

ОПУБЛИКОВАТЬ СТАТЬЮ

в изданиях НИЦ "Социосфера"



[ПОДРОБНЕЕ](#)

СОЦИОСФЕРА

- *Российский научный журнал*
- *ISSN 2078-7081*
- *РИНЦ*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным наукам*

PARADIGMATA POZNÁNÍ

- *Чешский научный журнал*
- *ISSN 2336-2642*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным, техническим и естественно-научным дисциплинам*

[ПОДРОБНЕЕ](#)



СБОРНИКИ КОНФЕРЕНЦИЙ

- *Широкий спектр тем международных конференций*
- *Издание сборника в Праге*
- *Публикуются материалы по информатике, истории, культурологии, медицине, педагогике, политологии, праву, психологии, религиоведению, социологии, технике, филологии, философии, экологии, экономике*



[ПОДРОБНЕЕ](#)



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 IX international scientific conference
on December 3–4, 2022

Prague
2022

Problems and prospects of development of economy and management: materials of the IX international scientific conference on December 3–4, 2022. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2022. – 26 p. – ISBN 978-80-7526-595-1

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 e 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

ISBN 978-80-7526-595-1

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», 2022.
© Group of authors, 2022.

CONTENTS



I. INTERACTION OF MACRO- AND MICROECONOMIC PROCESSES

Гайсина Р. Р.

Проблемы информатизации и цифровизации малых
предпринимательских структур.....4

Дорошина Е. Б.

Экономика совместного использования в России.....7

Ишмухаметов Э. М.

Диалектика взаимодействия предпринимательских и государственных
структур на региональном уровне..... 11

II. INNOVATIVE APPROACHES TO MODERN MANAGEMENT

Гончарова М. В.

Передовой опыт организации кадрового менеджмента 14

III. ACTUAL ISSUES OF LABOR ECONOMICS AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Карпов А. Б.

Типы трудового поведения современного работника..... 18

План международных конференций, проводимых вузами России,
Азербайджана, Армении, Болгарии, Белоруссии, Казахстана,
Узбекистана и Чехии на базе Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ» в 2023 году..... 21

Информация о научных журналах 23

Издательские услуги НИЦ «Социосфера» – Vědecko vydavatelské
centrum «Sociosféra-CZ»..... 24

Publishing service of the science publishing center «Sociosphere» –
Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»..... 25



I. INTERACTION OF MACRO- AND MICROECONOMIC PROCESSES



ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАТИЗАЦИИ И ЦИФРОВИЗАЦИИ МАЛЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР

Р. Р. Гайсина

*Аспирант,
Уфимский государственный нефтяной
технический университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан,
Россия*

Summary. The necessity of introducing information technologies into the activities of small business structures is substantiated. The actual problems of informatization of business processes that entrepreneurs face when organizing and doing business are considered. The factors constraining informatization of the Russian business sector are analyzed.

Keywords: small and medium business; entrepreneurship; informatization; information technology; digitalization.

На сегодняшний день информация представляет собой один из важнейших ресурсов для эффективного функционирования и развития хозяйственной деятельности. Благодаря информационному обеспечению многие компании способны преодолевать многочисленные барьеры, связанные с управленческими, организационными, финансовыми и иными экономическими процессами, регулярно возникающими в тот или иной период предпринимательской деятельности. Решение актуальных для бизнеса проблем на современном этапе информатизации и глобализации видится в использовании информационных инструментов и расширении области применения ИТ-продукции с построением информационно-цифрового пространства для конкретного предприятия.

Особый интерес в рамках данной статьи представляет предпринимательский сектор, включающий малые и средние организационные формы хозяйствования. Отличительной чертой небольших компаний является их способность быстро адаптироваться к рыночным условиям, а также внешним и внутренним факторам рынка и социума. Точно так же, малые организации способны быстрее крупных фирм и корпораций внедрять новые коммуникационные, компьютерные и информационные технологии, которые обладают высокими темпами развития и распространения в подготовленной среде. Говоря о распространении технологий, следует уточнить, что именно в той компании, которая выделяет особое место для информатизации бизнес-процессов в общей стратегии развития, возможно увеличение производственной и экономической мощностей и, как следствие, до-

стижение наилучшего конкурентного положения в отрасли. Предпринимателям необходима интеграция новейших информационных решений с уже имеющимися в портфеле технологическими инструментами [1, с. 127].

Вместе с тем, несмотря на некоторые преимущества малых и средних организаций, в сфере деятельности не крупного бизнеса, стремящегося к ускоренному внедрению и использованию информационных продуктов, существует ряд препятствий преимущественно организационного и финансового характера. Так, функционирование малой компании реализуется часто на личные средства владельца, в связи с чем вопрос оптимального внедрения информационно-коммуникационных и компьютерных технологий стоит достаточно остро [2, с. 758]. Поскольку под информатизацией бизнеса понимается запуск и функционирование некоторых автоматизированных программ и приложений, осуществляемых с использованием соответствующей компьютерной техники и периферии, то в этом случае предпринимателю необходимы дополнительные финансовые ресурсы, которые представляют собой не одновременные выплаты, а полноценное долгосрочное обеспечение бизнес-процессов (например, оплата хостинга, сервиса поддержки или системы облачных технологий и пр.). При выборе стратегии информатизации предпринимательской деятельности владельцы особо чувствительны к показателю финансовых и временных затрат. При этом не редки случаи, когда внедряемая технология и сопутствующие ей мероприятия по обучению персонала, сопряжению с механизмом производства или продаж, были лишены смысла ввиду возникновения более новых, усовершенствованных инструментов. Здесь необходимо отметить ещё одну немаловажную и распространённую проблему информатизации малого бизнеса: это нежелание предпринимателей закладывать в стратегию развития организации принципы комплексного информационного обеспечения [3, с. 6]. Нежелание автоматизировать хозяйственные процессы может быть вызвано:

- неосведомленностью бизнес-деятелей о современных возможностях информационных технологий и веб-инструментов;
- непониманием управляющих малыми предприятиями основ информатизации хозяйственной деятельности;
- частичным или полным неприятием владельцами необходимости повышения эффективности бизнеса за счет внедрения «информационных» методов управления.

Таким образом, в силу ограниченности финансовых ресурсов и в условиях высоких рисков из-за нестабильности внешней экономической среды (в том числе из-за неосведомленности или недопонимания принципов информатизации) сдерживается становление и развитие информационной структуры малого предприятия. Также стоит отметить тот факт, что субъекты малого предпринимательства склонны к организации нескольких видов хозяйствования одновременно, что позволяет им эффективнее функционировать под влиянием внешних факторов рынка [4, с. 318]. В этой

связи предприниматели не видят преимущества в том, чтобы внедрять комплексные информационные решения, требующие высоких временных и финансовых затрат. Однако, как было отмечено ранее, в рамках информатизации хозяйствования именно принцип комплексности необходим для акселерации экономического развития.

Отдельно стоит затронуть вопрос содействия органов государственной власти в области организации соответствующих мер поддержки малому бизнесу. Во многих регионах России задачи формирования информационной инфраструктуры для субъектов частного хозяйствования не имеют готовых, продуманных решений, ориентированных на долгосрочную перспективу. При этом особую ценность при трансформации бизнеса согласно принципам информатизации представляет благоприятная внешняя среда: наличие современных терминалов и технологичных информационных сервисов поддержки, возможность обучения и получения квалификации в области информационных технологий, возможность доступа к передовым интернет-технологиям и пр.

Нехватка финансовых, материальных и человеческих ресурсов сдерживает информатизацию российского предпринимательского сектора в его малых формах. Но актуальные на сегодняшний день информационные, коммуникационные и компьютерные технологии уже могут обеспечить бизнес-деятелям недорогие и эффективные комплексные решения. Влияние внешних факторов (нехватка государственной поддержки, нестабильность региональной экономики, отсутствие инвестиционной поддержки со стороны крупного бизнеса или общественных организаций) не является определяющим. Наиболее значимы внутренние факторы, исходящие из предпринимательского поведения, а именно: стремление предпринимателя к получению соответствующих знаний и навыков, принятия им принципа комплексности информационного обеспечения, переосмысление стратегического управления компанией с учетом концепции информатизации экономического развития.

Библиографический список

1. Гайсина Р.Р. Особенности информационного обеспечения деятельности малой организации // Вестник УГНТУ. Серия: экономика. – 2021. – №4 (38). – С. 125-131.
2. Нарваткина Н.С., Крутин Ю.В. Проблемы внедрения информационных систем на предприятиях малого бизнеса // Аллея науки. – 2018. – № 8 (24). – С. 756-759.
3. Окулов С.А., Павлова Е.А. Интеграция информационных систем в малый бизнес // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2. – С. 1-8.
4. Провалов В.С. Информационные технологии управления малым бизнесом // Программные системы и вычислительные методы. – 2014. – №3(8). – С. 312-323.

ЭКОНОМИКА СОВМЕСТНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РОССИИ

Е. Б. Дорошина

*Студентка,
ORCID 0000-0002-7492-6418,
Национальный исследовательский
университет «Высшая школа экономики»,
г. Москва, Россия*

Summary. The topic of sharing has become relevant in Russia with the development of rental services. This article analyzes the state of the joint consumption market in the country through the number and quality of companies serving different areas. The paper provides examples of earlier studies and compares their results with the current situation.

Keywords: sharing economy; rent; carsharing; business models.

Фразы «я могу себе это позволить» или наоборот «мы не можем себе этого позволить» создают ощущение достатка или бедности через покупательскую способность конкретного человека или семьи. Кто-то покупает новую машину, потому что может себе это позволить, а кто-то не может подарить ребёнку велосипед, потому что не может себе этого позволить. Границы между категориями «позволительности» иметь что-то в своей собственности могут размыться благодаря экономике совместного использования, которая активно развивается в 21 веке.

Данная экономическая модель базируется на обмене недоиспользованными ресурсами от помещений до человеческих навыков для получения денежной или неденежной выгоды [1]. Другими словами, это способ наиболее эффективно использовать уже имеющиеся в нашем распоряжении ресурсы. Легче всего это иллюстрируется примером аренды, которая позволяет разным людям временно владеть какой-то вещью, которая в ином случае пылилась бы без дела. У такой экономики есть ряд преимуществ: отсутствие налогов за владение собственностью, отсутствие расходов на поддержку и обслуживание купленного оборудования, развитие социального взаимодействия, возможность пользоваться благом, не приобретая его, что позволяет экономить и увеличивает доступность благ для более широкого круга пользователей [3, с. 70]. Такое потребление не только даёт возможность сэкономить на покупке и хранении какого-то предмета, но и косвенно способствует улучшению экологии. В первую очередь, это относится к местному транспорту. Эффективное использование транспорта снижает его воздействие на окружающую среду и уменьшает углеродный след [1, с. 282]. Однако развитие такой экономической модели затрудняется наличием транзакционных издержек. Майкл Мангер выделяет 3 составляющие этих издержек: триангуляционную информацию об участниках, их местонахождении и цене сделки, трансфер платежей и товаров, который должен быть максимально быстрый, и доверие как покупателя к продавцу, так и наоборот [4, с. 28]. Эти проблемы решаются с помощью специальных

сервисов, поддерживающих идею совместного использования. Компании создают пространство в виде сайта, где можно ознакомиться с информацией о товаре и владельце, убедиться в подлинности данных, договориться о цене. Также появляются рейтинги, отображающие через отзывы и оценки доверие к добропорядочным исполнителям. Ну и наконец, некоторые фирмы даже организуют собственную доставку вещей, чтобы участникам сделки не пришлось всё делать самостоятельно. Популяризацию идеи sharing-economy в России можно рассмотреть на примере сервисов из разных областей потребления, которые уже функционируют как минимум в Москве.

Сфера аренды вещей в России развита довольно слабо [5, с. 43]. Антонина Подгайская в своём исследовании отечественного опыта совместного потребления выделяет только 2 примера подобных сервисов: Sharyboo и Rentalist.me. Количество объявлений на них не превышает 200–400 штук, что очень мало в соотношении с населением страны. Сейчас оба этих проекта неактивны, зато в Интернете можно найти другие: next2u и polka.rent. На первом указано, что в Москве выложено 23 тысячи предложений об аренде, а в Санкт-Петербурге более 5 тысяч. Можно сказать, что, по сравнению со старыми данными, аренда вещей стала более известной, но, тем не менее, она очень сильно уступает продаже. На Avito объявлений о продаже личных вещей в Москве больше 8 миллионов. Однако перепродажа является частью не sharing-economy, а second-hand economy [2, с. 5]. Люди предоставляют постоянный, а не временный доступ к своим товарам, поэтому это уже не совместное использование, а передача из собственности в собственность. Кроме того, если продажа бывших в употреблении предметов домашнего хозяйства создаёт доход, который затем используется для покупки новых товаров, первоначальная сделка может не уменьшить выбросы углерода или другие воздействия на окружающую среду [2, с. 7]. Продажа личных вещей, которые перестали быть нужны, помогает эффективно использовать их потенциал. Так работают секонд-хенды и барахолки. Важным нюансом является то, что человек, продавший что-то своё для дальнейшего использования, может купить на эти деньги новую продукцию в магазине, а не приобретёт такую же недоиспользованную вещь. Таким образом, схема совместного использования вещей в России работает только на половину благодаря перепродажам и разовым арендам, например, фартуков и платьев на последний звонок или камер для съёмки мероприятий.

Другой сферой распространения модели sharing-economy стал транспорт. Если речь идёт об автомобилях, можно выделить 2 основные тенденции: carsharing и ridesharing. Первая позволяет компаниям (business-to-consumer model) или частным лицам (people-to-people model) сдавать в аренду машину для поездок в городе и за его пределами, чтобы минимизировать траты на обслуживание автомобиля или даже получить денежную прибыль [1, с. 283–287]. Если задать в карте «каршеринг» и открыть спи-

сок предложений по Москве, то можно заметить, что у многих точек оценка варьируется от 2 до 3, то есть хороших отзывов довольно мало, а сервисы с более высокими баллами чаще имеют на порядок меньше комментариев пользователей. Самыми популярными сервисами возможно назвать *VelkaCar* (372 отзыв в Google Картах, средняя оценка 3,3), *Делимобиль* (539 отзывов, оценка 2,3) и *Яндекс.Драйв* (нет конкретной точки, но машины есть по всей Москве). Расположение свободных машин можно увидеть на карте transport.mos.ru. Каршеринг позволяет заменить общественный транспорт на личный людям, которые не могут купить себе собственную машину, а также даёт возможность владельцам авто, которые практически его не используют, заработать деньги на его содержание. Однако, как можно заметить, даже самые известные платформы имеют средние и низкие оценки, что говорит о необходимости развития каршеринга в стране. Категория райдшеринга же подразумевает, что человек не получает доступ к управлению автомобилем, но может доехать куда-то вместе с водителем. Проект совместных поездок *BlaBlaCar* отмечается как довольно успешный и доступный для пользователей [3, с. 70–71]. Онлайн-сервис был основан во Франции, но получил распространение и в России. У официального сообщества компании во ВКонтакте более 500 тысяч подписчиков. Сервис позволяет найти попутчиков или водителей по всей стране. Приведу личный пример. Моя мама раз в месяц ездит из Пензы в Саратов по работе на своей машине. Чтобы не тратиться на бензин и в дороге было не скучно, она берёт 1–2 пассажиров на задние сидения, которых забирает около нашего дома, а в Саратове высаживает в центре прежде, чем поехать по делам. Такой схемой пользуется большое количество людей, что подтверждается более чем 10 миллионами скачиваний приложения *BlaBlaCar* и его рейтингом в Google Play 4,4 в 2017 году [5, с. 42] и уже 50 миллионами скачиваний на данный момент.

Третьим полем для совместного пользования является недвижимость. Выбор между съёмной квартирой и номером в отеле во время поездок зависит от цены и доверия. Если мы выбираем отдых в гостинице, то рассчитываем на наличие достойного сервиса, так как такие организации специализируются на сдаче жилья во временное пользование. Но гостиницы стоят дороже, потому что «должны назначать такую цену, которая покрывает закладную, коммунальные расходы, содержание зданий и заработную плату сотрудников» [4, с. 28], тогда как владельцы частных квартир уже оплатили всё сами. Эта схема работает только в том случае, если сдаваемая квартира является «временно простаивающими мощностями» [2, с. 28], то есть хозяин уехал на время в командировку или у него есть пустая комната. В случае же, если человек специально покупает квартиру для постоянной сдачи туристам, его расходы на её содержания будут такими же, как и у отеля, но в меньших масштабах. Такой бизнес не совсем относится к совместному использованию, как и перепродажа, однако в России он весьма популярен. Ранее объявления о сдаче жилья на короткий

срок можно было найти на Booking, но в марте сервис приостановил работу в России. Квартиры от собственника можно найти на Циан или Avito, там же можно снять и комнату. Когда речь идёт о съёме части квартиры, предполагается, что хозяин живёт там же, и именно такие объявления можно расценивать как экономику совместного использования. Также на этих сайтах некоторые ищут себе сожителя, чтобы можно было разделить плату за съём жилья. На Avito представлено около 12 тысяч объявлений комнат в Москве, однако часть из них относится к койко-местам в хостеле. Из этого можно сделать вывод, что в плане недвижимости идея sharing-economy пока не приобрела достаточной распространённости, но имеет все необходимые технические составляющие для развития.

Ход развития экономики совместного использования в России зависит от двух факторов: технического и человеческого. Сервисов в каждом из рассмотренных направлений потребления достаточно, чтобы обслужить потребности пользователей. Ушедшие с рынка проекты заменяются новыми, которые стараются привлечь внимание клиентов какими-то новшествами. В сфере райдшеринга свою нишу заняла иностранная компания, а вот аренда вещей развивается на локальных сайтах. Качество работы каршеринговых компаний наоборот пока под вопросом, учитывая разные отзывы пользователей, но количество проектов говорит о том, что тема аренды в стране развивается. Основная проблема совместного использования заключается скорее в привязанности к собственности у самих граждан. Количество объявлений о продаже превышает аренду, а сдача специально купленного жилья является целой отраслью бизнеса, а не стремлением уменьшить свои расходы на содержание квартиры. Всё это говорит о том, что сейчас новая модель экономики пользуется популярностью только у части населения и отказаться от зависимости от личного имущества получится ещё не скоро.

Библиографический список

1. Cohen, B., Kietzmann, J. (2014). Ride On! Mobility Business Models for the Sharing Economy. *Organization & Environment*, 27(3), 279–296.
2. Frenken, K., Schor, J. (2017). Putting the sharing economy into perspective. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 23, 3–10.
3. Лымарь Е. Н. Экономика совместного потребления в современной России // Вестник Челябинского государственного университета. 2018. №12. С. 67–72.
4. Мангер М. Завтрашний день 3.0. Трансакционные издержки и экономика совместного пользования. М.: Изд. Дом НИУ ВШЭ, 2021. 280 с.
5. Подгайская А. Экономика совместного потребления: зарубежный и отечественный опыт // Общество и экономика. 2017. № 2. С. 36–44.

ДИАЛЕКТИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТРУКТУР НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Э. М. Ишмухаметов

*Аспирант,
Уфимский государственный нефтяной
технический университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан,
Россия*

Summary. This article presents an analysis of the socio-economic essence of the subjects of the business sector. The role of various business segments in the development of regions is determined. The necessity of balancing the interests of state and business structures in order to increase the welfare and improve the quality of life of the population is substantiated.

Keywords: interaction between government and business; state; entrepreneurship; small and medium business.

В настоящее время характерной тенденцией развития российской экономики является повышение роли субъектов предпринимательского сектора. Различные формы организации частной хозяйственной деятельности воздействуют на социально-экономическую среду неодинаково, но в совокупности обеспечивают устойчивость микроэкономической и макроэкономической систем, способствуют усилению рыночных механизмов и в целом повышению уровня качества жизни в стране. Рассмотрим особенности проявления функциональных характеристик отдельных сегментов предпринимательского сектора. Так, крупный бизнес в России представляет собой организации и предприятия с большими объемами производства, которые непосредственно определяют экономическую и техническую мощь государства. Данный сегмент играет важнейшую роль в индустриализации и глобализации, является источником обеспечения продукцией обширных потребительских рынков, а также ключевым поставщиком информационных технологий, обеспечивающих информатизацию экономических процессов. Функциональный характер крупного бизнеса заключается в его стремлении к кооперации на международном и межрегиональном уровнях [1, с. 145]. Как правило, крупные компании фокусируются на одной специализации, а прочие сопутствующие функции передают другим подразделениям или компаниям на принципах аутсорсинга. Современные предприниматели крупного бизнес-сегмента активно участвуют в социально значимых и инвестиционных проектах страны и её отдельных регионов. Но в более тесной связи с национальными интересами состоят средние фирмы. К преимуществам среднего предпринимательства относительно крупного бизнеса можно отнести:

- более гибкое реагирование на рыночные изменения [2, с. 185];
- высокая скорость внедрения инновационных технологий;

- способность к оперативной адаптации в периоды экономических кризисов;
- более тесные связи с представителями малого предпринимательского сектора и, как следствие, высокая скорость нахождения и внедрения управленческих, организационных и иных типов решений.

Рассматриваемый бизнес-сегмент в российских реалиях представляет собой финансово устойчивые предприятия, способные к эффективному инвестированию и ведению здоровой конкуренции в регионах, а также снижению отраслевых диспропорций между различными территориальными субъектами страны. Не менее важную роль в развитии местной социально-экономической системы играют малые организации и индивидуальные предприниматели (в том числе микропредприятия) [3, с. 120]. Этот сегмент функционирует преимущественно на местных рынках и находится ближе всех к конечному потребителю. Благодаря небольшим размерам такие компании более динамичны в развитии. Управленческая, технологическая и производственная гибкость позволяет им своевременно реагировать на вызовы внешней среды и на изменения во внутренней системе. Малое предпринимательство решает ряд значимых социально-экономических задач:

- обеспечивает местное население рабочими местами, снижает уровень безработицы;
- формирует конкуренцию на местных рынках;
- способствует акселерации научно-технического прогресса;
- принимает непосредственное участие в развитии инфраструктуры населенных пунктов;
- повышает качество сервисных услуг и увеличивает ассортимент производимой продукции за счет ускоренного освоения новых технологий и рыночных ниш, а также посредством быстрого и своевременного отклика на бизнес-запросы средних и крупных организаций.

Таким образом, можно сделать вывод том, что на региональном уровне в определенной степени и с определенной интенсивностью присутствуют малые, средние и крупные предпринимательские структуры. Интересы различных хозяйственных сегментов в регионе крайне разнообразны и зависят от внутренней территориальной социально-экономической системы, отраслевой направленности, развития местных институтов и пр. При этом интересы государственных властей территориальных субъектов России заключаются в содействии деловому сектору и стимулировании предпринимательской активности [4, с. 182]. Согласование перечисленных интересов власти и бизнеса особенно важно на уровне регионов и муниципальных образований. Однако в российской практике сотрудничеству двух наиболее активных сил (ввиду некоторых исторических предпосылок местное общество чаще выступает в качестве наблюдателя) препятствуют следующие, наиболее выраженные барьеры:

- характерное для органов региональной власти доминирующее положение и, как следствие, принуждение предпринимательского сектора

посредством налоговых, нормативно-правовых, административных рычагов к участию в решении местных социально-экономических задач;

- отсутствие в сознании субъектов бизнес-сектора важности развития территорий присутствия (преуменьшение роли социума, государства в развитии самого предпринимательства);
- незрелость институтов частного хозяйствования и государственного регионального управления;
- несовершенство соответствующего законодательства и связанные с данным аспектом явления коррупции.

Как было отмечено ранее, механизм взаимодействия государственных и предпринимательских структур направлен на решение спектра экономических и социальных задач, что позволяет обеспечить регионам и гражданам территориальных субъектов многоаспектное развитие. Следовательно, только усилия органов власти или только желание бизнес-деятелей не могут привести к существенному прогрессу в обозначенных областях. Для решения поставленных перед регионом задач в целях повышения благосостояния и улучшения качества жизни необходим баланс интересов государственных и предпринимательских структур.

Библиографический список

1. Данилова О.В. Социально ответственная практика государства и крупного бизнеса в регионах присутствия: методы и инструменты взаимодействия // Труды БГТУ. Серия 5: Экономика и управление. – 2018. – №1 (208). – С. 142-148.
2. Драгунова Е.В, Финк Т.А. Средний бизнес в России - реальность и перспективы // ЭКО. – 2011. – №9 (447). – С. 180-189.
3. Ишмухаметов Э.М. Элементы организационно-экономического механизма активизации малого предпринимательства в Республике Башкортостан Вестник УГНТУ. Серия: экономика. – 2021. – №4 (38). – С. 117-124.
4. Кипкеев Т.М. Взаимодействие власти и бизнеса в современной России: анализ практик субъектов Российской Федерации // Власть. – 2020. – №1. – С. 178-183.



II. INNOVATIVE APPROACHES TO MODERN MANAGEMENT



ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

М. В. Гончарова

*Доктор экономических наук, профессор,
Волгоградский филиал,
РЭУ им. Г. В. Плеханова,
г. Волгоград, Россия*

Summary. The article is devoted to the digital transformation of personnel management in Russian companies. As an example of the successful digitalization of the HR department, an analysis of the activities of the HR department of Sberbank, as one of the flagships for introducing innovations in all areas of the credit institution, is presented. The experience of implementing and testing the digitalization of various functions of the bank's personnel department is considered.

Keywords: digitalization; personnel management; IT technologies; digital transformation; HR-service; credit institution.

Современный HR-департамент по-прежнему несет ответственность за обеспечение деятельности компании, выполняя функции по найму сотрудников, отбору и подбору персонала, начислению заработной платы и формированию системы мотивации. Причем, сфера деятельности HR постоянно расширяется в ответ на появляющиеся потребности собственников, менеджмента, сотрудников, рынка труда. Это значительно усложняет HR-процессы, особенно в крупных технологически развитых компаниях. Расходы на наём персонала тем выше, чем больше в компании линейных сотрудников. И мало какая отрасль здесь соперничает с банками, страховыми компаниями и другими финансовыми организациями с большим количеством операционистов. Непрерывный подбор и оценка множества сотрудников – удовольствие недешёвое.

Традиционный процесс найма требует множества ручных операций, начиная с размещения вакансий и заканчивая сбором документов соискателей. Конечно, объем задач по управлению персоналом для разных компаний разный: в небольших компаниях с таким объемом вполне справляется один или несколько сотрудников.

Совсем иная ситуация в компаниях, насчитывающих тысячи работников, для такой работы необходимо иметь значительный штат HR-отдела. Вероятно, этим и объясняется неравномерность уровня автоматизации и диджитализации кадровой службы не только в РФ, но и в мире.

По исследованиям The Economist, автоматизация рабочих процессов повышает производительность труда на 52 % и уменьшает количество вызванных человеческим фактором ошибок на 32 %. Освобождённые от рутинной работы сотрудники HR-департаментов имеют возможность заняться более высокоуровневыми и творческими задачами.

Вообще, IBM Institute for Business Value, специализирующаяся на аналитике, выделяет три уровня зрелости HR-департаментов, в зависимости от используемых инструментов HR. Это департаменты, выполняющие только базовые функции HR, как правило, в ручном режиме. Второй уровень зрелости – когда департаменты уделяют внимание формированию и накоплению опыта и разработке программ обучения персонала. И третий, наивысший в настоящее время уровень зрелости HR, когда HR-департамент превращается в высокотехнологичную консалтинговую службу, внедряющую в свою деятельность инновационные технологии по управлению, обучению и оценке персонала. Стоит констатировать, что в настоящее время только 10 % компаний достигли такого уровня. В России таковым можно назвать HR-департамент ПАО Сбербанк [2].

Финансовый сектор всегда во главе инноваций. Уровень автоматизации финансовых транзакций очень высокий и продолжает расти. Это связано с повышающимся уровнем конкуренции на финансовых рынках, клиентоориентированностью кредитных организаций, бурным развитием IT-отрасли. Но насколько автоматизированы другие бизнес-процессы финансовых организаций, в частности кадровый менеджмент.

В России еще не многие российские компании перешли на цифровой профиль сотрудника. Еще меньше компаний привязали цифровой профиль к процессу и результатам обучения. Как правило, кадровые менеджеры администрируют процесс обучения сотрудников вручную посредством excel. Еще меньше организаций цифровизировали процесс формирования планов развития сотрудников, формирование кадрового резерва. Таких компаний в России всего 7 %. Процесс автоматизации управления знаниями многие компании реализуют через создание папки с данными для обучения на общем диске. Процесс оценки и аттестации сотрудников также плохо автоматизирован. Немаловажной функцией HR является аналитическая функция. И здесь наиболее прогрессивным инструментом в настоящее время у большинства компаний является excel, а около 35 % компаний вообще не занимаются анализом текучести, лояльности сотрудников, прогноза найма, увольнений и т.д.

Одним из наиболее прогрессивных, является опыт Сбербанка в вопросах цифровизации HR. В то время, когда для большинства отечественных компаний это только будущее, Сбер уже реализовывает внедрение прогрессивных методов кадрового менеджмента. Так, HR Сбера – один из первых, кто ввел цифровой профиль своих сотрудников, причем, профиль формируют сами сотрудники. Это позволило снизить нагрузку по форми-

рованию профилей кадровым службам, а сотрудникам – изложить более полную и подробную информацию и своих знаниях, умениях и навыках.

Профили сотрудников тесно связаны с процессом управления карьерой и формированием кадрового резерва посредством сервиса «Смарт-карьера». Внедрение этого сервиса позволило выявлять сотрудников с большим количеством компетенций. Теперь 79 % новых назначений делаются на основании профиля сотрудника.

Также Сбер уделяет внимание сотрудникам, чьи профессии в ближайшем будущем станут не востребованными, такие как операторы колл-центров, которых в скором времени заменят чат-боты или голосовые помощники, кредитных инспекторов – искусственный интеллект. На основании данных цифрового профиля, в банке выделили более десяти тысяч сотрудников с подобным функционалом, и на основе их образования и опыта работы предложили пройти переобучение по актуальным специальностям.

Автоматизацию HR Сбербанк начал десять лет назад. Первое, что было автоматизировано, это рекрутинг, оценка персонала и расчет заработной платы. Для этих целей была внедрена система SAP Human Capital Management. Система, доработки которой длились полгода, была признана громоздкой и массивной. В 2016 г., по итогам имевшегося опыта эксплуатации SAP Human Capital Management, потребовавшей длительной доработки и настройке, перешли на облачные технологии с добавлением пакета преднастроенных HR-процессов на платформе SAP Success Factors (SF), так как это единственный сервис центра обработки данных, расположенный на территории РФ. На основе этого сервиса были организованы такие функции HR, как рекрутинг, адаптация персонала, планирование и развитие карьеры, корпоративное обучение. Таким образом, на старой платформе осталось только расчет заработной платы и кадровое администрирование.

В последнее время были внедрены QR коды, размещенные на POS материалах, позволяющих расширить базу кандидатов, посредством которых кандидат сканируя код, переходит по ссылке на электронную форму, заполняет анкету, данные получает рекрутер и направляет кандидата в подразделение с открытой вакансией.

Сбербанк также подключил к HR-системе сторонние цифровые сервисы (VCV и Skillaz), которые проводят автообзвон и видеоподбор кандидатов с кандидатами на массовые позиции. Посредством использования системы «Skillaz» Сбер проводит массовый подбор персонала. Время закрытия вакансий снизилось в 2 раза, а издержки набора персонала почти на 35 % [3].

Также HR Сбера успешно решает задачи по оптимизации работы Банка, прогнозирует и управляет уровнем текучести кадров, принимая меры по предупреждению оттока эффективных сотрудников, проводя анализ и оценку кадрового состава, формируя кадровый резерв и планируя карьеру сотрудников.

Как уже отмечалось ранее, Сбербанку удалось за последние 7 лет реформировать свою HR-систему. Однако следует заметить, что покупка

сторонних ПО или платформ требует значительных ресурсов. С целью эффективного использования вложений, обычно все инновации проходят апробацию, исследование необходимости и эффективности их внедрения.

Естественно, что основным критерием оценки эффективности внедрения инноваций является экономический эффект в виде разницы полученной выгоды и понесенных затрат. Однако оценивать в денежных средствах эффект от внедрения HR-платформы в Сбербанке рано. Пока Сбербанк затратил порядка 300 млн. руб. на разработку и внедрение платформы, но продолжается ее доработка. Сбербанк не просто вложил инвестиции в повышение своей конкурентоспособности и эффективности HR-процессов, но планирует, протестировав, продавать HR-сервисы, разработанные на базе SAP-решений другим компаниям.

Передовой опыт Сбербанка, как крупнейшей кредитной организации страны, значительно продвинувшейся в сфере дигитализации HR, может послужить примером для цифровой трансформации кадрового менеджмента, по крайней мере, для крупных российских компаний с целью повышения производительности труда, мотивации и уровня вовлеченности сотрудников.

Библиографический список

1. Официальный сайт Сбербанка [Электронный ресурс] // URL: <https://www.sberbank.com/ru>.
2. Отчет Сбербанка за 2021. Оцениваем результаты, анализируем тренды. БКС Мир инвестиций. [Электронный ресурс] URL: <https://bcs-express.ru/novosti-i-analitika/sberbank-otchitalsia-za-2021>.
3. Сбер. Отчет о воздействии. 2021 г. [Электронный ресурс]: URL: https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/pdf/normative_docs/sber_impact_report_for_2021_ru.pdf.



III. ACTUAL ISSUES OF LABOR ECONOMICS AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT



ТИПЫ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО РАБОТНИКА

А. Б. Карпов

*Кандидат психологических наук,
Директор по персоналу,
ГК «Актис»,
г. Москва, Россия*

Summary. The article indicates the relevance of studying the labor motivation of modern workers. The author's typology of labor behavior is presented on the basis of employees' motivation and activity. 4 types of labor behavior are identified, each of which determines the effectiveness of labor and efficiency. Descriptions and recommendations on the work of the manager with employees of each type are given.

Keywords: labor motivation; labor behavior; engagement; job satisfaction; organizational psychology.

Трудовая мотивация, как побуждающая сила производительности труда современного работника, вызывает в последнее время высокий научный интерес как у теоретиков – ученых психологов, социологов и экономистов, так и у практиков – руководителей и владельцев организаций. К сожалению, существующие подходы к измерению и развитию трудовой мотивации оценивают разные формы и проявления трудового поведения, не дополняя единую модель трудовой мотивации, а зачастую противореча друг другу. Сегодня в организационной психологии остаются открытыми вопросы, почему сотрудник работает определенным образом, почему он выбирает определенные пути достижения результата, почему некоторые работники обладают более сильной мотивацией, чем другие, в результате чего добиваются успеха там, где имеющие не меньшие возможности и способности терпят неудачу [3, 4].

Эффективная система мотивации, учитывающая потребности и особенности мотивации сотрудников и состоящая именно из тех инструментов стимулирования, которые наиболее соответствуют потребностям работников – ключевой фактор успеха современной организации. Благодаря эффективной системе мотивации компания способна привлечь наиболее талантливых специалистов и удержать их [2].

На основании проведенных исследований вовлеченности и трудовой мотивации 951 сотрудника современной отечественной компании были выявлены определенные закономерности [1]. В целях более глубокого понимания причин трудовой мотивации, систематизации результатов ис-

следований, а также повышения вовлеченности и трудовой мотивации были проведены фокус-группы с сотрудниками и контент-анализ ответов.

На основании результатов контент-анализа, данных фокус-групп, а также оценки уровня вовлеченности, представляется возможным выделить и схематично распределить представителей групп исследования по соотношению уровня их трудовой мотивации и уровня активности, готовности принимать конструктивные или неконструктивные действия (Таблица 1).

Таблица 1

**Схема соотношения групп исследования
по уровням мотивации и активности**

	<i>Пассивное поведение</i>	<i>Активное поведение</i>
<i>Мотивация</i>	Удовлетворенность	Вовлеченность
<i>Демотивация</i>	Безразличие	Деструктивность

Мотивация, как и демотивация может быть активная (осознанная, внешне выраженная, приводящая к действиям), или пассивная. В зависимости от сочетания мотивации и активности, трудовое поведение работника приобретает черты одной из 4 зон: Удовлетворенности, Вовлеченности, Безразличия или Деструкции.

Активный-Демотивированный тип трудового поведения (Деструктивный). Сотрудник, совершает поступки, представляющие угрозу выполнению задач организации, либо активно и, зачастую, вызывающе занимается выполнением задач, не представляющими ценность для работодателя. Сотрудник обманывает, нарушает достигнутые договоренности с работодателем, потребительски относится к компании, демонстрирует приоритет личных интересов над корпоративными. Такие сотрудники могут негативно влиять на коллег: разрушают их ценности и убеждения, порождают сомнения в целесообразности работать добросовестно и качественно.

Пассивно-Демотивированный тип трудового поведения (Безразличный). Сотрудник формально и без энтузиазма выполняет предписанные правила и требования, чаще всего, из опасения наказания или ожидания вознаграждения. Они либо поддерживают, либо распространяют негативные слухи про коллег и руководство компании, исподтишка настраивают или провоцируют других на критику правил и порядков компании. Публично такие сотрудники готовы демонстрировать соблюдение корпоративных правил и стандартов, однако их преданность компании не истинна, вызвана желанием «не попадаться на вид» руководству.

Пассивно-Мотивированный тип трудового поведения (Удовлетворенный). Работник соблюдает корпоративные правила и обычаи, принятые в организации, следует стандартам, выполняет поручения руководителя не

из-за страха, а в силу своего отношения к работе. Сотрудника устраивает многое в компании, однако от него не следует ожидать готовности к самопожертвованию и стремлению к развитию. Однако, при таком виде трудового поведения есть риск попадания в зону пассивного комфорта, в которой мотивация направлена больше на удержание имеющихся условий, а не на стимулирование к сверхпроизводительности и выдающимся результатам.

Активно-Мотивированный тип трудового поведения (Вовлеченный). Они максимально отдают себя работе, нетерпимы к нарушениям правил со стороны коллег, активны в преодолении трудностей. Такие сотрудники легче переносят сложные для компании времена и остаются работать, сопереживая организации. Сотрудники с таким типом трудового поведения отличаются максимальной производительностью, мотивированы и эффективны. Как правило они добиваются самых высоких результатов в работе, но в то же время наиболее подвержены эмоциональному выгоранию.

Руководителям важно учитывать индивидуальные особенности и потребности работников, особенности их мотивации и соответствие типу трудового поведения. Выстроенная, ориентированная на разные типы система стимулирования в организации – залог высокой производительности труда сотрудников.

Библиографический список

1. Базаров Т.Ю., Карпов А.Б. Факторы трудовой мотивации современного работника (на примере российской фармацевтической компании). // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 1. - С. 106-120.
2. Громова Н.В. Вовлеченность персонала - основной резерв повышения эффективности деятельности современных компаний // Вестник РЭА им. Г.В. Плеханова. 2018. № 6 (102).
3. Карпов А.Б. Вовлеченность в работу — показатель трудовой мотивации сотрудников // Системная психология и социология. - 2018. – № 3 (27). - С. 74–83.
4. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации: учеб. пособие / С.А. Шапиро. – 3-е изд. перераб. и доп. – Москва: КНОРУС, 2016. – 268 с.



**ПЛАН МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЕРЕНЦИЙ, ПРОВОДИМЫХ ВУЗАМИ
РОССИИ, АЗЕРБАЙДЖАНА, АРМЕНИИ, БОЛГАРИИ, БЕЛОРУССИИ,
КАЗАХСТАНА, УЗБЕКИСТАНА И ЧЕХИИ НА БАЗЕ
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»
В 2023 ГОДУ**

Дата	Название
15–16 января 2023 г.	Информатизация общества: социально-экономические, социокультурные и международные аспекты
17–18 января 2023 г.	Развитие творческого потенциала личности и общества
20–21 января 2023 г.	Литература и искусство нового века: процесс трансформации и преемственность традиций
25–26 января 2023 г.	Региональные социогуманитарные исследования: история и современность
5–6 февраля 2023 г.	Актуальные социально-экономические проблемы развития трудовых отношений
10–11 февраля 2023 г.	Педагогические, психологические и социологические вопросы профессионализации личности
15–16 февраля 2023 г.	Психология XXI века: теория, практика, перспективы
16–17 февраля 2023 г.	Общество, культура, личность в современном мире
20–21 февраля 2023 г.	Инновации и современные педагогические технологии в системе образования
25–26 февраля 2023 г.	Экологическое образование и экологическая культура населения
3 марта 2023 г.	Вопросы науки в современном мире
15–16 марта 2023 г.	Социально-экономическое развитие и качество жизни: история и современность
20–21 марта 2023 г.	Гуманизация обучения и воспитания в системе образования: теория и практика
25–26 марта 2023 г.	Актуальные вопросы теории и практики филологических исследований
15–16 марта 2023 г.	Развитие личности: психологические основы и социальные условия
5–6 апреля 2023 г.	Народы Евразии: история, культура и проблемы взаимодействия
10–11 апреля 2023 г.	Проблемы и перспективы развития профессионального образования в XXI веке
15–16 апреля 2023 г.	Информационно-коммуникационное пространство и человек
18–19 апреля 2023 г.	Актуальные аспекты педагогики и психологии начального образования
20–21 апреля 2023 г.	Здоровье человека как проблема медицинских и гуманитарных наук
22–23 апреля 2023 г.	Социально-культурные институты в современном мире
25–26 апреля 2023 г.	Детство, отрочество и юность в контексте научного знания
28–29 апреля 2023 г.	Культура, цивилизация, общество: парадигмы исследования и тенденции взаимодействия
2–3 мая 2023 г.	Современные технологии в системе дополнительного и профессионального образования
10–11 мая 2023 г.	Риски и безопасность в интенсивно меняющемся мире
15–16 мая 2023 г.	Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия

20–21 мая 2023 г.	Текст. Произведение. Читатель
25–26 мая 2023 г.	Инновационные процессы в экономической, социальной и духовной сферах жизни общества
1–2 июня 2023 г.	Социально-экономические проблемы современного общества
3 июня 2023 г.	Вопросы науки в современном мире
9–10 сентября 2023 г.	Проблемы современного образования
15–16 сентября 2023 г.	Новые подходы в экономике и управлении
20–21 сентября 2023 г.	Традиционная и современная культура: история, актуальное положение и перспективы
25–26 сентября 2023 г.	Проблемы становления профессионала: теоретические принципы анализа и практические решения
28–29 сентября 2023 г.	Этнокультурная идентичность – фактор самосознания общества в условиях глобализации
5 октября 2023 г.	Вопросы науки в современном мире
13–14 октября 2023 г.	Цели, задачи и ценности воспитания в современных условиях
15–16 октября 2023 г.	Личность, общество, государство, право: проблемы соотношения и взаимодействия
17–18 октября 2023 г.	Тенденции развития современной лингвистики в эпоху глобализации
25–26 октября 2023 г.	Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов
1–2 ноября 2023 г.	Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия
3–4 ноября 2023 г.	Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования
7–8 ноября 2023 г.	Классическая и современная литература: преемственность и перспективы обновления
15–16 ноября 2023 г.	Проблемы развития личности: многообразие подходов
20–21 ноября 2023 г.	Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования
25–26 ноября 2023 г.	История, языки и культуры славянских народов: от истоков к грядущему
28 ноября 2023 г.	Вопросы науки в современном мире
1–2 декабря 2023 г.	Практика коммуникативного поведения как объект социально-гуманитарных исследований
3–4 декабря 2023 г.	Проблемы и перспективы развития экономики и управления
5–6 декабря 2023 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"> • РИНЦ (Россия), • Directory of open access journals (Швеция), • Open Academic Journal Index (Россия), • Research Bible (Китай), • Global Impact factor (Австралия), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor (Канада), • International Society for Research Activity Journal Impact Factor (Индия), • General Impact Factor (Индия), • Scientific Journal Impact Factor (Индия), • Universal Impact Factor 	<ul style="list-style-type: none"> • Global Impact Factor – 1,881, • РИНЦ – 0,075. • SJIF – 6,492
Чешский научный журнал «Paradigmata poznání»	Мультидисциплинарный	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor(Канада), • General Impact Factor (Индия), • Scientific Journal Impact Factor (Индия) 	<ul style="list-style-type: none"> • Global Impact Factor – 0,966 • SJIF – 6,295

**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

QUESTIONS OF SCIENCE IN THE MODERN WORLD

Materials of the IX international scientific conference
on December 3–4, 2022

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

Podepsáno v tisku 13.12.2022.
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

СРОЧНОЕ ИЗДАНИЕ МОНОГРАФИЙ И ДРУГИХ КНИГ



*Два места издания Чехия или Россия.
В выходных данных издания
будет значиться*

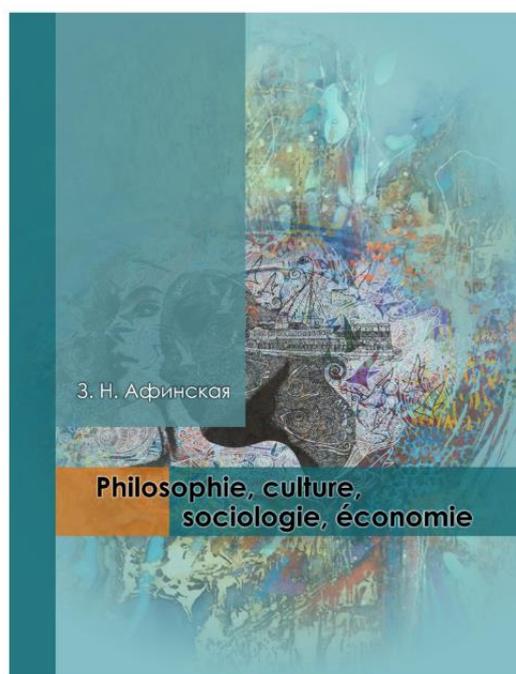
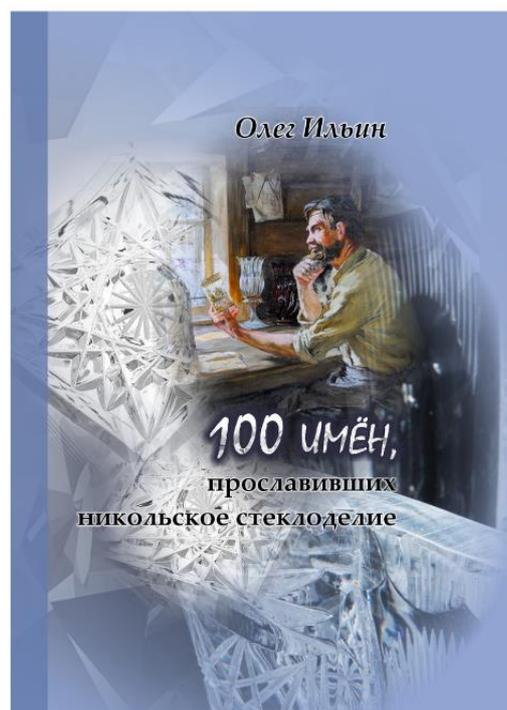
**Прага: Vědecko vydavatelské
centrum "Sociosféra-CZ"**

или

**Пенза: Научно-издательский
центр "Социосфера"**

РАССЧИТАТЬ СТОИМОСТЬ

- Корректурa текста
- Изготовление оригинал-макета
- Дизайн обложки
- Присвоение ISBN



У НАС ДЕШЕВЛЕ

- Печать тиража в типографии
- Обязательная рассылка
- Отсудка тиража автору