

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
«НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»**



ЭКОНОМИКА, ФИНАНСЫ И УПРАВЛЕНИЕ:

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

**СБОРНИК СТАТЕЙ V МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ,
СОСТОЯВШЕЙСЯ 15 ДЕКАБРЯ 2023 Г. В Г. ПЕНЗА**

**ПЕНЗА
МЦНС «НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»
2023**

УДК 001.1
ББК 60
Э40

Ответственный редактор:
Гуляев Герман Юрьевич, кандидат экономических наук

Э40

ЭКОНОМИКА, ФИНАНСЫ И УПРАВЛЕНИЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ: сборник статей V Международной научно-практической конференции. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 144 с.

ISBN 978-5-00236-131-1

Настоящий сборник составлен по материалам V Международной научно-практической конференции **«ЭКОНОМИКА, ФИНАНСЫ И УПРАВЛЕНИЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ»**, состоявшейся 15 декабря 2023 г. в г. Пенза. В сборнике научных трудов рассматриваются современные проблемы науки и практики применения результатов научных исследований.

Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законодательства об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

Полные тексты статей в открытом доступе размещены в Научной электронной библиотеке **Elibrary.ru** в соответствии с Договором №1096-04/2016К от 26.04.2016 г.

УДК 001.1
ББК 60

© МЦНС «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2023
© Коллектив авторов, 2023

ISBN 978-5-00236-131-1

Ответственный редактор:

Гуляев Герман Юрьевич – кандидат экономических наук

Состав редакционной коллегии и организационного комитета:

Агаркова Любовь Васильевна – доктор экономических наук, профессор
Ананченко Игорь Викторович – кандидат технических наук, доцент
Антипов Александр Геннадьевич – доктор филологических наук, профессор
Бабанова Юлия Владимировна – доктор экономических наук, доцент
Багамаев Багам Манапович – доктор ветеринарных наук, профессор
Баженова Ольга Прокопьевна – доктор биологических наук, профессор
Боярский Леонид Александрович – доктор физико-математических наук
Бузни Артемий Николаевич – доктор экономических наук, профессор
Буров Александр Эдуардович – доктор педагогических наук, доцент
Васильев Сергей Иванович – кандидат технических наук, профессор
Власова Анна Владимировна – доктор исторических наук, доцент
Гетманская Елена Валентиновна – доктор педагогических наук, профессор
Грицай Людмила Александровна – кандидат педагогических наук, доцент
Давлетшин Рашит Ахметович – доктор медицинских наук, профессор
Иванова Ирина Викторовна – кандидат психологических наук
Иглин Алексей Владимирович – кандидат юридических наук, доцент
Ильин Сергей Юрьевич – кандидат экономических наук, доцент
Искандарова Гульнара Рифовна – доктор филологических наук, доцент
Казданиян Сусанна Шалвовна – кандидат психологических наук, доцент
Качалова Людмила Павловна – доктор педагогических наук, профессор
Кожалиева Чинара Бакаевна – кандидат психологических наук

Колесников Геннадий Николаевич – доктор технических наук, профессор
Корнев Вячеслав Вячеславович – доктор философских наук, профессор
Кремнева Татьяна Леонидовна – доктор педагогических наук, профессор
Крылова Мария Николаевна – кандидат филологических наук, профессор
Кунц Елена Владимировна – доктор юридических наук, профессор
Курленя Михаил Владимирович – доктор технических наук, профессор
Малкоч Виталий Анатольевич – доктор искусствоведческих наук
Малова Ирина Викторовна – кандидат экономических наук, доцент
Месеняшина Людмила Александровна – доктор педагогических наук, профессор
Некрасов Станислав Николаевич – доктор философских наук, профессор
Непомнящий Олег Владимирович – кандидат технических наук, доцент
Орбец Владимир Александрович – доктор ветеринарных наук, профессор
Попова Ирина Витальевна – доктор экономических наук, доцент
Пырков Вячеслав Евгеньевич – кандидат педагогических наук, доцент
Рукавишников Виктор Степанович – доктор медицинских наук, профессор
Семенова Лидия Эдуардовна – доктор психологических наук, доцент
Удут Владимир Васильевич – доктор медицинских наук, профессор
Фионова Людмила Римовна – доктор технических наук, профессор
Чистов Владимир Владимирович – кандидат психологических наук, доцент
Швец Ирина Михайловна – доктор педагогических наук, профессор
Юрова Ксения Игоревна – кандидат исторических наук

УДК 658

СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ С ПОЗИЦИИ УПРАВЛЕНЦА И СОТРУДНИКА

ВИНОГРАДОВА АНАСТАСИЯ АЛЕКСАНДРОВНА,

ассистент кафедры маркетинга и международного менеджмента

КАСПЕРОВИЧ КСЕНИЯ НИКОЛАЕВНА,**МАЦЕЕВСКАЯ ЕКАТЕРИНА СЕРГЕЕВНА,**

студенты

УО «Полесский государственный университет»

ВЛАСОВА СВЕТЛАНА ВИКТОРОВНАк.м.н., доцент, доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения,
УО «Белорусский государственный медицинский университет»

Аннотация: работа посвящена анализу стилей управления как определяющего фактора формирования эффективной организационной динамики. Рассмотрены теоретические аспекты стилей управления, проведен опрос и анализ данных о применении управленческих подходов. Определено влияние стилей руководства на достижение целей и формирование рабочей атмосферы.

Ключевые слова: стиль управления, организация деятельности предприятия, конфликт, мотивация, генерация идей.

ENTERPRISE MANAGEMENT STYLE FROM THE POSITION OF A MANAGER AND EMPLOYEE

Vinogradova Anastasiya Alexandrovna,**Kaspiarovich Kseniya Nikolaevna,****Matseyeuskaya Katsiaryna Sergeevna,****Vlasava Sviatlana Victarauna**

Abstract: the work is devoted to the analysis of management styles as a determining factor in the formation of effective organizational dynamics. Theoretical aspects of management styles were considered, the survey and analysis of data on the application of management approaches were conducted. Influence of management styles on achieving goals and creating of working atmosphere is determined.

Key words: management style, organization of the company's activities, conflict, motivation, generation of ideas.

Актуальность

Современный рынок труда все больше фокусируется на потенциальных сотрудниках и высокой конкуренции за кадровый сегмент, нежели на работодателях [1]. Опыт успешных компаний показывает значительную эффективность от человеческих ресурсов в случае высокого уровня лояльности и вовлеченности сотрудников, создании условий для развития персонала, когда «каждый сотрудник, менеджер и руководитель полностью сосредоточен на своей работе и прилагает все усилия на благо компании» [2]. Данные американского института общественного мнения Gallup подтверждают, что компании с высокой вовлеченностью сотрудников на 8% эффективнее своих конкурентов с низкой вовлеченно-

стью, а в организациях с максимальной вовлеченностью персонала показатели рентабельности выше, чем у конкурентов, практически в 2 раза [3].

Стиль управления и личность руководителя организации играет ключевую роль в ее успехе и устойчивом развитии предприятия. По данным последних исследований, 54% руководителей компаний планируют пересмотреть мотивационные программы в своих компаниях [4].

Стиль управления представляет собой инструмент, который руководитель может использовать для координации и направления усилий персонала для достижения поставленных компанией задач.

Изучение вопросов руководства компанией и наиболее эффективных стилей управления являются актуальными на современном этапе развития производственных отношений, что и определило дизайн нашего исследования.

Традиционно выделяют авторитарный, демократический и либеральный стили руководства. Авторитарный стиль управления характеризуется централизованным принятием решений, где руководитель самостоятельно, единолично принимает ключевые решения, а подчиненные следуют его указаниям. Демократический стиль предполагает учет мнения коллектива, а решения принимаются с участием всех сотрудников и руководителя согласованно. Либеральный стиль управления, в свою очередь, основан на делегации полномочий и поощрении инициативы сотрудников [3].

В целях совершенствования подходов к организации руководства предприятий проведено поперечное социологическое исследование среди различных демографических групп жителей города Пинска по изучению представлений об организации деятельности предприятий.

Материал и методы

Набор участников проекта осуществлялся с использованием информированного согласия и не нарушал прав участников исследования.

По результатам анализа проблем организации деятельности предприятий в условиях современных вызовов были отобраны вопросы-индикаторы, позволившие выявить степень социального восприятия различных форм руководства и мотивации сотрудников.

Была разработана анкета. База исследования была сформирована на основании полученных данных и использовалась для проведения статистического анализа.

В рамках социологического исследования было опрошено 100 человек, средний возраст которых составил $35 \pm 2,3$ года, из которых 76,1% составили лица женского пола, 23,9% - мужского пола. Данные о результатах анкетирования предоставлялись дистанционно через Google Forms.

Среди опрошенных 32,4% составили лица в возрасте от 46 до 60 лет, около 19,7% респондентов принадлежали к возрастной категории 19 – 25 лет.

По результатам проведенного исследования регистрировались ответы по качественным и количественным признакам в результате опроса по каждому ответу. Они были представлены абсолютным числом ответов по каждому вопросу и относительными величинами в процентах (%).

Для обработки и анализа эмпирических данных использованы статистические методы лицензионной версии программ (MS Excel 2010).

Результаты исследования

По данным проведенного анализа выявлено, что по мнению 56,3% респондентов самым оптимальным для руководителя стилем управления является демократический. Между тем, среди 33,8% опрошенных высказались за авторитарный тип руководства. Значительное число обозначивших такой выбор принадлежали к возрастной группе 46 лет и старше.

С позиции сотрудника в пользу демократического стиля руководства высказалось 60,6% респондентов. Поощрение творческого подхода и стимуляция генерации идей в коллективе, осознания причастности к принятию важнейших для предприятия решений позволяет эффективно работать в команде профессионалов.

Будучи потенциальными работниками, только 7% опрошенных хотели бы работать с руководителем, который не учитывает их мнение и придерживается авторитарного типа принятия решения и координации взаимодействия.

В системе взаимодействия между сотрудниками и оценки результативности деятельности важ-

ным является организующая роль лидера.

По мнению 54,9 % опрошенных реализация и успешное завершение инновационного проекта по созданию и внедрению нового продукта возможно только с руководителем, способным учитывать и прислушиваться к своим сотрудникам. В то же время, 35,2% респондентов готовы подчиняться и довериться единоличному мнению своего начальника в данных условиях.

9,9 % опрошенных, высказавшихся за либеральный стиль руководства, отдали предпочтение делегированию полномочий руководителем. По мнению авторов, указанный стиль крайне неподходящий для решения конкретных задач здесь и сейчас, особенно при разработке инновационных продуктов.

Наиболее конфликтными стилями управления, исходя из результатов нашего опроса являются либеральный (47,9%) и авторитарный (35,2%).

Причиной этому, по мнению авторов, может быть связана с диаметрально противоположными установками при принятии решения. При авторитарном стиле руководства решение лежит на руководителе, поэтому работники не всегда имеют возможность повлиять на выбор, хотя, по их мнению, выработанное единоличное решение может быть ошибочным. Среди сотрудников могут быть бывшие руководители или лица, имеющие большой опыт деятельности в данной отрасли, которые могут выдвинуть более рациональные идеи для обсуждения тактики и стратегии развития предприятия, сэкономив тем самым ресурсы, и предупредив негативные последствия от неверно принятого решения.

При либеральном стиле руководства отсутствует должная координация усилий и целесообразность, в некоторых случаях, принятия решений. Свободное трактовка, отсутствие целостности восприятия всего производственного цикла и стратегического видения развития предприятия с позиции отдельных работников при наличии значительной свободы может привести к принятию нерационального и экономически необоснованного решения.

Наиболее сбалансированным будет учет мнения сотрудников и видения ситуации с позиции руководителя, что характерно для демократического стиля руководства.

Обсуждение

Современный руководитель находится в сложных условиях цифровой трансформации общества и в условиях постоянного лимита временных и финансовых ресурсов, постоянно изменяющихся политических ситуаций.

Решение следования определенному стилю руководства принимается индивидуально каждым руководителем, зачастую неосознанно с позиций имеющегося жизненного опыта, особенности психологического статуса личности и ситуации в коллективе, в котором приходится принимать определенные решения.

Среди всех стилей руководства более эффективным можно назвать демократический, так как он позволяет поддерживать инициативу, позитивное психическое состояние работников, может обеспечить сотрудникам определенную самостоятельность в принятии решений и их сопричастность в принятии решения, что повышает мотивацию и значимость каждого сотрудника.

Учет индивидуальных возможностей и способностей работников, а также организация четкой и понятной системы контроля и обратной связи позволят повысить эффективность деятельности компании в целом [3, 4].

Следует учитывать, что рассматриваемые модели управления в чистом виде практически не используются и являются абстракциями в реальной практике. Рациональная комбинация различных элементов данных стилей руководства зависит от особенностей отрасли, воздействия внешних и внутренних факторов и других контекстуальных аспектов [1].

Сотрудникам компании необходимо рационально организовывать время, поддерживать уровень мотивации к выполнению работы на основе взаимного доверия и поддержки в отношении с руководителем, стремиться к достижению баланса между работой и личной жизнью.

Таким образом, по результатам проведенного исследования значительное число респондентов определили, как оптимальный демократический стиль руководства, как с позиции руководителя (56,3%), так и с позиции работника (60,6%). Баланс учета опыта и целостного представления о стратегии развития предприятия с позиции руководителя и креативности видения решения с позиции работ-

ника поможет эффективному развитию компании в современных условиях.

Список источников

1. Лазич, Ю.В., Попова, И.Н. Управление вовлеченностью персонала: зарубежный и отечественный опыт / Ю.В. Лазич, И.Н. Попова // BENEFICIUM. - 2023. - № 1(46). - С. 86-92.
2. Хеллеви, Й. Вовлеченность персонала в России. Как построить корпоративную культуру, основанную на вовлеченности персонала, клиентоориентированности и инновациях / Й. Хеллеви // Хельсинки: Russia Advisory Group Oy, - 2013. - 119 с.
3. Изучение вовлеченности [Электронный ресурс]: ЭКОПСИ Консалтинг, 2017 URL: http://www.ecopsy.ru/wpcontent/uploads/2017/07/Engagement_booklet_web.pdf (дата обращения 04.12.2023).
4. Николаева, М.Ю. Зачем компании лояльные сотрудники / М. Николаева // Льготы и бенефиты. - 2022. - Том 17. - С. 55-59.
5. Радыгина, С. В. Факторы управленческого воздействия на повышение трудовой эффективности в оценке персонала и экспертных оценках руководителей / С. В. Радыгина // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. - 2019. - № 6. - С. 763-770.
6. Федоренко, А. В., Швацкий, А. Ю., Турчин, А. С. Стили руководства и социально-психологический климат в коллективе / А. В. Федоренко, А. Ю. Швацкий, А. С. Турчин // Научное мнение. - 2022. - № 6. - С. 60-65.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ	7
БИЗНЕС-МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИЙ: ОСОБЕННОСТИ КОНЦЕПТУАЛЬНОГО АНАЛИЗА БИРЮКОВ ЕВГЕНИЙ ВИТАЛЬЕВИЧ.....	8
МЕНЕДЖМЕНТ	14
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МУХАМЕТЖАНОВА ОКСАНА НУРГАЛЕЕВНА.....	15
УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОТ ПРОЧИХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА КРЫЛОВА НАТАЛЬЯ ЕВГЕНЬЕВНА	18
СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ С ПОЗИЦИИ УПРАВЛЕНЦА И СОТРУДНИКА ВИНОГРАДОВА АНАСТАСИЯ АЛЕКСАНДРОВНА, КАСПЕРОВИЧ КСЕНИЯ НИКОЛАЕВНА, МАЦЕЕВСКАЯ ЕКАТЕРИНА СЕРГЕЕВНА, ВЛАСОВА СВЕТЛАНА ВИКТОРОВНА.....	21
МАРКЕТИНГ	25
ВЛИЯНИЕ SMM-МАРКЕТИНГА НА РАЗВИТИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА ШАЛЬНЕВА ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА	26
СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОММУНИКАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДА МАКАРОВА ПОЛИНА АЛЕКСЕЕВНА.....	30
НОВЕЙШИЕ МАРКЕТИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПРОДВИЖЕНИИ ТОВАРОВ ЕФРЕМОВ ВИКТОР АНТОНОВИЧ, ПЛУЖНИКОВА ИРИНА ИВАНОВНА, БИРЮКОВА ТАТЬЯНА АНДРЕЕВНА	36
РОЛЬ МАРКЕТИНГА В СОВРЕМЕННОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАСИКОВА ЕКАТЕРИНА ВЯЧЕСЛАВОВНА, МОКАНУ СТАНИСЛАВ ДМИТРИЕВИЧ, ТИХОНИНА ЮННА	39
ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ	43
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПЛАТЕЖНЫХ СИСТЕМ РОССИИ ТРУДОВАЯ ВИКТОРИЯ ВИКТОРОВНА.....	44
ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЕ КРЕДИТОВАНИЕ ОВСЯННИКОВА МАРИНА АЛЕКСЕЕВНА	50
АНАЛИЗ РЫНКА ИПОТЕЧНОГО ЖИЛИЩНОГО КРЕДИТОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ БОРОДИНА ПОЛИНА ОЛЕГОВНА, УВАРОВА ЛАДА АЛЕКСЕЕВНА.....	53

ХАЛЯЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ. ОПАСЕНИЯ И НЕДОВЕРИЕ МУСУЛЬМАН ПРИ ИНВЕСТИРОВАНИИ ТОНИШЕВА ЕЛИЗАВЕТА АЛЕКСЕЕВНА, БОЙКО ЛИДИЯ АНДРЕЕВНА.....	57
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ В РА ШАГИНЯН ТАТЕВИК ВАЗГЕНОВНА.....	62
БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ	65
ЭВОЛЮЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО УЧЕТА И ОТЧЕТНОСТИ НАЗАРОВ МАХМАДЯТИМ ХУШВАХТОВИЧ.....	66
ОСОБЕННОСТИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ В БАНКАХ ЛЕСНИЧЕНКО ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	70
ПЛАН СЧЕТОВ КАК СРЕДСТВО ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ РЕФОРМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН КОДИРОВА ГУЛМО ТОЛИБОВНА	73
ВЗГЛЯД НА ИСТОРИЮ ИСЛАМСКОГО БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА КАРИМОВ БАХОДУР ХАСАНОВИЧ.....	77
ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКИ ГУСЕВА ЕВГЕНИЯ ВЯЧЕСЛАВОВНА	82
УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА БОГОМОЛОВА ЛЮДМИЛА ЮРЬЕВНА, ИРАЛИЕВА ЭЛИНА БИБИХАТОВНА.....	85
МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА И МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	91
СТРАНЫ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ: ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В 2010-Е ГОДЫ МАЛЫШ АЛЁНА АЛЕКСАНДРОВНА.....	92
ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ КИТАЯ НА РАЗВИТИЕ ВСЕМИРНОЙ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СЕРОВА АРИНА ВЛАДИМИРОВНА, КОРОТКАЯ ЕЛЕНА ДМИТРИЕВНА.....	96
АНАЛИЗ МЕХАНИЗМА ПОДДЕРЖКИ ЭКСПОРТА ТОВАРОВ ГРОДНЕНСКОЙ ОБЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ КОРОТКАЯ ЕЛЕНА ДМИТРИЕВНА, СЕРОВА АРИНА ВЛАДИМИРОВНА.....	99
РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА	102
РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД ИСАЕВА ОЛЬГА ОЛЕГОВНА	103
РОЛЬ СООБЩЕСТВА В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ О РАЗВИТИИ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ МЕЩЕРЯКОВА НАДЕЖДА АЛЕКСАНДРОВНА	107

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	111
ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ РЫНКА РИТЕЙЛА В РОССИИ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОЙ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ ИВАНЕНКО АЛЕКСЕЙ РОМАНОВИЧ, КАЛАБИНА ЕЛЕНА ГЕОРГИЕВНА.....	112
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	117
ПРОБЛЕМЫ ТАКТИКИ ДОПРОСА ВЗЯТКОДАТЕЛЯ И ВЗЯТКОПОЛУЧАТЕЛЯ ПРИ РАССЛЕДОВАНИИ КОРРУПЦИОННЫХ ПРЕСТУПЛЕНИЙ ЧУПРОВ АНДРЕЙ СЕРГЕЕВИЧ	118
МАТЕМАТИЧЕСКИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ В ЭКОНОМИКЕ	122
МЕТОДЫ РАСЧЕТА ВВП ГЕРАСИМОВ АНТОН ГЕННАДЬЕВИЧ	123
РЕГРЕССИОННЫЕ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ВАСКЕВИЧ ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА	126
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ	131
АНАЛИЗ ФИНАНСОВЫХ РЫНКОВ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ СТАБИЛЬНОСТЬ КОРОБЕЙНИКОВ ИЛЬЯ ИГОРЕВИЧ.....	132
БЛАГОПРИЯТНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ ДВИЖЕНИЯ «РОСМОЛОДЁЖЬ» НА ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ ЛЯХОМСКИЙ СВЯТОСЛАВ ЯРОСЛАВОВИЧ, ЛЕБЕДЕВ НИКИТА АНДРЕЕВИЧ.....	136
РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ БОГДАНОВА ВИКТОРИЯ ВЛАДИМИРОВНА	139