

позволяет отслеживать весь путь товара до его растаможивания на территории России. Новая система даёт возможность налоговикам отслеживать товар в момент ввоза, поэтому количество таких мошеннических схем сокращается.

### Литература

1. Федеральная Таможенная Служба [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://customs.ru/> (дата обращения 24.12.2019 г.).
2. Гайфутдинов В.А., Джураев Д.Р. О некоторых вопросах таможенного контроля товаров, отнесенных к категории опасных грузов. Ученые записки Санкт-Петербургского имени В.Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии. 2019. № 3 (71). С. 9-12.
3. Герасимова М.Ю., Горчакова В.С., Ларионова Н.Э. Технические средства таможенного контроля: понятие и роль в таможенном контроле // Форум молодых ученых. 2017. № 6 (10). С. 541-544.
4. Дворецкая Ю.А., Автушенко В.М. Принципы участия аудиторов в процедурах судебно-бухгалтерской экспертизы // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 1. С. 166-169.
5. Ермакова Л.В., Дедова О.В., Мельгуй А.Э. Необходимость судебно-бухгалтерской экспертизы в современных условиях модернизации экономики России // Наука Красноярья. 2016. Т. 5. № 3-3. С. 36-44.
6. Ковалева Н.Н., Сабадашев А. Г. Методологические подходы к организации и проведению судебно-бухгалтерской экспертизы экономического субъекта // Вестник Брянского государственного университета. 2009. № 3. С. 103-110.
7. Матвеева О.П., Мешечкина Р.П., Ледовской Е.Е., Коденко И.А. Таможенный контроль: использование технических средств таможенного контроля на основе применения системы управления рисками. Белгород, 2018.
8. Полещук Т.А., Баженова М.О. Аудит как метод внутреннего финансового контроля в таможенных органах // Карельский научный журнал. 2019. Т. 8. № 4 (29). С. 97-100.
9. Попова Л.И. Технологии таможенного контроля. Учебное пособие / Москва, 2019. Сер. 66 Специалист (1-е изд.)

УДК 656.2.003 + 06

## ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ НАЦИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ

*Донченко Елизавета Георгиевна (liza161@bk.ru)*

*Ростовский государственный университет путей сообщения*

В статье раскрываются условия формирования корпоративного механизма социально-инвестиционного перераспределения, способствующего сближению интересов работников и компании-работодателя в повышении благосостояния и капитализации. В условиях падения доходов населения и практического отсутствия инструментов и стимулов для активизации инвестиционных систем, создание национальных экономических механизмов актуально. Выводы, изложенные в статье, базируются на проведенных исследованиях: инвестиционной системы ОАО «РЖД»; сберегательной активности населения; перспективных и прогрессивных инструментов перераспределения международного и отечественного уровней. Выявлено упущение – отсутствие населения как потенциального инвестора и институционально-инструментарной базы реализации модели Дж. Кейнса IS. Предложен механизм, реализующий макро-идею на микроуровень корпорации, алгоритмизирована диверсификация, сформулированы направления законодательных преобразований для развития механизма корпоративного социально-инвестиционного перераспределения корпоративного уровня.

*Ключевые слова:* аккумуляирование, корпоративный механизм, накопления, социально-инвестиционное перераспределение, трансформация.

Создание национальных экономических механизмов – вопрос актуальный и своевременный в условиях негативной геополитической обстановки [1].

Исследование инвестиционной системы ОАО «РЖД» выявило ряд существенных проблем. Главной, на наш взгляд является упущение в качестве главного инвестора работников компании и населения [2].

Признаки корпорации позволили определить ее полигон для формирования механизма социально-инвестиционного перераспределения. Разработана модель механизма, обозначены его субъекты (направители накоп-

лений, аккумуляторы и трансформаторы накоплений в инвестиции, получатели инвестиций, гаранты функционирования механизма). Корпоративный механизм преследует цель – аккумуляирование накоплений работников компании и населения в корпоративные институты с последующим рациональным корпоративным капиталовложением и справедливым распределением прибыли. Решает задачи: разрабатки добровольно-мотивационного инструментария аккумуляирования накоплений; формирования комплекса корпоративных институтов; распределения инвестиционной корпоративной прибыли между участниками инвестиционного перерас-

пределения; институционализации корпоративного механизма. Базируется на принципах: стратегическое партнерство; гарантированность и высокая доходность; доступность и добровольность; взаимная ответственность и общественный контроль; мобильность и оперативность.

Все связи внутри механизма подчинены решению проблемы отсутствия баланса интересов работников (в повышении их благосостояния) и компании (в повышении капитализации).

Контент разработанного механизма содержит идею модели Дж. М. Кейнса IS, адаптированную на корпоративный уровень.

Корпорация, требующая серьезных инвестиционных вложений, привлекает накопления работников (в первую очередь) и населения через инструменты корпоративных институтов – корпоративный пенсионный фонд (КПФ), корпоративное страховое общество (КСО), корпоративный инвестиционный фонд (КИФ), корпоративный банк (КБ). В рамках действующего механизма перечисленные институты являются аккумуляторами. Трансформация аккумулированных средств в инвестиции опосредована корпоративной управляющей компанией (КУК). Деятельность КПФ и КСО в интересах компании направлена на повышение мотивации к размещению накоплений максимального числа клиентов; в интересах работников и населения – на сохранение и приумножение социальных накоплений. Стимулом размещения в корпоративные институты является расширенный инструментарий, преференции, корпоративные возможности. КИФ и КБ, осуществляя свои основные функции, размещают сбережения работников и населения в более рискованные инвестиционные инструменты с возможностью увеличения дохода. Привязанные к корпоративной инвестиционной системе, институты корпоративного механизма в первую очередь участвуют в инвестициях компании–реципиента (получателя инвестиций), что не лишает их возможности вести основные направления банковского и инвестиционного бизнеса не связанные с корпорацией. В составе механизма КБ и КИФ также выступают как аккумуляторы, трансформация сбережений в инвестиции по аналогии с КПФ и КСО осуществляется через КУК. Преференциальные условия в механизме социально-инвестиционного перераспределения распространяются на всех субъектов. Именно корпоративные субъекты являются более привлекательными по всем позициям по сравнению с аналогичными институтами вне корпорации.

Например, процент по кредиту на цели инвестирования ниже, чем в банковском секторе;

инвестиции средств КИФ и КПФ в инфраструктурные объекты с возможностью их приобретения с целью получения прибыли в долгосрочной перспективе и распределение дивидендов среди инвесторов и другое.

В механизме не преследуется индивидуализация бизнес-направлений и инструментария, несмотря на необходимость расширения и совершенствования последних. Преимущества – в институциональной консолидации, позволяющей использовать ресурсы корпоративных институтов для создания корпоративной управляющей компании, специализированного депозитария, аудита без привлечения сторонних структур. Отсутствуют затраты на оплату услуг этих структур. При этом повышается ответственность институтов друг перед другом, компанией, инвесторами. КУК, в отличие от общепринятой практики несет ответственность за выбор инвестиционных проектов, оценку их перспективности и прибыльности, перераспределение прибыли компании между корпоративными институтами.

Компания, формирующая внутрикорпоративный механизм, тем самым гарантирует его беспрепятственное развитие, прозрачность планов и результатов перераспределительных отношений, приобретая источник инвестиций (в том числе и длинных денег) на прибыльные и перспективные проекты. Корпорация решает проблему реального повышения доходов своих работников не за счет повышения номинальной заработной платы.

Рассмотрение условий формирования внутрикорпоративного механизма ОАО «РЖД» выявило признаки его универсальности и возможность применения аналогичных механизмов (с некоторыми допущениями) в крупных корпорациях–монополистах с государственным участием.

При современных тенденциях огосударствления банковского сектора и экономики в целом, значительного сокращения страховых компаний, коммерческих банков, инвестиционных фондов из-за ужесточения законодательства, слияния и поглощения банковско-финансовых компаний формирование локализованных экономических систем может вызвать интерес у населения на фоне отсутствия доверия проводимым реформам и, в первую очередь – пенсионной.

Остановимся на роли государства как гаранта формирования и развития социально-инвестиционных перераспределительных отношений корпоративного уровня.



1 ДОХОДЫ – 2 СБЕРЕЖЕНИЯ – 3 ИНВЕСТИЦИИ – 4 ДОХОДЫ

**Рисунок 1. Элемент механизма корпоративного социально-инвестиционного перераспределения**

Компании с государственным участием активно поддерживаются государством, оказывая существенную нагрузку на бюджет. Государственно-частное партнерство не получило широкого распространения. Отношения государства и населения ограничены налогообложением трудоспособных россиян. Попытки граждан повысить свой доход – преимущественно размещение средств на депозитах; рынок ценных бумаг практически закрыт для неквалифицированных инвесторов. Снижающиеся доходы отражаются на снижении возможности сберегать и использовать незначительные накопления для повышения благосостояния. Предоставление расширенных инструментальных возможностей для различных (в том числе и низкодоходных) групп населения, в первую очередь – работников крупных компаний с государственным участием размещать и накапливать свои сбережения в корпоративных институтах, нацеленных на развитие компании – реализация социально-инвестиционного перераспределения посредством предлагаемого корпоративного механизма.

Локализованный механизм саморегулируем. Государство, оставаясь ведущим акционером, получает преимущества снижения бюджетного бремени в инвестировании и поддержке компании. При этом, безусловным остается финансирование и контроль государством заведомо убыточных проектов. В развитии корпоративных механизмов его роль стейкхолдера представляется нам важной: в отсутствии прямого вмешательства, позитивно влияет на развитие корпоративных систем через снятие администра-

тивных барьеров и совершенствование законодательства. Такое участие способствует оздоровлению инвестиционных систем и экономических процессов в целом.

Как отмечалось, большинство инструментов, заложенных в основу институционально-инструментарной составляющей корпоративного механизма, работают, нормативно закреплены и отрегулированы. То есть для формирования социально-инвестиционного механизма корпоративного уровня начальные условия созданы, необходимо выбрать системообразующую компанию. Однако, для дальнейшего развития механизма необходимо расширение нормативно-правовой базы, обеспечивающей приоритет корпоративной системы для размещения сбережений.

На наш взгляд необходимо обратить внимание на следующие моменты.

1. Выбор и закрепление правового статуса механизмообразующего экономического субъекта.

Формирование социально-инвестиционных механизмов возможно на базе корпораций или холдингов. Дефиниции «корпорация» и «холдинг» в действующем законодательстве четко не определены. Корпорация представлена организационно-правовой формой крупного бизнеса, преобладают вертикально интегрированные корпорации [3]. Реально существующие банковские холдинги не отличаются прозрачностью, отличаются поддержкой нерентабельных предприятий внутри холдинга, имеют двойное налогообложение.

2. Закрепление дефиниции «корпоративный институт» (корпоративный пенсионный фонд,

корпоративное страховое общество, корпоративный инвестиционный фонд, корпоративный банк, корпоративная управляющая компания). На сегодняшний день корпоративная принадлежность отсутствует. Корпоративное пенсионное страхование – заключение договора между компанией и негосударственным пенсионным фондом на формирование системы пенсионного страхования для работников компании [4]. При этом НПФ в последнее время все чаще входят в состав банковских структур либо поглощаются более крупными игроками рынка.

3. Закрепление преференциального списка для корпоративного механизма: отмена/снижение обязанности отчислений накоплений НПФ в Фонд гарантирования пенсионных накоплений; необязательность акционирования КПФ; возможность создания КУК за счет корпоративных институтов; проведение перекрестного аудита корпоративными институтами и финансово-экономическими структурами компании-реципиента [5]; саморегулируемость – контрольные и надзорные функции лежат на субъектах (локализованных участниках рынка); разработка внутренних корпоративных стандартов [6].

4. Налоговые послабления для корпоративных систем. Уменьшение налогооблагаемой базы более чем на 12%, направление корпоративных накоплений на пенсионное/страховое обеспечение из тарифов «за вредность»; повышение коэффициента к льготе для работодателя, участвующего в софинансировании; изменение требований к отчетности, расширяющих возможности для компании и корпоративных институтов в привлечении заимствований.

5. Налоговые послабления для работников/населения-субъектов корпоративных механизмов. Увеличение суммы возврата НДС, распространяющихся на добровольные виды страхования; расширение списка для вычета при комбинированном и смешанном страховании.

6. Снижение порога для участников рынка ценных бумаг. Предоставление возможности приобретения акций корпорации работниками: с более низкими доходами, на кредитные средства. Корпоративные права наследования и/или

передачи акций после прекращения трудовых отношений, в том числе по достижении пенсионного возраста.

7. Правовое закрепление индивидуальных пенсионных накоплений в корпоративных институтах.

### Литература

1. Акопова Е. С. Механизмы обеспечения экономической безопасности российского общества / Акопова Е.С., Таранов П.В., Самыгин С.И. Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. №3.
2. Донченко Е. Г. К вопросу о привлечении экономически активного населения в инвестиционный процесс / Донченко Е. Г., Шагинян С. Г. Труды Ростовского государственного университета путей сообщения. – 2014. - № 4.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ / СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/) (дата обращения 07.02.2020).
4. Федеральный закон от 07.05.1998 № 75-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «О негосударственных пенсионных фондах» / СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_18626/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18626/) (дата обращения 07.02.2020).
5. Федеральный закон «Об инвестировании средств для финансирования накопительных пенсий в РФ» от 24.07.2002 № 111-ФЗ (ред. 21.07.2014 г.) / СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_76766/eae9c3b80e6a152443975022344b925d3dd77aba/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76766/eae9c3b80e6a152443975022344b925d3dd77aba/) (дата обращения 07.02.2020).
6. Федеральный закон от 13.07.2015 № 223-ФЗ «О саморегулируемых организациях в сфере финансового рынка» / СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_182662/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182662/) (дата обращения 07.02.2020).

УДК 331.1:338.2

## ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Смирнова Наталья Валентиновна (eknauk@yandex.ru)  
Военно-космическая академия имени А.Ф. Можайского*

В условиях необходимости экономического роста и повышения конкурентоспособности отечественных товаров большое значение приобретает рост производительности труда на российских предприятиях. Для того, чтобы выйти на траекторию устойчивого развития российской экономике необходимо достичь ежегодного пятипроцентного повышения уровня производительности труда, прежде всего, за счёт обрабатывающего сектора. В статье рассмотрены основные факторы, такие как кадры, основной капитал, организация труда с помощью которых возможно управлять динамикой производительности труда на предприятии в контексте проводимой правительством политики по увеличению