

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Институт экономики и менеджмента

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ: ЧЕЛОВЕК И СОЦИУМ (ИТЭ-ЧС 2021)

**Материалы
VII Международной научной конференции**

Томск, 21–23 октября 2021 г.

Ответственный редактор М.В. Чиков

Томск
Издательство Томского государственного университета
2021

Сумма налоговых вычетов ИИС типа А и Б за 2015–2019 гг.

Отчетный период	Сумма вычетов по ИИС типа А, тыс. руб.	Число граждан, получивших вычеты по ИИС типа А, чел.	Сумма вычетов по ИИС типа Б, тыс. руб.	Число граждан, получивших вычеты по ИИС типа Б, чел.
2015	329 023	8 666	-	
2016	861 073	21 078	-	
2017	1 825 094	42 495	-	
2018	3 295 896	79 792	269 145	121
2019	6 488 516	165 690	69 420	169
ИТОГО	12 799 602	318 171	338 565	290

Общая сумма вычетов за период 2015–2019 гг. по ИИС типа А составляет 12 799 602 тыс. руб., в то время как сумма вычетов по ИИС типа Б составляет всего лишь 338 565 тыс. руб. За весь период действия ИИС на вычеты типа Б заявили лишь 290 человек по сравнению с 318 171 гражданином по ИИС типа А. Конечно, следует учитывать тот фактор, что вычет по ИИС типа Б возможен только по истечению трех лет, соответственно только в 2018 г., начиная с даты старта индустрии ИИС. Однако, анализируя суммы вычетов за последние 2 года мы можем прийти к выводу о том, что ИИС типа Б распространены чрезвычайно слабо. Это обусловлено рядом следующих факторов:

Во-первых, налоговый вычет по ИИС типа А более понятен и предсказуем для инвестора, вычет типа Б зависит от ситуации на российском рынке и имеет отложенный налоговый эффект.

Во-вторых, препятствием в развитии ИИС типа Б является недостаточная информационная поддержка, недоверие инвесторов, а также чрезмерность льгот по ИИС типа А.

И, в-третьих, общей проблемой для ИИС первого и второго типа является отсутствие системы страхования денежных средств, размещаемых на ИИС, что является их недостатком по сравнению с банковскими депозитными вкладами.

Таким образом, для развития ИИС типа Б, помимо повышения финансовой грамотности населения, необходимо шире использовать опыт зарубежных стран, распространив механизм использования ИИС на накопительные пенсионные программы.

Литература

1. О рынке ценных бумаг: Федеральный закон от 22.04.1996 № 39-ФЗ (ред. от 31.07.2020) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1918.
2. Финам.ру. URL: www.finam.ru/investor/iis (дата обращения: 20.12.2020).
3. Беломытцева О.С. О развитии индивидуальных инвестиционных счетов типа Б // Финансы и кредит. 2021. Т. 27, № 7. С. 1476–1495.
4. Данные по формам статистической налоговой отчетности. Сайт ФНС РФ. URL: www.nalog.ru/rn54/related_activities/statistics_and_analytics/forms/#1 (дата обращения: 10.09.2021).

УДК 331:658

DOI: 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-48

Е.М. Каз

Национальный исследовательский Томский государственный университет

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ: РОЛЬ ФАКТОРА «ДОВЕРИЕ»

Ключевые слова: управление организацией, доверие, человеческие ресурсы, социально-психологические аспекты управления

В докладе доверие в организации выдвигается на роль фактора, играющего определяющую роль в процессе управления человеческими ресурсами.

Проведенное автором анкетирование в одной из организаций г. Томска об уровне доверия, степени выполнения сотрудниками функциональных обязанностей, качества их труда, а также о ряде социально-экономических параметров: удовлетворенность заработной платой; общая удовлетворенность трудом; уровень самореализации в труде; условия труда; уровень руководства, позволило прийти к следующим выводам.

1. Выявлена положительная корреляция на уровне 0,502 между доверием и результатами трудовой деятельности (корреляционные связи значимы при $p=0,05$).

2. Установлена высокая положительная корреляция на уровне 0,781 между доверием и внутрифирменными «рамочными условиями» (приемлемый уровень доверия), в качестве которых выступают структурные особенности организации, стадия жизненного цикла и особенности конфигурации организации по Г. Минцбергу [1]. Итак, проведенное эмпирическое исследование позволило установить: те первичные трудовые коллективы, в которых выше уровень доверия, имеют более высокую результативность труда [2].

Полученные результаты позволили разработать ряд инструментов изучения доверия в организации и методику управления уровнем доверия. Предложенный автором методический подход включает ряд этапов: оценка приемлемого уровня доверия в подразделениях (I этап); оценка фактически сложившегося уровня доверия в подразделениях компании (II этап); картирование расхождений между приемлемым и сложившимся уровнем доверия (III этап).

В свою очередь, I этап включает: определение конфигурации организации; идентификацию стадии жизненного цикла, на которой она находится; выделение и классификация структурных частей организации; количественную оценку по каждому подразделению приемлемого уровня доверия. Что касается II этапа, то он осуществляется путем анкетирования сотрудников подразделений. Оценка и последующее картирование подразделений по степени востребованности механизмов доверия (III этап) автор предлагает определять путем расчета разности баллов, полученных каждым подразделением на I и II этапах. Подразделения, получившие наиболее высокие оценки на III этапе, признаются наиболее остро нуждающимися в развитии механизмов доверия.

Предлагаемый автором методический подход позволил не только выявить подразделения в исследованной организации, наиболее остро нуждающиеся в укреплении доверия, но и предложить новый подход к формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности в «проблемные подразделения», содействующий повышению результативности труда и улучшению качества социально-психологического климата в коллективе.

Литература

1. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб. : Питер, 2004. 512 с.
2. Каз Е.М. Доверие в организации и результативность деятельности: от модели к инструментам // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2021. № 53. С. 111–122.

УДК 332.12, 338.242.4

DOI: 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-49

Д.В. Кайнов, О.В. Тарасова

*Новосибирский государственный университет,
Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН*

О ВЗАИМОСВЯЗИ УРОВНЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕГИОНАХ РФ

Ключевые слова: государственно-частное партнерство, инвестиционные проекты, отраслевая структура, кластеризация регионов