

2. Буйначев, С.К. Основы программирования на языке Python: учебное пособие / С.К. Буйначев, Н.Ю. Боклаг. – Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2014. – 91, [1] с.
3. Егоров А. Python. Обучение программированию: Канал на Youtube – Электронный ресурс. – URL : <https://www.youtube.com/c/egoroffchannel>. (дата обращения 14.01.2023)
4. Sloan Kelly. Python, PyGame and Raspberry Pi Game Development / S. Kelly – Canada: Niagara Falls, Ontario, 2016. – 198 p.

#### УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

*Д.Д. Слюнькл<sup>1</sup>, ученица 11 кл.*

*Научный руководитель: Лизунков В.Г.<sup>2</sup>, к.пед.н., доц.*

*<sup>1</sup>МБОУ «Средняя образовательная школа №6 г. Юрги», 652061, г. Юрга, пр. Победы 10 В*

*<sup>2</sup>Юргинский технологический институт (филиал)*

*Национального исследовательского Томского политехнического университета,*

*652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

*E-mail: vladslave@tpu.ru*

**Аннотация:** Работа посвящена освещению управления персоналом в малом бизнесе. Актуальность темы связана с тем, что в наши дни руководители малого бизнеса нуждаются в улучшении качества управления персоналом, поскольку государство контролирует эту сферу только на законодательном уровне, а деятельность самого предприятия обуславливается характером отношений между директором и подчиненными. В связи с этим главная задача руководителя состоит в максимально результативном использовании персонала, исходя из целей предприятия и социума. Для достижения высоких результатов нужен грамотный подход по управлению персоналом.

**Ключевые слова:** управление, персонал, мотивация, малый бизнес, предприятие.

**Abstract:** The work is devoted to the coverage of personnel management in small business. The relevance of the stated topic is due to the fact that today small business leaders need to improve the quality of personnel management, since the state controls this area only at the legislative level, and the activity of the enterprise itself is determined by the nature of the relationship between the director and subordinates. In this regard, the main task of the manager is to maximize the effective use of personnel, based on the goals of the enterprise and society. To achieve high results, a competent approach to personnel management is needed.

**Keywords:** management, personnel, motivation, small business, enterprise.

Управление персоналом – довольно значимая и одновременно с этим сложная задача для всех бизнесменов, особенно это касается малого бизнеса.

Именно грамотно выстроенная система работы по управлению персоналом обеспечивает эффективную деятельность предприятия, поэтому она является одной из центральных сфер его деятельности.

Сфера малого бизнеса имеет существенное отличие перед большой сферой бизнеса, где управление персоналом осуществляется менеджерами, в нашем случае всю организацию по работе с персоналом обычно берет на себя руководитель своего бизнеса. Для качественного управления персоналом владельцу малого бизнеса важно обладать целым набором специальных знаний, умений и навыков, высоким уровнем профессионализма в этой сфере. Не редко случается, что на предприятиях рассматриваемого уровня нет регламентирующих документов, и деятельность ведется на основании неофициальных установок. Такой подход обеспечивает возможность индивидуального взаимодействия в конкретной ситуации и по отношению к сотруднику, но в то же время способствует появлению конфликтов, личностной положительной или отрицательной оценке работников управляющим [1].

Для благополучного результата поставленных предприятием целей необходимо достичь рационального использования потенциала сотрудников.

Штат организации – это общее количество людей, работающих по найму, характеризующихся определенным набором профессиональных качеств и вступившим в рабочие отношения с нанимателем.

Управление персоналом – системное, целостное влияние на весь состав персонала и на каждого отдельно взятого работника с целью обеспечения оптимальных условий труда (инициативных, творческих, созидательных) для высокого уровня развития деятельности предприятия.

Менеджмент каждой организации имеет два главных равноценных аспекта, вне зависимости от направления ее деятельности:

– обозначение целей, проектирование задач и мероприятий для их реализации, контроль результатов деятельности;

– управление рабочим персоналом, предоставление ему комфортных условий труда для наиболее качественной и эффективной деятельности предприятия [2].

Управляющий предприятием должен обладать рядом профессиональных качеств в рассматриваемой области. Существует ряд обязательных общих принципов, применяемых в управлении персоналом вне зависимости от вида собственности и направления деятельности предприятия.

Комплексность деятельности предприятия и гибкость организации труда. В тех условиях, когда между управляющим и подчиненными нет внятного функционального распределения, возникает потребность в ослаблении дистанции между работниками, но в то же время это не приводит к исключению социальных различий в коллективе, к примеру, в уровне заработной платы. Сотрудникам сферы малого бизнеса часто приходится сталкиваться с исполнением разного рода поручений, не относящихся к их должностным обязанностям. В связи с этим такого рода предприятия нуждаются в универсальных сотрудниках, которые могут выполнять целый комплекс различного рода задач, а не в специалистах узкой профильной направленности. В этом заключается одно из основных преимуществ малого бизнеса: независимость при определении спектра обязанностей, плюс возможность в максимально короткие сроки добиться существенных перемен [3].

Отсутствие большого количества уровней организационной системы.

Благодаря этому сотрудники воспринимают карьерный рост, как возможность начать наиболее широко применять свои имеющиеся обязанности, вырасти профессионально и повысить уровень своей зарплаты, а не как возможность пройти вверх по карьерной лестнице и повыситься в должности [4].

Деятельность организаций малого бизнеса имеет несколько существенных моментов, способных замотивировать высококвалифицированного сотрудника:

1. Расположение рабочего места рядом с домом;
2. людям внушает доверие быстрота при принятии решений и процессов коммуникации;
3. доверительный формат отношений между управляющим и наемными рабочими способствует быстрому разрешению проблем;
4. успехи сотрудников признаются и оперативно поощряются;
5. коллектив предприятия имеет большие возможности для повышения карьеры;
6. уровень заработной платы не уступает уровню оплаты труда на масштабных предприятиях;
7. сотрудники имеют возможность высказывать свое мнение при принятии решений;
8. малый бизнес не подразумевает ограниченности деятельности разного рода правилами;
9. сотрудники принимают участие в финансовых вопросах предприятия;
10. работники имеют возможность становиться акционерами или совладельцами фирмы [5].

Стимулирование работников своей организации – лучший способ создать дружный, сплоченный коллектив. Мотивация может иметь несколько факторов:

– оплата труда. Этот показатель выявляет вклад сотрудника в общее дело путем соответствия финансовой суммы выплат, которую он имеет.

– условия труда. Руководитель должен способствовать организации комфортной рабочей обстановки и обеспечить безопасность коллектива. Сотрудники должны быть уверены в том, что их руководитель заботится об их условиях трудовой деятельности.

– социальные гарантии. Обеспечение сотрудников питанием, скидками на различные виды товаров и услуг, проездными билетами, страхованием жизни и здоровья, оплатой обучения является важным стимулом для повышения качества трудовой деятельности.

– самостоятельность в принятии решений. Это еще один весомый стимул к улучшению качества труда. Предоставляя сотрудникам больше свободы и ответственности за свои действия, руководитель имеет шанс получить в итоге отличный результат.

Владелец предприятия малого бизнеса должен интересоваться деятельностью каждого работника, мотивировать его путем предоставления личного задания на неделю, месяц и больше.

Многие сотрудники испытывают различного рода проблемы, они могут быть связаны и не связаны с рабочими моментами, но являются серьезным толчком на пути к возникновению конфликтных ситуаций, что негативно сказывается на качестве выполняемой работы [5].

Список используемых источников:

1. Марчук В.И. Обзор основных инструментов кредитования, используемых в предпринимательской деятельности / В.И. Марчук, О.В. Медведева, В.Г. Лизунков // Социально-экономические преобразования в России. – Кемерово, 2014. – С. 115–123.
2. Минин М.Г. Разработка модели формирования экономико-управленческих компетенций бакалавров машиностроения / М.Г. Минин, В.Г. Лизунков // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 880.
3. Лизунков В.Г. Инновационное образование в России / В.Г. Лизунков // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 9 (50). – С. 100–102.
4. Лизунков В.Г. Анализ дефицитов экономико-управленческих компетенций у бакалавров машиностроения / В.Г. Лизунков, А.В. Сушко // Научное обозрение. – 2014. – № 10–1. – С. 145–149.
5. Лизунков В.Г. Развитие экономико-управленческих компетенций бакалавров инженерных вузов: монография / В.Г. Лизунков, Е.В. Полицинская. – Томск, 2015.
6. Лизунков В.Г. Повышение квалификации преподавателей в рамках подхода CDIO / В.Г. Лизунков, Е.Ю. Малушко // Право и образование. – 2016. – № 11. – С. 98–103.

#### ОСОБЕННОСТИ НАЧИСЛЕНИЯ АМОРТИЗАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРИМЕНЯЮЩИХ УПРОЩЕННУЮ СИСТЕМУ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

*Д.Д. Климова<sup>1</sup>, ученица 11 кл.,*

*Научный руководитель: Лизунков В.Г. <sup>2а</sup>, к.пед.н., доц.,*

*<sup>1</sup>МБОУ «Средняя образовательная школа №6 г. Юрга», 652061, г. Юрга, пр. Победы 10 В*

*<sup>2</sup>Юргинский технологический институт (филиал)*

*Национального исследовательского Томского политехнического университета,*

*652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

*E-mail: <sup>a</sup>vladeslave@tpu.ru*

**Аннотация:** В данной статье рассмотрены способы начисления амортизации. Особенности начисления амортизации в бухгалтерском и налоговом учете для организаций, применяющих упрощенную систему налогообложения. Рассмотрены достоинства и недостатки способов начисления амортизации.

**Ключевые слова:** амортизация, способы начисления амортизации, амортизация при УСН.

**Abstract:** This article describes the methods of depreciation. Features of depreciation in accounting and tax accounting for organizations applying the simplified taxation system. The advantages and disadvantages of depreciation methods are considered.

**Keywords:** depreciation, methods of depreciation calculation, depreciation under simplified tax system.

Основные фонды являются значимой составной частью имущества организации, но основные средства в процессе их эксплуатации изнашиваются как морально, так и физически этим уменьшая стоимость по установленным нормам. Актуальность данного вопроса состоит в том, что основные средства образуют производственно-техническую базу и основу функционирования каждой организации, учреждения, предприятия. Правильный и оптимальный выбор начисления амортизации поможет организации ускорить процесс обновления объектов основных средств.

Амортизация основных средств по праву считается трудным и ответственным участком в системе бухгалтерского учета. Часто возникают вопросы связанные с начислением амортизации при налогообложении основных средств.

Имущество организации используемое в процессе производства товара, работ, услуг, с полезным сроком использованием более 12 месяцев относятся к основным средствам.