany orphans and children left without parental care, and persons from their number, after the termination of all forms of care for them is an urgent activity in the system of support for orphans.

One of the objectives of the "National strategy for children for 2012–2017" to ensure equal opportunities for children in need of state support is to "Create a system of post-international support for graduates" for their socialization in society.

Support of graduates is essentially an accompaniment of their social adaptation after the end of their stay in the organization for orphans and children left without parental care [1].

In a number of regions of the Russian Federation, post-internship support for graduates of all forms of care is being implemented, and the Belgorod region is no exception. Thus, in order to implement the resolution Of the government of the Belgorod region dated February 25, 2013 "on approval of the action plan" changes In social sectors aimed at improving the efficiency of education and science of the Belgorod region" from November 2014 to May 2018, the project "Creating a regional system of support for graduates of the Belgorod region "Together to success", developed by the Department of health and social protection of the population of the region, together with the Charity Fund for social assistance to children " Spread your Wings!".

The goal of the project is to create a regional system of support for graduates of all forms of care, to ensure their successful adaptation to independent life.

As part of the project, on 06.02.2015, the state University "center for training and post-international support of graduates "Spread your wings" was created. This is a unique innovative institution, the functioning of which allowed creating a regional system of support for graduates of all forms of care on the territory of the Belgorod region [2, p. 21].

The need for individual support of graduates is not in doubt.

The goal of support specialists is to solve the problems of social adaptation of graduates in the most effective way. For this purpose, a whole set of measures has been developed aimed at identifying and eliminating the causes and conditions that contribute to the social maladjustment of graduates.

Assist graduates in providing various types of assistance is based on inter-agency cooperation, which is a set of forms, means, methods, measures for collaboration of institutions of various departments, aimed at assisting graduates in the period of social adaptation, prevention of offenses and crimes, the organization of life and leisure, the realization of the rights and responsibilities of graduates.

Interdepartmental interaction is carried out on the basis of agreements on interdepartmental interaction, taking into account the requirements of the legislation of the Russian Federation.

Specialists, using the principle of an integrated approach, assist graduates:

- in obtaining medical services;
- in the design of social benefits (pension for loss of breadwinner, unemployment benefit, allowance for child birth);
- in registration or re-registration of documents (new passport, proof of citizenship, certificate from the housing Department, recovery of lost documents);
- in solving issues related to the implementation of rights and obligations (receiving alimony, establishing paternity, inheritance registration);
- in job search and employment (information about the situation on the labor market, assistance in finding a job, admission to additional training courses, seminars in the employment center);
- in obtaining permanent housing;
- in the write-off of outstanding utility bills;
- providing temporary housing;
- in receipt of financial assistance;
- in entering an educational institution (informing about educational institutions, assistance in choosing an educational institution, assistance in collecting documents required for admission, assistance in improving the level of knowledge);
- overcoming difficulties in training (monitoring progress and attendance, assistance in switching to an individual training schedule and meeting the requirements of the curriculum, assistance in organizing practical training);
- in receiving psychological assistance (correction of the psychological state, informing about the institutions that provide psychological services (their location and work schedule)).



Thus, thanks to the clear and coordinated work of all support subjects, many problems can be solved in a short time.

### **Bibliography**

1. Barsukova, N. V. Interdepartmental interaction in the support and social adaptation of graduates / N. V. Barsukova // Orphanage. - 2011. - No. 41/
2. Bobyleva, I. A. Family support for postinternational adaptation of orphans / I. A. Bobyleva // Vestn. psychosoc. and corrective rehabilitation work. - 2007. - No. 1. - Pp. 69-75. 20. Bobyleva, I. A. Regional system of support for graduates of boarding schools / I. A. Bobyleva // Social pedagogy. - 2010. - No. 5.- Pp. 5-22.



## VI. THE LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS



### К ВОПРОСУ ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ «КОМПАНИИ ОДНОГО ЛИЦА» В РОССИЙСКОМ И ЗАРУБЕЖНЫХ ПРАВОПОРЯДКАХ

М. П. Нефедкина

*Магистрант,  
Средне-Волжский институт (филиал),  
ВГУЮ (РПА Минюста России),  
г. Саранск, Россия*

---

**Summary.** The article discusses the essential characteristics of a «company of one person». To compare the features of these commercial organizations, the study compares Russian and foreign legal orders.

**Keywords.** rule of law; legislation; legal entity; institution; organization.

---

«Компания одного лица» – это достаточно интересное и емкое явление, существующее не только в Российской Федерации, но и в других зарубежных государствах, для которых свойственно специфическое правовое регулирование.

В российском и зарубежных правовых порядках по-разному относятся к вопросам ответственности «компании одного лица».

Обратимся к истории возникновения юридического лица.

«Компании одного лица» стали официально признавать в большинстве стран только в конце прошлого столетия, поэтому в основном организационно-правовые формы таких организаций были разработаны и определены лишь в качестве обществ с ограниченной ответственностью. Но даже после учреждения на правовом поле таких обществ, ответственность коммерческих организаций во многих странах оставалась неограниченной из-за возможности установления своих особых правил и порядков национальным законодательством. После проведения различных кардинальных реформ корпоративного права законодательство некоторых стран отказалось от достаточно жестких методов сдерживания субъектов предпринимательской деятельности с определенными оговорками.

Так, в правовом порядке Российской Федерации [1] на сегодняшний день коммерческие сообщества с составом, состоящим только лишь из одного лица, являются такими организациями, ответственность которых может быть ограниченной. Такие юридические лица могут нести личную ответственность лишь в рамках вложенного имущества в уставный капитал организации, а общество же в свою очередь не отвечает никаким образом по долгам своих членов. Но если допустить то, что будет доказана несостоятельность юридического лица в результате целенаправленных его дей-

ствий или другого акционера, тогда в этом случае может быть установлена субсидиарная ответственность (ст. 3 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и ст. 5 ФЗ «Об акционерных обществах»). К тому же с 28 июня 2017 года появилась возможность привлечь к субсидиарной ответственности и лица, которые в силу своих особых убеждений действовали «недобросовестно или неразумно», это возможно лишь при условии, что организация подпадает под действие норм об исключении общества из ЕГРЮЛ как уже недействующее. Данное нововведение в настоящий момент не позволит должникам в таком случае уклоняться от исполнения обязательств перед кредиторами в рамках проведения обязательной процедуры несостоятельности (банкротства).

Обратимся к правопорядку Германии, где после осуществления регистрации компании одного лица также предусмотрено и появление так называемого «исключительного института», способствующего ограничению ответственности участников, даже если в составе общества находится всего лишь один учредитель. Несмотря на это, следует учитывать: прежде чем зарегистрировать организацию и занести ее в торговый реестр, участники либо учредители данной компании могут заблаговременно осуществлять коммерческую деятельность, заключать договоры с контрагентами и любым другим образом законным способом участвовать в обороте компании. Но это только в том случае, когда лицо учреждения несет уже полную личную ответственность, а также в случаях целенаправленного умышленного причинения ущерба компании (ст. 9а Закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» ФРГ) [2].

Законодательство некоторых государств предусматривает и другие подходы к вопросу ответственности «компании одного лица». Например, в Италии при сосредоточении всех активов в одних руках стоит ограничение – не допускать ответственность юридического лица в пределах этого имущества.

Другим примером может служить законодательство США [4, 5], где указываются ограничения в отношении «one-mancompany». Если они осуществляют свою коммерческую деятельность вразрез корпоративным интересам, преследуя противоправные личные цели, то тогда существует возможность привлечь к ответственности единственного участника либо учредителя и истребовать помимо вклада еще и его личное имущество, не принадлежащее компании.

Интересное положение в правопорядке КНР [3], где указывается, что юридическое лицо несет солидарную (дополнительную) ответственность вместе с его единственным участником в том случае, когда невозможно разграничить личную собственность и собственность компании. В данной ситуации учредитель должен доказать, что не ведет коммерческую деятельность, прикрываясь возможностью ограничить свою ответственность путем создания такой компании.

В Федеральных законах РФ «Об акционерных обществах» и «Об обществах с ограниченной ответственностью» предусмотрена такая норма, согласно которой при отсутствии особой добросовестности и разумности в действиях исполнительных органов, а также при доказанности вины их действий или бездействий, они обязаны при любых условиях нести ответственность. Если учитывать данное обстоятельство, то по аналогии можно привлечь к такой ответственности и единственного участника, который одновременно может выполнять и исполнительные функции в лице управляющего в течение пяти лет.

Актуален вопрос об ответственности участника «компании одного лица» в таких ситуациях, как непривлечение собственного вклада в уставный капитал организации в срок или ненадлежащее выполнение своих обязанностей, данное обстоятельство способствует исключению человека из состава организации.

Таким образом, исходя из перечисленных проблем правового положения «компании одного лица», можно прийти к следующим выводам:

1. В правовых порядках отдельных зарубежных стран закреплены особые отличные друг от друга разновидности ответственности, среди них:

Ограниченная;

Неограниченная;

Смешанная.

3. Не стоит путать ответственность единственного участника с ответственностью, возлагаемой на единоличный исполнительный орган, который представлен тем же участником.

4. Национальными законодательствами различных стран закреплены неодинаковые условия привлечения и освобождения от ответственности внутри «компаний одного лица».

5. Существуют особые пробелы в законодательстве, которые необходимо также урегулировать.

В заключении хотелось бы еще раз подчеркнуть, что процесс управления «компанией одного лица» сложен и многогранен. Следует учитывать тот факт, что у исследуемых юридических лиц много различных нюансов, которые можно и нужно разрешить только на законодательном уровне.

#### **Библиографический список**

1. Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ // СЗ РФ. – 1998. – № 7. – ст. 785.
2. В сфере корпоративного права, регулирующего частные компании с ограниченной ответственностью с одним участником (кодифицированная версия) [Электронный ресурс]: директива Европейского парламента и Совета Европейского Союза от 16.09.2009 №2009/102/ЕС ред. от 13.05.2013 // СПС Консультант-Плюс.
3. О компаниях [Электронный ресурс]: закон Китайской Народной Республики (КНР) от 29.12.1993 ред. От 01.03.2014. // Законодательство Китая. – Режим доступа: <http://chinalawinfo.ru>.

4. О предпринимательских корпорациях штата Нью-Йорк [Электронный ресурс]: закон от 30.07.1963. // Электронная библиотека документов Авалон. – Режим доступа: <http://avalon-law.ru>.
5. О предпринимательских корпорациях [Электронный ресурс]: модельный закон США от 1985. // Конституция и законодательные акты США. – Режим доступа: <http://www.pravo.vuzlib.su>.



## VII. MANAGEMENT OF ORGANIZATION'S PERSONNEL



### ПАТЕРНАЛИЗМ КАК ПРИНЦИП МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ УМСТВЕННОГО ТРУДА

А. Р. Черняева  
Д. А. Климова

*Студенты,  
Самарский университет  
государственного  
и муниципального управления "МИР",  
г. Самара, Россия*

---

**Summary.** The article analyzes the aspects of management of the sphere of intellectual labor. The solution to the problem can be a paternalistic model of management. This is based on the cultivation of the idea of equality and non-interference of superiors in the field of issues related directly to the profession (procedural independence).

**Keywords:** motivation; intellectual work; paternalism.

---

Труд есть категория этическая, работа – понятие из области политэкономии, занятость – социологический термин. Именно абстрактный критерий занятости сейчас на слуху – за счет простоты оценки деятельности в эквиваленте затраченного (не на работу, а на работе) времени. К тому же, провозглашенное наступление эры информационного общества изрядно покосило оси мировоззренческих координат. Вполне логично, понятие умственного труда требуется переосмыслить, отграничив не только от «грубого физического», но и от множества видов сидячей работы, выполняемой операционистами, или же попросту обслуживанием, функционерами (прежде всего, это чиновники и т.н. офисный планктон). Типичная фобия интеллигента – стать типовым, а современные кадровые технологии озабочены именно типированием человеческого материала для удобства манипулирования. Стандартизация интеллекта закономерно приводит к его ограничению [1, с. 121]. Трудовые гуманитарии – вечные пленники экономической системы и «хода вещей», а тот по умолчанию стремится к уравнительному деградированию, чему-то сплошному и слаборазличимому. Вместе с тем, в сфере интеллектуальной абсурдно само понятие элиты, иерархия более чем условна. Нет тут места и олигархам: все пролетарии, поскольку владение знаниями не делает из них владельцев знаний. Работники мыслительного цеха (педагоги, ученые, медики, юристы) распоряжаются способностями, но и зависимы от своего же дарования – разумеется, коль скоро речь о труде в его истинном значении. Отсюда супер-занятость как естественная и единственно возможная форма существования, поскольку мыслительный процесс не останавливается произвольно и не отпускает человека. На умственном поприще синекуры невозможны [2,

с. 77], здесь вообще область, где «бывших не бывает». Кроме того, каждый интеллигент в глубине души человек артельный, но это исконно русское слово никоим образом не соотносится с технологиями командообразования. Именно благородная идея равенства тех, чей талант не является их собственностью, и претворяет просвещенных людей в интеллигенцию. К сожалению, сейчас кадровая политика заточена под выстраивание иерархии, без которой не всегда очевидны (и, значит, не столь уж возможны и не так желанны) социальные лифты. Унизительный для всех, кастовый строй особенно тяжело переживается работниками умственного труда, провоцируя недоверие к руководству и неприятие его. Как в сфере производственной важно обеспечить работника орудиями труда, так в умственной – в первую очередь позаботиться о его атмосфере. Мы считаем, идеальная среда для интеллектуальной работы совпадает с чаяниями всех пролетариев: равенство и независимость, понимаемые как привилегии. Широкая автономия в работе (не исключая формального контроля служебных моментов со стороны начальника) способна, по нашему убеждению, существенно оздоровить атмосферу умственного труда и возродить интеллигенцию как социальную группу. Тут не нужно законотворчества и политики, достаточно всего-навсего патернализма и доброй воли работодателя. Спасение дела есть, главным образом, дело самокритики руководства, коему надлежит культивировать вместо постановочного активизма – старый добрый энтузиазм, воодушевление вместо стимуляции и мотивации. Мы считаем энтузиазм своего рода структурообразующим признаком личности интеллигента: значит, возможна и рабочая интеллигенция, вопреки буржуазным представлениям об «элите» [3, с.138]. Труд есть мерило личности, а не ее ценник, и работники умственного труда вправе требовать себе единственной привилегии – заниматься делом. Коль скоро задача руководства сведена к элементарному невмешательству в профессиональную «кухню», начальникам можно сосредоточиться на профилактике разлагающих тенденций, где опаснее всего формирование неравенства. Расслоение, подобно любому разрушению, происходит самопроизвольно, в то время как равенство (в отличие от пошлой уравниловки) – самая труднодостижимая и оттого самая дорогая вещь на свете. Не удалось сохранить советское в массах – надо попытаться хотя бы продлить жизнь советским интеллигентам. Они – последняя надежда на (пусть и весьма нескорое) возрождение России и как культурного феномена, и как государства.

#### Библиографический список

1. Павлов А.В. Мотивация в науке и в образовании // Социум и власть. – №5 (61). – 2016. – С.118-126.
2. Симашенков П.Д. Компетентностный подход в кадровой политике: покушение с негодными средствами // Кадровик. – 2018. – № 11. – С.72-79.
3. Weyl N. The Creative Elite in America. – Washington, – 1996. – 257 p.



**ПЛАН МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЕРЕНЦИЙ, ПРОВОДИМЫХ ВУЗАМИ  
РОССИИ, АЗЕРБАЙДЖАНА, АРМЕНИИ, БОЛГАРИИ, БЕЛОРУССИИ,  
КАЗАХСТАНА, УЗБЕКИСТАНА И ЧЕХИИ НА БАЗЕ  
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»  
В 2020 ГОДУ**

<b>Дата</b>	<b>Название</b>
10–11 февраля 2020 г.	Педагогические, психологические и социологические вопросы профессионализации личности
15–16 февраля 2020 г.	Психология XXI века: теория, практика, перспективы
16–17 февраля 2020 г.	Общество, культура, личность в современном мире
20–21 февраля 2020 г.	Инновации и современные педагогические технологии в системе образования
25–26 февраля 2020 г.	Экологическое образование и экологическая культура населения
1–2 марта 2020 г.	Национальные культуры в социальном пространстве и времени
3–4 марта 2020 г.	Современные философские парадигмы: взаимодействие традиций и инновационные подходы
15–16 марта 2020 г.	Социально-экономическое развитие и качество жизни: история и современность
20–21 марта 2020 г.	Гуманизация обучения и воспитания в системе образования: теория и практика
25–26 марта 2020 г.	Актуальные вопросы теории и практики филологических исследований
29–30 марта 2020 г.	Развитие личности: психологические основы и социальные условия
5–6 апреля 2020 г.	Народы Евразии: история, культура и проблемы взаимодействия
10–11 апреля 2020 г.	Проблемы и перспективы развития профессионального образования в XXI веке
15–16 апреля 2020 г.	Информационно-коммуникационное пространство и человек
18–19 апреля 2020 г.	Актуальные аспекты педагогики и психологии начального образования
20–21 апреля 2020 г.	Здоровье человека как проблема медицинских и социально-гуманитарных наук
22–23 апреля 2020 г.	Социально-культурные институты в современном мире
25–26 апреля 2020 г.	Детство, отрочество и юность в контексте научного знания
28–29 апреля 2020 г.	Культура, цивилизация, общество: парадигмы исследования и тенденции взаимодействия
2–3 мая 2020 г.	Современные технологии в системе дополнительного и профессионального образования
10–11 мая 2020 г.	Риски и безопасность в интенсивно меняющемся мире
13–14 мая 2020 г.	Культура толерантности в контексте процессов глобализации: методология исследования, реалии и перспективы
15–16 мая 2020 г.	Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия
20–21 мая 2020 г.	Текст. Произведение. Читатель
22–23 мая 2020 г.	Профессиональное становление будущего учителя в системе непрерывного образования: теория, практика и перспективы
25–26 мая 2020 г.	Инновационные процессы в экономической, социальной и духовной сферах жизни общества
1–2 июня 2020 г.	Социально-экономические проблемы современного общества
10–11 сентября 2020 г.	Проблемы современного образования
15–16 сентября 2020 г.	Новые подходы в экономике и управлении
20–21 сентября 2020 г.	Традиционная и современная культура: история, актуальное положение и перспективы
25–26 сентября 2020 г.	Проблемы становления профессионала: теоретические принципы анализа и практические решения
28–29 сентября 2020 г.	Этнокультурная идентичность – фактор самосознания общества в условиях глобализации
1–2 октября 2020 г.	Иностранный язык в системе среднего и высшего образования
12–13 октября 2020 г.	Информатизация высшего образования: современное состояние и перспективы развития
13–14 октября 2020 г.	Цели, задачи и ценности воспитания в современных условиях
15–16 октября 2020 г.	Личность, общество, государство, право: проблемы соотношения и взаимодействия
17–18 октября 2020 г.	Тенденции развития современной лингвистики в эпоху глобализации



20–21 октября 2020 г.	Современная возрастная психология: основные направления и перспективы исследования
25–26 октября 2020 г.	Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов
1–2 ноября 2020 г.	Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия
3–4 ноября 2020 г.	Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования.
5–6 ноября 2020 г.	Актуальные вопросы социальных исследований и социальной работы
7–8 ноября 2020 г.	Классическая и современная литература: преемственность и перспективы обновления
15–16 ноября 2020 г.	Проблемы развития личности: многообразие подходов
20–21 ноября 2020 г.	Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования
25–26 ноября 2020 г.	История, языки и культуры славянских народов: от истоков к грядущему
1–2 декабря 2020 г.	Практика коммуникативного поведения в социально-гуманитарных исследованиях
3–4 декабря 2020 г.	Проблемы и перспективы развития экономики и управления
5–6 декабря 2020 г.	Безопасность человека и общества как проблема социально-гуманитарных наук

## ИНФОРМАЦИЯ О НАУЧНЫХ ЖУРНАЛАХ

Название	Профиль	Периодичность	Научометрические базы	Импакт-фактор
Научно-методический и теоретический журнал «Социосфера»	Социально-гуманитарный	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• РИНЦ (Россия),</li> <li>• Directory of open access journals (Швеция),</li> <li>• Open Academic Journal Index (Россия),</li> <li>• Research Bible (Китай),</li> <li>• Global Impact factor (Австралия),</li> <li>• Scientific Indexing Services (США),</li> <li>• Cite Factor (Канада),</li> <li>• International Society for Research Activity Journal Impact Factor (Индия),</li> <li>• General Impact Factor (Индия),</li> <li>• Scientific Journal Impact Factor (Индия),</li> <li>• Universal Impact Factor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Global Impact Factor – 1,721,</li> <li>• РИНЦ – 0,107.</li> </ul>
Чешский научный журнал «Paradigmata poznání»	Мультидисциплинарный	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Research Bible (Китай),</li> <li>• Scientific Indexing Services (США),</li> <li>• Cite Factor (Канада),</li> <li>• General Impact Factor (Индия),</li> <li>• Scientific Journal Impact Factor (Индия)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Global Impact Factor – 0,915</li> </ul>
Чешский научный журнал «Ekonomické trendy»	Экономический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Research Bible (Китай),</li> <li>• Scientific Indexing Services (США),</li> <li>• General Impact Factor (Индия)</li> </ul>	
Чешский научный журнал «Aktuální pedagogika»	Педагогический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Research Bible (Китай),</li> <li>• Scientific Indexing Services (США)</li> </ul>	
Чешский научный журнал «Akademická psychologie»	Психологический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Research Bible (Китай),</li> <li>• Scientific Indexing Services (США)</li> </ul>	
Чешский научный и практический журнал «Sociologie člověka»	Социологический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Research Bible (Китай),</li> <li>• Scientific Indexing Services (США)</li> </ul>	
Чешский научный и аналитический журнал «Filologické vědomosti»	Филологический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Research Bible (Китай),</li> <li>• Scientific Indexing Services (США)</li> </ul>	

**ИЗДАТЕЛЬСКИЕ УСЛУГИ НИЦ «СОЦИОСФЕРА» –  
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

Научно-издательский центр «Социосфера» приглашает к сотрудничеству всех желающих подготовить и издать книги и брошюры любого вида:

- учебные пособия,
- авторефераты,
- диссертации,
- монографии,
- книги стихов и прозы и др.

Книги могут быть изданы в Чехии  
(в выходных данных издания будет значиться –  
**Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»**)  
или в России  
(в выходных данных издания будет значиться –  
**Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»**)

Мы осуществляем следующие виды работ.

- редактирование и корректура текста (исправление орфографических, пунктуационных и стилистических ошибок),
- изготовление оригинал-макета,
- дизайн обложки,
- присвоение ISBN,
- печать тиража в типографии,
- обязательная отсылка 5 экземпляров в ведущие библиотеки Чехии или 16 экземпляров в Российскую книжную палату,
- отсылка книг автору.

Возможен заказ как отдельных услуг, так как полного комплекса.

**PUBLISHING SERVICES  
OF THE SCIENCE PUBLISHING CENTRE «SOCIOSPHERE» –  
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

The science publishing centre «Sociosphere» offers co-operation to everybody in preparing and publishing books and brochures of any kind:

- training manuals;
- autoabstracts;
- dissertations;
- monographs;
- books of poetry and prose, etc.

Books may be published in the Czech Republic  
(in the output of the publication will be registered  
*Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»*)  
or in Russia

(in the output of the publication will be registered  
*Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»*)

We carry out the following activities:

- editing and proofreading of the text (correct spelling, punctuation and stylistic errors),
- making an artwork,
- cover design,
- ISBN assignment,
- print circulation in typography,
- delivery of required copies to the Russian Central Institute of Bibliography or leading libraries of Czech Republic,
- sending books to the author by the post.

It is possible to order different services as well as the full range.

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»  
Bashkir State University,  
Institute of Economics, Finance and Business  
Italian Research Institute for Political, Economic and Social Research Eurispes  
The Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Bashkortostan

## **RECENT SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS**

Materials of the VI international scientific conference  
on February 5–6, 2020

Articles are published in author's edition.  
The original layout – I. G. Balashova

Podepsáno v tisku 06.02.2020.  
60×84/16 ve formátu.  
Psaní bílý papír. Vydavate llistů 2,6.  
100 kopií

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.:  
Identifikační číslo 29133947 (29.11.2012)  
U dálnice 815/6, 155 00, Praha 5 – Stodůlky, Česká republika  
Tel. +420773177857  
web site: <http://sociosfera.com>  
e-mail: [sociosfera@seznam.cz](mailto:sociosfera@seznam.cz)