



Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»  
Institute of Economics, Finance and Business, Bashkir State University  
Faculty of Business Administration, University of Economics in Prague

# **PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF ECONOMY AND MANAGEMENT**

Materials of the VIII international scientific conference  
on December 3–4, 2020

Prague  
2020

**Problems and prospects of development of economy and management:** materials of the VIII international scientific conference on December 3–4, 2020. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2020. – 29 p. – ISBN 978-80-7526-498-5

#### **ORGANISING COMMITTEE:**

**Filor U. Mukhametlatypov**, doctor of sociological sciences, professor, the head of the department of labour sociology and economics of business at the Institute of Economics, Finance and Business of Bashkir State University.

**Marina R. Bogatyreva**, candidate of sociological sciences, assistant professor of the Institute of Economics, Finance and Business of Bashkir State University.

**Aygul Sh. Galimova**, candidate of economic sciences, assistant professor of the Institute of Economics, Finance and Business of Bashkir State University.

**Oleg A. Alekseev**, candidate of philosophical sciences, assistant professor of the Institute of Economics, Finance and Business of Bashkir State University.

**Eva Kashparova**, Ph.D., research associate at University of Economics in Prague.

**Iona G. Doroshina**, candidate of psychological sciences, assistant professor, chief manager 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 practice of communicative behavior in social and humanitarian researches. Some articles deal with the general psychological theory of understanding of the essence of communicative behavior. A number of articles are covered the variety of interpretations of questions of communicative behavior in the social and human sciences. Some articles are devoted to socially-psychological factors of formation of styles of communicative behavior. Authors are also interested in features of the continuity of communication strategies, past and present.

**UDC 316.77+159.9**

**ISBN 978-80-7526-498-5**

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

# CONTENTS



## I. THE CURRENT STATE OF THE WORLD ECONOMY AND INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

**Shestopalova A. G.**

Formation of an effective economic system in the conditions of Industry 4.0. ....4

## II. LEGAL REGULATION OF SOCIAL AND ECONOMIC RELATIONS

**Литаврина Ю. А., Неверова Т. А.**

Документирование учёта в учреждениях культуры  
(на примере МБУК «Межпоселенческий координационно-методический  
центр» Грязинского района Липецкой области) .....7

**Паршиков А. Е.**

Правовое регулирование рынка потребительских займов как элемента  
социально-экономических отношений ..... 10

## III. ACTUAL ISSUES OF LABOR ECONOMICS AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

**Дорохин Ю. С.**

Актуальность применения современных технологий отбора персонала .... 13

**Савельев О. Н.**

Гражданско-правовые аспекты современного трудового права.  
Актуальные вопросы ..... 15

**Ураева И. В., Горелова А. А.**

Документы, оформляемые в процессе подготовки конференций ..... 19

План международных конференций, проводимых вузами России,  
Азербайджана, Армении, Болгарии, Белоруссии, Казахстана,  
Узбекистана и Чехии на базе Vědecko vydavatelské centrum  
«Sociosféra-CZ» в 2021 году..... 24

Информация о научных журналах ..... 26

Издательские услуги НИЦ «Социосфера» – Vědecko vydavatelské  
centrum «Sociosféra-CZ»..... 27

Publishing service of the science publishing center «Sociosphere» –  
Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»..... 28



# I. THE CURRENT STATE OF THE WORLD ECONOMY AND INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS



## FORMATION OF AN EFFECTIVE ECONOMIC SYSTEM IN THE CONDITIONS OF INDUSTRY 4.0.

A. G. Shestopalova

*Student,  
Prague University  
of Economics and Business,  
Prague, Czech Republic*

---

**Summary.** The article discusses the correlation relationship between economic performance indicators. These indicators are primarily related to Industry 4.0. Based on the correlations between the indicators, recommendations were proposed in relation to the formation of an effective economic system.

**Keywords:** Industry 4.0; macroeconomic indicators; correlation.

---

In order to form an effective economic system of the country in the conditions of Industry 4.0, it is necessary, first of all, to analyze the economic systems of the leading countries, try to find their "balance" and implement it in relation to the studied country.

To do this, the correlations between the studied indicators were analyzed (Table 1). The table shows that the largest correlations with the GDP per capita of the leading countries in Industry 4.0 can be traced with the following indicators: exports of high technology (0.64), the number of patents for residents (0.70) and non-residents (0.66) in countries, the number of publications in scientific and technical journals (0.86), the number of R & D researchers (0.74). This indicates the following: that scientists in the studied group of countries are interested in the development and implementation of innovative products; the more money a country invests in the development of its scientific potential, the more GDP per capita in this country; countries invest in human resources, in the knowledge economy; the higher the high technology, the higher the GDP per capita.

Table 1

## Correlation of economic indicators for the group of countries "Leaders" [1]

	Research and development costs, USD USA	Export of high technologies, USD USA	Exports of high technologies, % of total exports	GDP per capita, USD USA	Inflation, %	Alternative and nuclear energy, % of total energy use	Renewable electricity production, % of total electricity	Unemployment rate, %	Patents, residents, individuals	Patents, non-residents, persons	Publications in scientific journals, publications	Researchers, individuals
Research and development costs, USD USA	1,00	0,46	0,24	0,48	-0,42	-0,44	<b>0,63</b>	-0,48	<b>0,63</b>	<b>0,61</b>	<b>0,79</b>	<b>0,75</b>
Export of high technologies, USD USA	0,46	1,00	0,52	<b>0,64</b>	-0,31	0,59	<b>0,73</b>	-0,43	0,53	0,45	<b>0,70</b>	0,57
Exports of high technologies, % of total exports	0,24	0,52	1,00	0,22	-0,41	-0,55	0,58	-0,34	0,40	0,32	0,44	0,41
GDP per capita, USD USA	0,48	<b>0,64</b>	0,22	1,00	-0,20	0,57	0,53	0,43	<b>0,70</b>	<b>0,66</b>	<b>0,86</b>	<b>0,74</b>
Inflation, %	-0,42	-0,31	-0,41	0,20	1,00	-0,30	-0,36	-0,37	0,29	-0,26	-0,31	-0,31
Alternative and nuclear energy, % of total energy use	0,44	0,59	-0,55	0,57	-0,30	1,00	<b>0,70</b>	0,43	0,55	-0,43	<b>0,60</b>	0,54
Renewable electricity production, % of total electricity consumption	<b>0,63</b>	<b>0,73</b>	0,58	0,53	-0,36	<b>0,70</b>	1,00	-0,36	0,56	0,47	<b>0,60</b>	<b>0,61</b>
Unemployment rate, %	-0,48	-0,43	-0,34	0,43	-0,37	0,43	-0,36	1,00	0,50	0,37	0,52	-0,52
Patents, residents, individuals	<b>0,63</b>	0,53	0,40	<b>0,70</b>	-0,29	0,55	0,56	0,50	1,00	0,59	<b>0,73</b>	<b>0,65</b>
Patents, non-residents, persons	<b>0,61</b>	0,45	0,32	<b>0,66</b>	-0,26	-0,43	0,47	0,37	0,59	1,00	0,68	0,66
Publications in scientific journals, publications	<b>0,79</b>	<b>0,70</b>	0,44	<b>0,86</b>	-0,31	<b>0,60</b>	<b>0,60</b>	0,52	<b>0,73</b>	<b>0,68</b>	1,00	<b>0,83</b>
Researchers, individuals	<b>0,75</b>	0,57	0,41	<b>0,74</b>	-0,31	0,54	<b>0,61</b>	-0,52	<b>0,65</b>	<b>0,66</b>	<b>0,83</b>	1,00

It is worth noting the negative correlations. For example, we have a negative correlation between inflation and all the studied indicators, which indicates its negative impact on all these indicators. Therefore, countries should be interested in reducing inflation to its "natural" level. We have a similar situation with the unemployment rate, which also has a negative impact on the development of the country in terms of Industry 4.0.

The table also shows the relationship between research costs and the number of R&D researchers. Industry 4.0 is about the future, it is the introduction of new technologies and developments, so every country that wants to join it needs to take care of its human resources and not regret investing in it.

The Fourth Industrial Revolution is closely linked to the sustainable development of mankind. One of its principles is to ensure environmental stability and sustainability [2]. This means the prosperity of the natural systems on which life on Earth depends. Therefore, it is also necessary to take care of natural resources, which are exhaustible. We need to look for new ways to produce energy, increase the percentage of alternative energy use and renewable electricity production.

Therefore, to form an efficient economic system in Industry 4.0, it is advisable to increase investment in science and technology, create comfortable conditions for researchers and scientists, increase the share of high-tech exports and increase the percentage of alternative and renewable energy sources.

### **Bibliography**

1. DataBank // The World Bank. - 2020. - URL: <https://databank.worldbank.org/home> (date of treatment 11/21/2020).
2. Sustainable Development Principles // Sustainable Environment. - 2018. - URL: <https://www.sustainable-environment.org.uk/Principles/principles.php> (date of treatment 11/21/2020).



## II. LEGAL REGULATION OF SOCIAL AND ECONOMIC RELATIONS



### ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ УЧЁТА В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ (на примере МБУК «Межпоселенческий координационно- методический центр» Грязинского района, Липецкой области)

Ю. А. Литаврина  
Т. А. Неверова

*Магистрант,  
кандидат педагогических наук, доцент,  
Тамбовский государственный  
университет имени Г. Р. Державина,  
г. Тамбов, Россия*

---

**Summary.** The article reveals the types and features of the organization of accounting in a cultural institution, the main aspects of documenting accounting and reporting on the example of the coordination and methodological center. The authors focus on the important role of documentation accounting and reporting of cultural institutions in the formation of the information base for the management of cultural institutions.

**Keywords:** documentation; accounting and reporting; cultural institution.

---

В настоящее время учёт и отчётность являются важным элементом механизма управления учреждением культуры, представляя собой информационную базу планирования, контроля, принятия управленческих решений.

Без опоры на эти данные невозможна выработка норм и нормативов, создание локальной нормативной базы, эффективная организация заработной платы, системы стимулирования, Сведённые в региональном и общегосударственном масштабе, данные учёта и отчётности создают основу для выработки региональной и государственной культурной политики.

МБУК «Межпоселенческий координационно-методический центр» функционирует с целью удовлетворения общественных потребностей в сохранении и развитии народной традиционной культуры, поддержки любительского художественного творчества, другой самодеятельной творческой инициативы и социально-культурной активности населения, организации его досуга и отдыха. МБУК «МКМЦ» координирует, регулирует культурно-досуговые центры сельских поселений, а также оказывает им методическую помощь.

В процессе документирования осуществляется фиксирование и регистрация информации о фактах, операциях, процессах учета, обработка первичной информации, её обобщение.

Центральную роль в организации и документировании учёта и отчётности в МБУК «Межпоселенческий координационно-методический центр» играет выбор системы конкретных показателей и принятие спе-

циального решения по утверждению их в качестве показателей учёта и отчётности.

В социально-культурной сфере действуют четыре вида учёта и отчётности: текущий или оперативный, статистический, бухгалтерский учёт, а также творческие отчёты учреждения культуры [1].

В текущем учёте речь идет об учёте ежедневной деятельности учреждения культуры, поэтому его называют оперативным. На основе данных текущего учёта один раз в год составляется статистический отчёт. По своему характеру первичный учёт подразделяется на количественный и качественный.

Качественный учёт предполагает учёт уровня и эффективности проводимой работы. К его материалам и документам относятся справки по итогам проверок, отзывы посетителей и клиентов, рецензии и отзывы в СМИ, результаты экспертных оценок и т.п.

Количественный учёт осуществляется на основе повседневной и систематической регистрации организуемых и проводимых учреждением культуры мероприятий и услуг, как в своем помещении, так и в не его. К документам количественного учёта в МБУК «Межпоселенческий координационно-методический центр» относятся:

1. Журнал учёта культурно-досуговых мероприятий составляется в табличной форме.

2. Информация об участии солистов и самодеятельных творческих коллективов в областных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах и фестивалях также заполняется в табличной форме:

3. Анкета-паспорт самодеятельного творческого коллектива.

4. Информационный отчёт, в котором указывается: количество культурно – досуговых мероприятий и их посетителей; количество детских мероприятий (дети до 14 лет); количество мероприятий для молодежи (от 14 до 35 лет); количество платных мероприятий; перечень наиболее значимых культурно-массовых мероприятий; сведения о любительских формированиях и клубах по интересам: сведения о самодеятельных творческих коллективах; список мастеров декоративно-прикладного творчества, фотохудожников и художников; список клубных формирований: список мастеров декоративно-прикладного творчества, художников-любителей, фотохудожников-лауреатов международных и всероссийских фестивалей и конкурсов.

Следует отметить, что журналы ведутся в произвольной форме, заполняются методистом и заведующим организационно-методического отдела на основании информации из культурно-досуговых центров сельских поселений Грязинского района. Журналы обновляются ежегодно. На основании этих данных составляется годовой статистический отчёт.

Директор МБУК «МКМЦ» составляет годовой статистический отчёт по форме 7-НК, утвержденной приказом Росстата от 08.11.2018 № 662, заполняемый в АИС «Статистическая отчётность отрасли». Статистический

отчёт содержит цифровые данные о работе учреждения культуры за прошедший год, представляет собой количественный анализ работы и составляется на основе данных первичного учёта работы учреждения культуры. Директор также заполняет отчёт в конце года по форме №7-НК «Сведения об организации культурно-досугового типа».

Годовой информационный отчёт в письменном виде составляет руководитель учреждения и представляет в вышестоящее учреждение вместе со статистическим отчётом. В письменном информационном отчёте отражаются: анализ выполнения годового плана; тематика и содержание мероприятий; работа самодеятельных кружков и коллективов; методическая помощь; состояние зданий и помещений; оборудование, технические средства учреждения; предложения по улучшению работы. Годовой информационный отчёт МБУК «МКМЦ» направляется в ОБУК «Областной центр культуры, народного творчества и кино».

Бухгалтерский учёт представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении о состоянии финансовых и нефинансовых активов учреждения культуры и операциях, приводящих к изменению вышеуказанных активов и обязательств [2].

В МБУК «Межпоселенческий координационно-методический центр» в целях организации и ведения бухгалтерского учёта утверждена учётная политика, которая формируется на основании приказа «Об учётной и налоговой политике МБУК «Межпоселенческий координационно-методический центр» Грязинского муниципального района Липецкой области». Бухгалтерский и налоговый учёт в МБУК «МКМЦ» осуществляется отделом бухгалтерского учёта, который возглавляется главным бухгалтером.

В МБУК «Межпоселенческий координационно-методический центр» хранятся первичные учётные документы, регистры бухгалтерского учёта и бухгалтерская отчётность в течение сроков, установленных в соответствии с правилами организации государственного архивного дела. При этом срок хранения бухгалтерских документов не может быть менее 5-ти лет. По истечению сроков хранения дела постоянного хранения сдаются в архив, дела необходимые уничтожить – уничтожаются.

Таким образом, учёт и отчётность являются частью информационного механизма МБУК «Межпоселенческий координационно-методический центр», связанного с характеристиками реальных результатов деятельности учреждения, поэтому важно осуществлять своевременное документирование итогов деятельности учреждения в утверждённой системе показателей. Учёт показателей и результатов деятельности учреждения культуры является обязательным условием развития, как в целом всего учреждения, так и его отдельных подсистем.

## Библиографический список

1. Маслова Т. С. Контроль и ревизия в бюджетных учреждениях : учебное пособие / Т. С. Маслова. - 2-е изд., перераб. - Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2017. - 335 с. : табл.
2. Николаева С. А. Учетная политика организации: принципы формирования, содержание, практические рекомендации, аудиторская проверка. Изд. 3-е, перераб. и доп. - М.: "Аналитика-Пресс", 2010. – 336 с.

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЗАЙМОВ КАК ЭЛЕМЕНТА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

А. Е. Паршиков

*PhD, генеральный директор,  
ООО МКК «Инвест-Парк»,  
г. Калуга, Россия*

---

**Summary.** The article examines the current issue of the legal institution of consumer lending. The features of consumer lending in Russia are considered. The main provisions of the Federal law "on consumer credit (loan)" are analyzed. The article summarizes information about innovations in the regulation of consumer credit relations and draws conclusions about the future prospects for the development of this legal institution.

**Keywords:** consumer loans market; loans; consumer credit; features of consumer lending; development prospects.

---

Отсутствие правового регулирования отношений, возникающих в сфере потребительского кредитования, особенно ярко проявилось в период развития кризисных явлений в российской экономике, что привело к замедлению темпов роста потребительского кредитования, ограничению его доступности для значительной части населения, росту просроченной задолженности по кредитам физическим лицам. Особенно остро встали проблемы правовой защиты не только прав заемщиков, но и кредиторов.

Для сравнения отметим, что в зарубежном законодательстве правоотношения в сфере потребительского кредитования регулируются специальными законами, учитывающими специфику данной сферы, а также содержащими положения, направленные на защиту прав и интересов всех участников рассматриваемых правоотношений.

До недавнего времени одним из основных проблемных аспектов потребительского кредитования было отсутствие специального правового регулирования, что сказывалось на стабильном функционировании и развитии данного сегмента рынка. Отношения между кредиторами и заемщиками, возникающие при предоставлении, использовании и погашении потребительского кредита, регулировались общими правилами, содержащимися в Гражданском кодексе Российской Федерации [1, 2], в Федеральном за-

коне РФ «О банках и банковской деятельности» [3], в Законе РФ «О защите прав потребителей» [5] и иных [1, с. 2]. Но ситуация коренным образом изменилась в связи с тем, что 21.12.2013 был принят Федеральный закон N 353-ФЗ «О потребительском кредите (займе)» (далее – Закон) [4].

Ранее законодательные акты не в полной мере учитывали всю специфику потребительского кредитования, что, соответственно, приводило к правовым коллизиям.

Однако и в настоящее время остаются неразрешенными некоторые теоретические вопросы сферы потребительского кредитования. Федеральный закон «О потребительском кредите (займе)» следующим образом определяет понятие потребительского кредита: потребительский кредит (заем) – денежные средства, предоставленные кредитором заемщику на основании кредитного договора, договора займа, в том числе с использованием электронных средств платежа, в целях, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности (далее – договор потребительского кредита (займа), в том числе с лимитом кредитования.

В отличие от российского законодательства в европейском законодательстве потребительское кредитование определяется несколько иначе. Например, как указывает в своей работе Ю. В. Брык, к сфере применения директивы Европейского сообщества о потребительском кредитовании, которая нашла свое отражение в Законе ФРГ «О потребительском кредите», относятся такие договоры, в которых заимодавец предоставляет потребителю кредит в форме отсрочки платежей, ссуд и другой подобной финансовой помощи. Потребителем является «любое физическое лицо, действующее для достижения целей, не относящихся к его профессиональной деятельности». Кредитором является «любое физическое или юридическое лицо, которое при выполнении своей трудовой деятельности предоставляет кредит». Следует заметить, что в Законе ФРГ «О потребительском кредите» приводится перечень видов потребительского кредита, а в качестве кредитора, предоставляющего потребительский кредит, рассматривается любое физическое и юридическое лицо.

Следует констатировать, что учеными, как юристами, так и экономистами, выделяются такие отличительные свойства потребительского кредита, какими являются, во-первых, особая целевая направленность – покупка потребительских товаров; во-вторых, оплата различного рода расходов личного характера; в-третьих, его особый субъектный состав: заемщик – физическое лицо.

Таким образом, можно выделить следующие особенности потребительского кредита:

- 1) целевой характер потребительского кредита, то есть потребительский кредит может быть использован заемщиком только в целях приобретения товаров (работ, услуг) для личных бытовых и иных аналогичных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности;

2) особый субъектный состав, а именно в качестве кредитора выступает кредитная или иная коммерческая организация, в то время как заемщиком всегда выступает физическое лицо.

Следует отметить, что в настоящий момент требуется большая открытость финансово-кредитного сектора экономики для роста доверия к банкам инвесторов, вкладчиков, общества в целом.

В заключение отметим следующее. Закон в настоящее время определяет правовую природу потребительского кредитования, а также определяет специфические признаки, отличающие его от других видов кредитных обязательств, к которым относятся, во-первых, особый субъектный состав сторон; во-вторых, целевая направленность потребительского кредитования, не связанная с предпринимательской деятельностью и направленная на удовлетворение личных, бытовых, семейных и иных аналогичных потребностей физического лица; в-третьих, отношения в сфере потребительского кредитования, подпадающие под действие законодательства о защите прав потребителей.

#### Библиографический список

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. 05.05.2014) // Российская газета. -1994. - № 238, 239.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (в ред. 28.12.2013) // Российская газета. -1996. - № 23, 24, 25, 27.
3. Федеральный закон от 02.12.1990 N 395-1 «О банках и банковской деятельности» (в ред. от 30.09.2013) // Российская газета. 1996. - № 27.
4. Федеральный закон от 21.12.2013 N 353-ФЗ «О потребительском кредите (займе)» // СЗ РФ. - 23.12.2013. - N51. - Ст. 6673.
5. Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 «О защите прав потребителей» (в ред. от 02.07.2013) // Российская газета. - 1996. - № 8.



### III. ACTUAL ISSUES OF LABOR ECONOMICS AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT



#### АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Ю. С. Дорохин

*Кандидат педагогических наук, доцент,  
Тульский государственный  
педагогический университет  
им. Л. Н. Толстого,  
г. Тула, Россия*

---

**Summary.** The article substantiates the need to apply modern technologies for personnel selection. The goals of staff selection and the problems that organizations face when selecting staff are outlined.

**Keywords:** human resource management; personnel selection technologies.

---

Проведение отбора потенциальных кандидатов раньше осуществлялось интуитивно без научно обоснованных методов, принципов, критериев и показателей с учётом метода проб и ошибок. В современных условиях данный подход удовлетворения потребностей организации в квалифицированных кадрах признан неэффективным, а также рискованным и дорогостоящим. Подбор кандидатур для замещения вакантных должностей сейчас проводится всегда тщательно, т. к. от качества человеческих ресурсов зависят возможности организации.

Стремительно изменяющаяся социальная и экономическая среда, жесткая конкуренция – все это придает важное значение необходимости рационального комплектования хозяйствующего субъекта квалифицированными человеческими ресурсами. От профессионализма сотрудников организации, их личностных и деловых качеств зависит финансовое благополучие самой организации. Таким образом возникает необходимость разработки и использования научно обоснованной системы технологий отбора персонала, которая формируется для организации с учетом внешних (экономическая ситуация в стране и мире, ситуация на рынке труда и пр.) и внутренних (стадии жизненного цикла организации, ее позиции в отрасли/бизнесе и пр.) факторов с определением профессиональных требований, деловых и личностных качеств к претендентам в рамках конкретной вакансии, разработкой методик отбора и оценки качеств персонала, расчетом экономической целесообразности от их внедрения.

Цель отбора персонала – найти кандидата:

- максимально соответствующего требованиям работы;
- в течение определенного периода времени;

- с наименьшими затратами (материальными, временными, человеческими).

Во внедрении такой системы отбора нуждается большинство субъектов предпринимательской деятельности, осуществляющих свою деятельность в Российской Федерации. Правильный выбор кандидата может помочь в увеличении производительности, прибыли предприятия и повышении лояльности сотрудников. Неправильный выбор сказывается на большой текучести персонала или недостаточной компетенции сотрудников.

Правильная организация подбора персонала поможет минимизировать издержки предприятия от деятельности некомпетентных работников, и позволит повысить производительность труда за счет согласованной и слаженной работы специалистов, максимально подходящих для выполнения определенных функций [1].

Перед началом привлечения новых сотрудников следует определить потребность компании в количестве и качестве новых работников. Источники привлечения работников можно поделить на внутренние и внешние.

В современной научной, учебной и учебно-методической литературе по теории управления, экономике труда, научной организации труда имеется лишь небольшое количество работ, посвященных новым технологиями отбора кандидатов на замещение конкретных вакантных должностей.

Актуальность применения современных технологий отбора кандидатов на замещение вакантных должностей обусловлена, в первую очередь, проблемами, с которыми сталкиваются субъекты хозяйствования в своей деятельности:

- отсутствие отлаженной системы отбора соискателей вакантных должностей;
- несвязанность целей отбора соискателей вакантных должностей, с одной стороны, с целями и задачами деятельности конкретной организации на определенном этапе ее развития с другой;
- необходимость адаптации зарубежных технологий отбора соискателей вакантных должностей;
- необходимость обучения соответствующих должностных лиц новым современным технологиям отбора соискателей вакантных должностей;
- проведение расчетов экономической целесообразности при выборе той или иной технологии отбора соискателей вакантных должностей;
- нехватка квалифицированных специалистов, способных качественно провести отбор кандидатов на вакантную должность;
- наличие субъективного фактора в процессе оценки кандидатов.

Основными методами подбора персонала на замещение вакантной должности являются собеседование, конкурс, поток, вербовка. У каждого метода имеются свои достоинства и недостатки. Их выбор обуславливается конкретной ситуацией.

## Библиографический список

1. Вязигин, А. В. Оценка персонала высшего и среднего звена / А. В. Вязигин. – М.: Вершина, 2016. – 256 с.

### ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

О. Н. Савельев

*PhD, Начальник РСОиК-  
заместитель директора по БРиК,  
АО «ОКБ МЭЛ»,  
г. Калуга, Россия*

---

**Summary.** This article discusses the civil aspects of modern labor law. It is stated that against the background of the General trend of increasing intersectoral interaction between labor and civil law, the scientific understanding of labor law as an independent branch and the possibility of applying civil law to labor relations remains relevant. The paper emphasizes the independence of the branch of labor law, which implies the need to overcome gaps using a certain mechanism, which is an intersectoral analogy of civil and labor law. It is emphasized that the market cannot exist without the labor market, and the market economy cannot exist without the use of this labor.

**Keywords:** civil law aspects of labor law; legal regulation of public relations; labor Economics; personnel management, labor law; civil law.

---

В последнее время предпринимаются попытки урегулировать трудовые отношения нормами гражданского права. Это очевидно, когда работодатели заключают гражданско-правовые договоры с физическими лицами на выполнение определенной работы. На фоне общей тенденции усиления межотраслевого взаимодействия гражданского и трудового права актуальным остается научное осмысление трудового права в качестве самостоятельной отрасли, а также возможности применения гражданского права к трудовым отношениям. Независимость отрасли трудового права предполагает необходимость преодоления пробелов с помощью определенного механизма, представляющего собой межотраслевую аналогию гражданского и трудового права.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает верховенство норм трудового права, содержащихся в Трудовом кодексе, по отношению к аналогичным нормам, содержащимся в других законах. Кроме того, нормы трудового права, содержащиеся в других федеральных законах, должны соответствовать трудовому кодексу Российской Федерации, а в случаях возникновения противоречий между нормами Трудового кодекса и другими федеральными законами применяются нормы Трудового кодекса. Таким образом, в случаях, когда судом установлено, что гражданско-правовой договор фактически регулирует трудовые отношения, к ним

применяются положения трудового законодательства. Это означает, что применение его норм к трудовым отношениям, разрешенным Гражданским кодексом Российской Федерации, не отражено в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Нет смысла напоминать, какие нормы должны преобладать, но, исходя из единства метода гражданского и трудового права, некоторые ученые высказали предположение, что трудовое право не следует рассматривать как самостоятельную отрасль. В то же время О. С. Иоффе занял заведомо компромиссную позицию, предложив считать трудовое право не самостоятельной отраслью права, а самостоятельной отраслью юридического знания [3, с. 111].

Между тем трудовое право – это органическое единство частного и публичного начал, и «сломать» его по определению невозможно. Кроме того, принципы децентрализации, в том числе и метод правового регулирования, все более проникают в само публичное право. Достаточно упомянуть институт судебной сделки в Уголовно-процессуальном законодательстве, а также налоговые кредиты в Налоговом кодексе РФ, отсрочку и рассрочку таможенных платежей и др. Здесь мы видим еще один принципиальный момент, который не был учтен догматическими «ультрацивилистами». Участники трудовых отношений не являются участниками гражданского оборота и не связаны имущественными или обязательственными (в чистом виде) отношениями. Кроме того, между ними нет равенства (работодатель экономически сильнее и обладает властью), их воля не автономна (работодатель не может обойтись без наемного труда, и работник вынужден вступать в трудовые отношения, потому что иначе он потеряет источник существования), они не обладают имущественной самостоятельностью (орудия труда представлены работодателем, а заработная плата является единственным источником существования работника).

Наконец, не учитывается, пожалуй, самый важный фактор – общественная ценность труда, невозможность его сравнения с каким-либо другим видом благ и принципиальная необходимость гораздо более активного вмешательства государства в трудовые, чем в гражданские отношения. А. М. Куренной справедливо подчеркивает, что труд не является товаром в классическом смысле этого слова [5, с. 28].

Степень такого вмешательства в трудовые отношения устанавливается законом. Если наше общество претендует на цивилизованность, а государство – на демократию и законность, то трудовое право должно быть их необходимым атрибутом.

Практическая польза от соединения трудового и гражданского права не только сомнительна, но и контрпродуктивна. Предположим, что будет принята часть 5 или 6 Гражданского кодекса Российской Федерации под названием «Трудовое право». Если мы распространим действие предыдущих частей на него, то вернемся к концу XIX века – началу XX века. Однако, уже тогда многим исследователям было очевидно, что регулировать

трудовые отношения в классических рамках гражданского права невозможно. Это означало бы не просто бег по кругу, а возвращение к негативному и неудачному опыту в России [6, с. 106–107].

Между тем на страницах научных изданий с разной степенью риторики уже звучат призывы к тому, чтобы государство вообще вышло из трудовых отношений, но на языке права этот «уход государства» означает перевод всей совокупности трудовых отношений в предмет гражданского права. Но дело в том, что частная сфера, где действительно все может быть согласовано, должна быть отделена от сферы общих (общественных) интересов. Невозможно предоставить сторонам полную свободу действий в отношении правил техники безопасности, контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, установления условий труда и т.д. Даже в тех странах с англосаксонской правовой системой, где условия заключения, изменения и расторжения трудового договора максимально либеральны, они несопоставимы по своей строгости с гражданско-правовыми договорами. В этих странах нет четкого разделения на отрасли права, а обширное трудовое законодательство и совокупность прецедентов сравнимы по объему с налоговым правом [10, с. 570–586].

По справедливому замечанию отечественных ученых, отнесение индивидуального трудового права формально к гражданскому праву следует рассматривать исключительно как правовую и техническую проблему, имеющую несколько решений и не влияющую на правовой механизм регулирования трудовых отношений. Даже в индивидуальном трудовом праве любой западной страны существует множество общественных ограничений и норм, которые немыслимы в классическом гражданском праве [11, с. 24–25].

Если даже при объединении трудового и гражданского права соблюдать все гарантии работникам и специфику трудового права, что несовместимо с общей частью Гражданского кодекса РФ, то возникает вопрос: почему же тогда оно было включено в гражданское право? Это тем более неконструктивно, что специалистам по гражданскому праву придется осваивать для себя новую отрасль права, как бы они ее ни называли, а о том, что это довольно сложно, свидетельствует хотя бы имеющий место факт того, что «ультрацивилисты» всегда хотели взять Л. С. Таля к себе в союзники. Между тем этот ученый доказал принципиальную невозможность регулирования трудовых отношений только в рамках гражданского права и необходимость выделения трудового (рабочего, фабричного) права. Тот факт, что его основная работа по трудовому договору получила подзаголовок «Цивилистическое исследование», свидетельствует лишь о том, что гражданское и трудовое право имеют общую гражданско-правовую основу.

Также неясно, каким образом гражданское законодательство будет регулировать деятельность профсоюзов и других представителей работников, надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, сферу

охраны труда, заключение коллективного договора и ряд других институтов, не имеющих аналогов в гражданском праве.

В настоящее время некоторые цивилисты выдвигают и другие доказательства в поддержку «ультрацивилистической позиции». Так, они утверждают, что по мере перехода к рыночной экономике и формирования рынка труда все более отчетливо проявляется товарный характер отношений, возникающих по поводу трудовой деятельности человека. Поэтому считается, что эти отношения в принципе обязаны быть включены в сферу гражданского права и подлежать регулированию соответствующим подразделением гражданского права, в котором существенное влияние оказывают различные публично-правовые аспекты и нормы, которые обеспечивают необходимую защиту интересов работников.

Доводы в пользу этого предложения не обоснованы. Таким образом, утверждается, что современная доктрина трудового права базируется на преобладании публично-правовых принципов. Критикуется, например, историческая практика регулирования трудовых отношений без учета их затратного характера, что является одной из причин неэффективности нашего производства. Учитывая вышеизложенное, можно резюмировать, что гражданско-правовые отношения, в общем-то, могут быть включены в предмет трудового права, но с большим дискреционным правом, предоставленным сторонам в их договорном сегменте.

На фоне общей тенденции усиления межотраслевого взаимодействия трудового и гражданского права актуальным остается научное осмысление трудового права как самостоятельной отрасли и возможности применения гражданского права к трудовым отношениям. Самостоятельность отрасли трудового права предполагает необходимость преодоления пробелов с помощью определенного механизма, представляющего собой межотраслевую аналогию гражданского и трудового права.

### Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2001. N 256. 31 декабря.
2. Федеральный закон от 28.12.2013 N426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 01.05.2016) // Российская газета. 2013. N 295. 30 декабря.
3. Гражданское право. Ч. 1 / Под ред. Ю. К. Толстого, А. П. Сергеева. М., 2004. С. 15–16.
4. Санникова Л. В. Договор найма труда в России. М., 1999.
5. Киселев И. Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование. М., 2001. С. 286–287.
6. Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформы трудовых отношений. М., 2003. С. 106–107.
7. Карабельников Б. Р. Трудовые отношения в акционерных обществах. С. 81–96; Лушников А. М. Становление и развитие науки трудового права и науки права социального обеспечения в России (вторая половина XIX – начало XX в.). Ярославль, 2001. С. 98–113 и др.
8. Войтинский И. С. Кодекс Законов о Труде и Гражданский Кодекс. С. 44–45.
9. Трудовое право России / Под ред. А. М. Куренного. М., 2004. С. 28.

10. Бернам У. Правовая система Соединенных Штатов Америки. М., 2006. С. 570–587, 946–968; Черняева Д. В. Трудовое правоотношение в странах англосаксонской правовой семьи: Автореф. ... дис. канд. юрид. наук. М., 2007 и др.
11. Трудовое право России // Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2007. С. 25.
12. Черняева Д. В. Новое трудовое законодательство Египта // Труд за рубежом. 2005. № 3. С. 104.
13. Вестник трудового права и права социального обеспечения: сб. науч. тр. Вып. 5: Оптимизация межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения / под ред. А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2010. – 172 с.
14. Настольная книга руководителя организации: правовые основы / отв. ред. И. С. Шиткина. М.: Юстицинформ, 2015. 506 с.
15. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С. Ю. Головина, А. В. Гребенщиков, Т. В. Иванкина и др.; под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА, 2015. С. 23. 848 с.
16. Слесарев С. Первым делом самолеты, или О том, запрещен ли сегодня аутсорсинг? // Административное право. 2017. № 1. С. 9-14.

## ДОКУМЕНТЫ, ОФОРМЛЯЕМЫЕ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ КОНФЕРЕНЦИЙ

**И. В. Ураева**  
**А. А. Горелова**

*Кандидат исторических наук,  
магистрант,  
Тамбовский государственный  
университет им. Г. Р. Державина,  
г. Тамбов, Россия*

---

**Summary.** The article presents the characteristics of documents issued in the process of preparing conferences. The authors emphasize that the period of preparation for the conference event is very important for the conference as a whole.

**Keywords:** conference; document; letter of invitation; conference program.

---

Эффективность проведения конференций полностью зависит от верного подхода к организации. Немаловажное значение имеет и создание отличительной стилистики конференции – создание индивидуального фирменного наполнения, брендинг площадки проведения конференции, нанесение данных на памятные вещи [4].

Идея проведения конференции, как правило, должна быть одобрена, и решение будет реализовываться посредством соответствующего приказа. Данный вид документа оформляется на общем бланке формата А4 12 или 14 пт и включает следующие реквизиты:

- 02 – Эмблема организации;
- 05 – Наименование организации – автора документа;
- 09 – Наименование вида документа – ПРИКАЗ;
- 10 – Дата документа;

- 11 – Регистрационный номер документа;
- 13 – Место составления (издания) документа;
- 17 – Заголовок к тексту;
- 18 – Текст документа;
- 22 – Подпись;
- 21 – Виза;
- 22 – Подпись [2].

Заголовок может иметь формулировку, к примеру «О проведении международно/национальной научно-практической конференции (название)».

В тексте приказа указывается дата проведения конференции, точное её название, место, утверждается.

План мероприятий по подготовке и проведению конференции, создается организационный комитет, указывается его председатель, секретарь, члены комитета.

В оформлении приказа допустимо только использование арабских цифр.

План подготовки и проведения конференции является основным документом, определяющим спектр мероприятий, сроки их выполнения и устанавливающим персональных ответственных исполнителей по каждому пункту плана.

Основой конференции является программа конференции. Члены комиссии формируют перечень делегатов, составляют регламент проведения конференции, все документы заседания комиссии протоколируются. Информационное письмо и регламент рассылается во все организации, которые могут принять участие в конференции.

Регламент проведения конференции устанавливает принципы и правила организации, проведения и подведения итогов. Документ может состоять из нескольких разделов:

1. Общие положения;
2. Цель и задачи конференции;
3. Сроки, место и условия проведения конференции;
4. Руководство и оргкомитет конференции;
5. Формы участия в конференции;
6. Участники конференции;
7. Требования к тезисам;
8. Программа конференции;
9. Секционные заседания;
10. Подведение результатов конференции;
11. Порядок рассмотрения спорных вопросов;
12. Порядок внесения изменений в Регламент;
13. Заключительные положения.

Раздел «Участники конференции» разграничивает, кто имеет право быть участником предстоящей конференции, предельно допустимое коли-

чество докладов, перечень необходимых документов для участия, как правило, указано в информационном письме.

Следующим этапом после определения направленности конференции и выбор организаций-участниц является рассылка информационного сообщения. Это могут быть информационные письма о проведении конференции, письма-приглашения и письма с планом проезда к месту назначения [7].

Представляется очевидным, что информационные письма признаны кратко, но в достаточной мере дать представление о конференции. Основное предназначение – привлечь заинтересованных в принятии участия в конференции некоторого круга лиц, подходящих под направленность мероприятия. В этом документе указывается название, цели, программа конференции, место и время проведения, формы и условия участия, а также контактные данные организатора. Для участия, как правило, необходимо и заполнение регистрационной формы участника.

Заполнение регистрационной формы участника – необходимое условие для возможного участия в конференции, обычно ее заполнение не вызывает каких-либо сложностей.

Любая конференция должна иметь четкий, логичный организационный план. Перед этапом подготовки проходит планирование формы конференции, её направленности, название, цели [5].

Программа конференции может включать в себя и проведение экскурсий, чаще всего, если конференция запланирована на несколько дней, пленарные заседания, организация круглого стола для обсуждения особо острых вопросов, организационный этап включает и проведение кофебрейков, фуршетов. У программы конференции нет какой-то определенной формы и требований. Она может оформляться как в красочном варианте, так и иметь более официальный сдержанный стиль.

Конференция имеет свой так называемый жизненный цикл, который включает в себя несколько этапов с формированием рабочих групп:

- Планирование участников, места и времени конференции;

Промежуточным моментом является назначение и распределение рабочих групп, создание оргкомитета, при этом также должны быть председатель, сопредседатель.

1. Команда планирования отвечает за место проведения конференции, размещение участников мероприятия, их питания.

2. Команда администрации ответственна за составление бюджета, регистрацию участников. Эта группа / сотрудник также будет ответственным лицом по вопросам, связанным с конференцией.

3. Маркетинговая команда непосредственно в ответе за связь со СМИ, создание рекламных материалов, продвижением официальных аккаунтов конференции в социальных сетях.

4. Команда спонсоров отвечает за обеспечение спонсорской поддержки, организации призовых или памятных материалов, подача заявок на гранты и сбор средств также имеет главное значение для этой группы.

5. Волонтеры. Привлечение обученных волонтеров способно существенно улучшить организацию конференции и тем самым автоматизировать её.

- Оформление программы конференции;

Доклады необходимо выстраивать в особом порядке, чтобы можно было закрыть одну подтему и плавно перейти к другой. Стоит вносить временное ограничение в выступлении участников, для того, чтобы можно было оставить больше времени на обсуждение темы [6].

- Согласование участия (места, времени);

Менеджер конференции, который занимается всеми определяющими организационными моментами, несет ответственность и за рассылку приглашений.

- Подготовка материалов к конференции (создание сборника с докладами конференций) [1];

- Рассылка материалов конференции.

Помимо уже рассмотренных документов, в процессе подготовки к конференции должны составляться и другие документы.

Проведение любой конференции требует определенных расходов, как минимум за месяц до проведения конференции должна оформляться смета расходов на организацию и проведение конференции. У данного вида документа нет унифицированной формы, но есть ряд общих положений.

Реквизиты сметы во многом совпадают с другим видом документа, документ включает: наименование вида документа; номер, место, дата составления; заголовок к тексту, информация об организации; место проведения, название мероприятия и его дата. Основная часть сметы предполагает таблицу, имеющую несколько столбцов и строки. В таблице отмечаются цели расходов, количество человек, общая стоимость проведения конференции. Смета должна утверждаться руководителем организации.

Особенность сметы заключается в том, что практически невозможно определить точную сумму затрат, отметка о неокончатальной сумме ставится после таблицы, что дает право в процессе проведения конференции вносить изменения.

Таким образом, для подготовки конференции зачастую требуется провести огромную работу не только по выбору места, тематики, но и также оформить надлежащим образом необходимый пакет документов. Основными документами, оформляемыми в процессе подготовки конференции, является регламент конференции, план подготовки и проведения конференции, приказ, программа конференции, приглашение на конференцию и смета расходов конференции.

### **Библиографический список**

1. Анохина Н.Ф. Как подготовить и провести эффективное совещание? // Управление корпоративной культурой. – 2015. – № 2.

2. ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов. – Москва : Стандартинформ, 2019.
3. Гуськов А.Е. Средства поддержки проведения научных конференций: обзор и сравнение // Вестник Новосибирского государственного университета. – 2010. – № 1.
4. Ефимочкина Н.Б. Коммуникации в системах управления // Вестник университета. – 2018. – № 1.
5. Лисаускайте В.В. Итоговые документы международных конференций как источник международного права чрезвычайных ситуаций // Сибирский юридический вестник. – 2013. – № 1.
6. Смирнов Н.А. Современные технологии на совещании // Управление развитием персонала. – 2013. – № 2.
7. Тропкина Л.В. Организация и документирование работы конференции // Делопроектирование. – 2009. – № 1.



**ПЛАН МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЕРЕНЦИЙ, ПРОВОДИМЫХ ВУЗАМИ  
РОССИИ, АЗЕРБАЙДЖАНА, АРМЕНИИ, БОЛГАРИИ, БЕЛОРУССИИ,  
КАЗАХСТАНА, УЗБЕКИСТАНА И ЧЕХИИ НА БАЗЕ  
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»  
В 2021 ГОДУ**

<b>Дата</b>	<b>Название</b>
15–16 января 2021 г.	Информатизация общества: социально-экономические, социокультурные и международные аспекты
17–18 января 2021 г.	Развитие творческого потенциала личности и общества
20–21 января 2021 г.	Литература и искусство нового века: процесс трансформации и преемственность традиций
25–26 января 2021 г.	Региональные социогуманитарные исследования: история и современность
5–6 февраля 2021 г.	Актуальные социально-экономические проблемы развития трудовых отношений
10–11 февраля 2021 г.	Педагогические, психологические и социологические вопросы профессионализации личности
15–16 февраля 2021 г.	Психология XXI века: теория, практика, перспективы
16–17 февраля 2021 г.	Общество, культура, личность в современном мире
20–21 февраля 2021 г.	Инновации и современные педагогические технологии в системе образования
25–26 февраля 2021 г.	Экологическое образование и экологическая культура населения
1–2 марта 2021 г.	Национальные культуры в социальном пространстве и времени
3–4 марта 2021 г.	Современные философские парадигмы: взаимодействие традиций и инновационные подходы
15–16 марта 2021 г.	Социально-экономическое развитие и качество жизни: история и современность
20–21 марта 2021 г.	Гуманизация обучения и воспитания в системе образования: теория и практика
25–26 марта 2021 г.	Актуальные вопросы теории и практики филологических исследований
29–30 марта 2021 г.	Развитие личности: психологические основы и социальные условия
5–6 апреля 2021 г.	Народы Евразии: история, культура и проблемы взаимодействия
10–11 апреля 2021 г.	Проблемы и перспективы развития профессионального образования в XXI веке
15–16 апреля 2021 г.	Информационно-коммуникационное пространство и человек
18–19 апреля 2021 г.	Актуальные аспекты педагогики и психологии начального образования
20–21 апреля 2021 г.	Здоровье человека как проблема медицинских и социально-гуманитарных наук
22–23 апреля 2021 г.	Социально-культурные институты в современном мире
25–26 апреля 2021 г.	Детство, отрочество и юность в контексте научного знания
28–29 апреля 2021 г.	Культура, цивилизация, общество: парадигмы исследования и тенденции взаимодействия
2–3 мая 2021 г.	Современные технологии в системе дополнительного и профессионального образования
10–11 мая 2021 г.	Риски и безопасность в интенсивно меняющемся мире
13–14 мая 2021 г.	Культура толерантности в контексте процессов глобализации: методология исследования, реалии и перспективы
15–16 мая 2021 г.	Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия
20–21 мая 2021 г.	Текст. Произведение. Читатель
25–26 мая 2021 г.	Инновационные процессы в экономической, социальной и духовной сферах жизни общества
1–2 июня 2021 г.	Социально-экономические проблемы современного общества
10–11 сентября 2021 г.	Проблемы современного образования
15–16 сентября 2021 г.	Новые подходы в экономике и управлении
20–21 сентября 2021 г.	Традиционная и современная культура: история, актуальное положение и перспективы
25–26 сентября 2021 г.	Проблемы становления профессионала: теоретические принципы анализа и практические решения
28–29 сентября 2021 г.	Этнокультурная идентичность – фактор самосознания общества в условиях глобализации
1–2 октября 2021 г.	Иностранный язык в системе среднего и высшего образования

12–13 октября 2021 г.	Информатизация высшего образования: современное состояние и перспективы развития
13–14 октября 2021 г.	Цели, задачи и ценности воспитания в современных условиях
15–16 октября 2021 г.	Личность, общество, государство, право: проблемы соотношения и взаимодействия
17–18 октября 2021 г.	Тенденции развития современной лингвистики в эпоху глобализации
20–21 октября 2021 г.	Современная возрастная психология: основные направления и перспективы исследования
25–26 октября 2021 г.	Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов
1–2 ноября 2021 г.	Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия
3–4 ноября 2021 г.	Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования.
7–8 ноября 2021 г.	Классическая и современная литература: преемственность и перспективы обновления
15–16 ноября 2021 г.	Проблемы развития личности: многообразие подходов
20–21 ноября 2021 г.	Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования
25–26 ноября 2021 г.	История, языки и культуры славянских народов: от истоков к грядущему
1–2 декабря 2021 г.	Практика коммуникативного поведения в социально-гуманитарных исследованиях
3–4 декабря 2021 г.	Проблемы и перспективы развития экономики и управления
5–6 декабря 2021 г.	Безопасность человека и общества как проблема социально-гуманитарных наук

## ИНФОРМАЦИЯ О НАУЧНЫХ ЖУРНАЛАХ

Название	Профиль	Периодичность	Наукометрические 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 – 1,881,</li> <li>• РИНЦ – 0,075.</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 – 0,966</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»  
Institute of Economics, Finance and Business, Bashkir State University  
Faculty of Business Administration, University of Economics in Prague

# **PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF ECONOMY AND MANAGEMENT**

Materials of the VIII international scientific conference  
on December 3–4, 2020

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

Podepsáno v tisku 09.12.2020.  
60×84/16 ve formátu.  
Psaní bílý papír. Vydavate llistů 2.  
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)