



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru

ISSN 2618-6829



ССLVI Студенческая международная
заочная научно-практическая
конференция

МОЛОДЕЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ФОРУМ
№24(256)

г. МОСКВА, 2024



МОЛОДЕЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ФОРУМ

*Электронный сборник статей по материалам CCLVI студенческой
международной научно-практической конференции*

№ 24 (256)
Июль 2024 г.

Издается с декабря 2017 года

Москва
2024

УДК 08
ББК 94
М75

Председатель редколлегии:

Лебедева Надежда Анатольевна – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, г. Киев, член Евразийской Академии Телевидения и Радио.

Редакционная коллегия:

Арестова Инесса Юрьевна – канд. биол. наук, доц. кафедры биоэкологии и химии факультета естественнонаучного образования ФГБОУ ВО «Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева», Россия, г. Чебоксары;

Ахмеднабиев Расул Магомедович – канд. техн. наук, доц. кафедры строительных материалов Полтавского инженерно-строительного института, Украина, г. Полтава;

Бахарева Ольга Александровна – канд. юрид. наук, доц. кафедры гражданского процесса ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», Россия, г. Саратов;

Бектанова Айгуль Карибаевна – канд. полит. наук, доц. кафедры философии Кыргызско-Российского Славянского университета им. Б.Н. Ельцина, Кыргызская Республика, г. Бишкек;

Волков Владимир Петрович – канд. мед. наук, рецензент АНС «СибАК»;

Елисеев Дмитрий Викторович – кандидат технических наук, доцент, начальник методологического отдела ООО "Лаборатория институционального проектного инжиниринга";

Комарова Оксана Викторовна – канд. экон. наук, доц. доц. кафедры политической экономики ФГБОУ ВО "Уральский государственный экономический университет", Россия, г. Екатеринбург;

Лебедева Надежда Анатольевна – д-р филос. наук, проф. Международной кадровой академии, чл. Евразийской Академии Телевидения и Радио, Украина, г. Киев;

Маршалов Олег Викторович – канд. техн. наук, начальник учебного отдела филиала ФГАОУ ВО "Южно-Уральский государственный университет" (НИУ), Россия, г. Златоуст;

Орехова Татьяна Федоровна – д-р пед. наук, проф. ВАК, зав. кафедрой педагогики ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», Россия, г. Магнитогорск;

Самойленко Ирина Сергеевна – канд. экон. наук, доц. кафедры рекламы, связей с общественностью и дизайна Российского Экономического Университета им. Г.В. Плеханова, Россия, г. Москва;

Сафонов Максим Анатольевич – д-р биол. наук, доц., зав. кафедрой общей биологии, экологии и методики обучения биологии ФГБОУ ВО "Оренбургский государственный педагогический университет", Россия, г. Оренбург;

М75 Молодежный научный форум. Электронный сборник статей по материалам ССLVI студенческой международной научно-практической конференции. – Москва: Изд. «МЦНО». – 2024. – №24 (256) / [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_interdisciplinarity/24\(256\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_interdisciplinarity/24(256).pdf)

Электронный сборник статей ССLVI студенческой международной научно-практической конференции «Молодежный научный форум» отражает результаты научных исследований, проведенных представителями различных школ и направлений современной науки.

Данное издание будет полезно магистрам, студентам, исследователям и всем интересующимся актуальным состоянием и тенденциями развития современной науки.

Оглавление

| | |
|--|-----------|
| Рубрика 1. «Социология» | 4 |
| ТРАНСФОРМАЦИИ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА Купцов Валерий Игоревич Мирюкова Мария Александровна | 4 |
| ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОМ КИТАЕ Чжай Мэнлун Гончарова Светлана Владимировна | 8 |
| Рубрика 2. «Экономика» | 13 |
| ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ В АНАЛИЗЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ Быстрова Юлия Викторовна | 13 |
| Рубрика 3. «Юриспруденция» | 18 |
| АФФИЛИРОВАННЫЕ ЛИЦА. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ: КАНАДА И УЗБЕКИСТАН Холикова Дилдорабегим Нодирбековна | 18 |

РУБРИКА 1.
«СОЦИОЛОГИЯ»

**ТРАНСФОРМАЦИИ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА**

Купцов Валерий Игоревич

*студент,
Западный филиал,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации,
РФ, г. Калининград*

Мирюкова Мария Александровна

*научный руководитель, проф.,
Западный филиал,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации,
РФ, г. Калининград*

Тема трансформации семейных ценностей в условиях цифрового общества становится все более актуальной и обсуждаемой в наше время. Влияние цифровых технологий на поведение, общение и взаимоотношения внутри семьи представляет собой серьезное вызов для многих обществ и культур.

Введение

Цифровое общество привнесло значительные изменения в нашу повседневную жизнь, включая сферу семейных отношений и ценностей. С развитием технологий и распространением интернета семьи сталкиваются с новыми вызовами и возможностями, которые могут повлиять на их ценностные установки. В данной статье мы рассмотрим, какие трансформации происходят в семейных ценностях в условиях цифрового общества.

С современными цифровыми технологиями семьи сталкиваются практически каждый день, и это непременно оказывает влияние на их ценностные ориентации.

Одним из ключевых аспектов влияния цифрового общества на семейные ценности является изменение способов общения между членами семьи. С появлением социальных сетей, мессенджеров и других онлайн-платформ общение между родственниками может происходить в виртуальном пространстве, что иногда оторвано от реальной жизни и физического взаимодействия. Другим значительным аспектом является доступ к информации и контенту через интернет. Современные дети и подростки могут легко находить информацию по различным вопросам в сети, что может влиять на формирование их ценностных установок. Без должного контроля со стороны родителей это может приводить к непониманию или даже конфликтам внутри семьи.

Влияние цифровых технологий на ценности. Цифровые технологии также оказывают влияние на ценности, которые придерживается семья. Например, доступ к информации из интернета может повлиять на формирование ценностей детей и взрослых. Кроме того, социальные сети могут создавать определенные стандарты и идеалы, которые могут не всегда соответствовать семейным ценностям

Импакт социальных медиа

Социальные медиа имеют значительное влияние на семейные ценности. Они могут способствовать укреплению связей между членами семьи, позволяя им делиться важными событиями и поддерживать общение даже на расстоянии. Однако они также могут создавать давление на семью в плане поддержания определенного образа жизни или соответствия определенным стандартам, что может привести к негативному влиянию на семейные ценности.

Образовательные возможности и риски

Цифровое общество предоставляет обширные образовательные возможности для семей, от онлайн-курсов до доступа к информации. Однако это также сопряжено с рисками, такими как недостоверная информация, цифровой буллинг и зависимость от экранов, что может негативно повлиять на развитие семейных ценностей.

Значение цифровой грамотности

С учетом всех изменений, связанных с цифровым обществом, становится все более важным развитие цифровой грамотности внутри семьи. Понимание того, как использовать технологии в благоприятных для семьи целях, а также осознание рисков, связанных с интернетом и социальными медиа, является ключевым аспектом сохранения семейных ценностей.

Баланс между онлайн и офлайн миром

Одним из ключевых аспектов для сохранения семейных ценностей в цифровом обществе является поиск баланса между онлайн и офлайн миром. Важно сохранить время для реального общения и взаимодействия вне интернета, чтобы поддерживать качественные семейные отношения.

Однако цифровое общество предоставляет также и уникальные возможности для совместных действий и общения внутри семьи. Вместе с тем, родители могут использовать технологии для создания благоприятной и интерактивной среды в семье, развивая культуру общения и взаимопонимания.

Таким образом, в условиях цифрового общества важно остерегаться потенциальных угроз для семейных ценностей, связанных с избыточным потреблением цифровых технологий, а также уметь использовать их в свою пользу для повышения качества семейных отношений и воспитания детей.

Заключение

Цифровое общество представляет значительные изменения для семейных ценностей, и важно осознавать как позитивные, так и негативные аспекты этого влияния. Развитие баланса между онлайн и офлайн миром, осознанное использование цифровых технологий и постоянное обсуждение этих вопросов внутри семьи могут помочь укрепить семейные ценности в условиях цифрового общества. Исследование и обсуждение влияния цифрового мира на семейные ценности являются важной темой для современного общества, и требуют внимания специалистов из различных областей, чтобы сформировать более гармоничные и здоровые отношения внутри семейных кланов.

Список литературы:

1. Садовая Е.С. Человек в цифровом обществе: динамика социально-трудовых отношений // Южно-российский журнал социальных наук. – № 3, 2018. – ЭС. 6-20.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОМ КИТАЕ

Чжэй Мэнлун

*магистрант,
Дальневосточный федеральный университет,
РФ, г. Владивосток*

Гончарова Светлана Владимировна

*научный руководитель, канд. социол. наук, доцент,
Дальневосточный федеральный университет,
РФ, г. Владивосток*

В настоящее время в Китае молодежь сталкивается со сложными дилеммами в сфере занятости. Основная цель изучения факторов, влияющих на занятость молодежи, заключается в том, чтобы лучше понять и описать различные проблемы и трудности, с которыми сталкиваются молодые люди в процессе трудоустройства. Благодаря глубокому изучению и анализу этих факторов мы сможем предоставить рекомендации по совершенствованию политики по трудоустройству, адаптации молодежи на рынке труда. Кроме того, изучение занятости молодежи поможет соответствующим ведомствам разработать политику и меры в области занятости и развития молодых людей. Это имеет огромное значение для поддержания социальной стабильности и устойчивого развития экономики.

Многие ученые в Китае анализировали факторы, влияющие на занятость молодежи в Китае, с разных точек зрения, которые сводятся к следующим трем основным точкам зрения.

1) Влияние общего предложения и спроса

С точки зрения общего предложения, расширение колледжей и университетов привело к увеличению предложения выпускников колледжей, а с точки зрения общего спроса, экономический рост Китая на самом деле не привел к значительному увеличению спроса на выпускников колледжей. Поэтому при практически неизменном спросе на рынке труда это привело к тому, что некоторые молодые выпускники остались без работы и возник дисбаланс между спросом и предложением.

2) Влияние структурного противоречия между спросом и предложением
Противоречие между профессиональной структурой, готовностью к трудоустройству и трудоспособностью выпускников колледжей и рыночным спросом является относительно заметным. Также широко распространено явление несоответствия между навыками и профессией.

3) Последствия дискриминации в сфере занятости

Теория ограниченной рациональности новой институциональной экономики объясняет причину существования дискриминации и четко указывает на то, что дискриминация является "рациональным выбором" рационального экономического человека и имеет неизбежную основу для своего существования. На рынке труда дискриминация в сфере занятости, с которой сталкиваются выпускники колледжей, в основном проявляется в следующих трех аспектах: гендерная дискриминация. Из-за несовершенства законодательства, направленного на обеспечение равенства в сфере занятости, недостаточного судебного контроля и традиционной культуры гендерного разделения труда и идеи "мужского превосходства и женской неполноценности", выпускницы колледжей в процессе поиска работы будут подвергаться большей дискриминации. Дискриминация по институциональному признаку. Из-за отсутствия разумных показателей отбора талантов и концепции работодателей, поэтому при отборе и найме талантов можно ссылаться только на некоторые внешние показатели, которые являются наиболее важными для фона учреждения, что приводит к тому, что работодатели в процессе отбора считают, что "985" "211" выпускников колледжа лучше. " выпускники колледжа более отличные, а в остальных высших учебных заведениях выпускники соискателей подвергаются дискриминации. Дискриминация по опыту. Поскольку работодатели, как правило, ниже оценивают неопытных выпускников колледжей, считая, что у них низкий кругозор, высокий менталитет и более высокий уровень текучести кадров, работодатели подвергают неопытных выпускников колледжей статистической дискриминации в процессе отбора. Такая дискриминация в сфере занятости не только не увеличивает прибыль дискриминирующих, но и повышает затраты на поиск работы дискриминируемых выпускников колледжей,

что приводит к разрушению равных условий на рынке занятости и влияет на оптимальное распределение ресурсов выпускников, приводя к неэффективному функционированию рынка выпускников колледжей. [1-6]

В ходе анкетного опроса 100 китайских молодых людей и обработки данных с MAXQDA, получены следующие результаты:

1) Данные показывают, что статус занятости респондентов со степенью менее бакалавра и респондентов со степенью бакалавра практически одинаков, в то время как все респонденты со степенью магистра имеют работу, влияние уровня образования на занятость положительно пропорционально.

Кроме того, пол не оказывает существенного влияния на занятость молодежи, однако на вопрос о том, с какими проблемами они сталкивались при поиске работы, более 40 процентов опрошенных ответили, что сталкивались с гендерной дискриминацией при поиске работы.

2) Способность самих молодых людей адаптироваться к требованиям организации также является важным фактором, влияющим на то, смогут ли молодые люди найти подходящую работу. 60 % респондентов отметили, что их способности иногда не соответствуют требованиям организации. Кроме того, дискриминация по академической квалификации, навыкам проведения собеседований и зарплатному пакету компании также являются важными факторами, влияющими на трудоустройство молодежи.

3) 56 процентов респондентов заявили, что предпочитают работать на государственных предприятиях. Молодые люди предпочитают выбирать более стабильную работу, где меньше шансов остаться без работы. Более половины респондентов хотят работать в столицах провинций. Столицы провинций могут удовлетворить индивидуальные потребности в инфраструктуре, образовании и здравоохранении. Хотя такие мегаполисы, как Пекин и Шанхай, являются экономическими, культурными и политическими центрами Китая, высокая стоимость жизни отпугивает многих. Кроме того, молодые люди обычно предпочитают найти работу с зарплатой от 5 000 до 6 000 юаней, связанную с их специальностью.

4) 88% респондентов ответили, что знают о государственной политике и стимулах в области занятости, а 61% ответили, что знают о соответствующей политике, но мало что о ней знают. На вопрос о том, какую помощь вы хотели бы получить от правительства или университетов, большинство респондентов хотели бы получить от правительства или вузов эффективную информацию о занятости, планирование карьеры, психологическое консультирование по проблемам занятости и обучение навыкам трудоустройства.

5) Хотя многие молодые люди находят работу, их неспособность адаптироваться к организации после трудоустройства может привести к тому, что они очень быстро уходят. Респонденты по-разному оценивают меры, которые могли бы улучшить их адаптацию в организации. Опрос показал, что вводный инструктаж, опытные руководители, психологическая поддержка и гармоничные отношения в коллективе – все это важные способы улучшить адаптацию сотрудников.

Анализируя полученные данные, мы видим, что факторы, влияющие на занятость молодежи, многогранны. Во-первых, это социальные предрассудки: хотя пол и академическая квалификация не оказывают существенного влияния на трудоустройство молодых людей, наличие дискриминации по полу и академической квалификации при поиске работы влияет на планирование карьеры и выбор работы молодыми людьми. Во-вторых, овладение молодыми людьми профессиональными навыками и методами поиска работы также является одним из факторов, влияющих на их трудоустройство. Хотя некоторые предприятия предъявляют более высокие требования, молодые люди могут только совершенствовать свои навыки, чтобы найти удовлетворительную работу. Кроме того, собственные потребности молодых людей являются основным фактором, влияющим на их поиск работы. Планирование карьеры и поиск работы в соответствии с собственными потребностями являются наиболее важными. Наконец, помощь правительства, вуза может помочь молодым людям найти лучшую работу, и молодые люди в целом считают, что правительство, вузы должны оказывать необходимую помощь в трудоустройстве молодежи.

Факторы, влияющие на занятость молодежи, многогранны, включая пол, образовательную квалификацию, потребности молодежи и государственные меры в сфере высшего образования. Взаимодействие этих факторов формирует сложную среду занятости. Только благодаря совместным усилиям многих сторон мы сможем создать более справедливую, равноправную и полную возможностей среду занятости для молодых людей.

Список литературы

1. Bao Huizhen, Miao Tianhui. Economics and sociology of employment supply and demand of college graduates[J]. Heilongjiang Higher Education Research,2006,(01):36-38.
2. Duan Hua, Tang Shaoqing. Research on the Current Situation of Youth Employment, Influencing Factors and Countermeasures[J]. China Soft Science,2024,(S1):50-54.
3. Wang Li. Influencing factors and coping strategies of youth employment outlook[J]. People's Forum,2021,(11):89-91.
4. Lv Sha. Economic analysis of experience discrimination in college students' employment[D]. Shanxi University of Finance and Economics,2014.
5. Wang Zhuo, Su Beibei. Research on the employment status of Chinese youth and its influencing factors--an empirical analysis based on CGSS2017 data[J]. Northwest Population,2022,43(04):42-53.DOI:10.15884/j.cnki.issn.1007-0672.2022.04.004.
6. Xiao Pengyan. An unbalanced study of talent cultivation and labor market demand in China's colleges and universities[D]. Capital University of Economics and Business, 2011.

РУБРИКА 2. «ЭКОНОМИКА»

ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ В АНАЛИЗЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Быстрова Юлия Викторовна

магистрант,

Севастопольский государственный университет,

РФ, г. Севастополь

Аннотация. Анализ финансовой отчетности является неотъемлемой частью финансового менеджмента, который позволяет выявлять слабые места в деятельности организации и прогнозировать будущие перспективы. Он проводится на основе различных методов и показателей, которые помогают оценить структуру активов и обязательств, ликвидность, прибыльность и другие аспекты деятельности компании. В данной статье рассмотрена важность финансовой отчетности в процессе анализа финансовой стабильности и показатели для более точной оценки состояния компании.

Ключевые слова: финансовая отчетность, финансовая устойчивость, финансовый анализ, стратегия развития организации.

Анализ финансовой устойчивости выступает в качестве одного из основных инструментов для определения состояния и перспектив развития предприятия. При его проведении большое внимание уделяется бухгалтерской отчетности, поскольку она становится одним из основных источников информации о финансовом положении и результативности деятельности предприятия. Одной из главных целей анализа финансового состояния считается определение эффективности использования ресурсов компании, а также оценка ее финансовой независимости [1]. Для этого аналитики и финансовые специалисты используют

различные финансовые показатели, которые рассчитываются на основе данных финансовой отчетности [2].

Финансовая отчетность состоит из нескольких составляющих, таких как бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах, отчет о движении денежных средств, отчет об изменениях капитала и приложения (пояснения) к отчетности. Каждый из этих элементов играет свою роль в анализе финансовой независимости организации [3].

Одними из первостепенных инструментов анализа являются показатели, которые можно извлечь из корпоративной отчетности [4]. Они отражают финансовую производительность и стабильность организации:

- Коэффициент автономии

$$K_{\text{фн}} = \frac{\text{Собственный капитал}}{\text{Валюта баланса}}$$

- Коэффициент финансового левериджа

$$K_{\text{фл}} = \frac{\text{Заемный капитал}}{\text{Собственный капитал}}$$

- Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами

$$K_{\text{осос}} = \frac{\text{Собственный капитал} - \text{Внеоборотные активы}}{\text{Оборотные активы}}$$

- Коэффициент финансирования

$$K_{\text{ф}} = \frac{\text{Собственный капитал}}{\text{Заемный капитал}}$$

- Коэффициент финансовой устойчивости

$$K_{\text{фy}} = \frac{\text{Собственный капитал} + \text{Долгосрочные обязательства}}{\text{Валюта баланса}}$$

Чем выше уровень коэффициентов автономии, финансовой устойчивости, платежеспособности и чем ниже уровень коэффициентов зависимости, текущего долга, финансового рычага, тем больше финансово устойчивым является предприятие [5].

Финансовая стабильность организации является важным основанием ее успеха [6, 7]. Существует множество инструментов и методов исследования финансовой стабильности, в том числе основанных на финансовой отчетности. Трендовый (горизонтальный) анализ занимает в нем первоочередное место.

Проводя трендовый анализ, можно выявить динамику изменений финансовых параметров организации в разные периоды. Анализ основан на сравнении абсолютных и относительных показателей, таких как выручка, чистая прибыль и совокупные активы.

Одним из главных преимуществ трендового анализа является его способность помочь выявить тренды и тенденции в финансовом состоянии компании. Понимание этих динамик позволяет более точно прогнозировать будущие финансовые результаты и принимать обоснованные стратегические решения.

Вторым важным инструментом является структурный (вертикальный) анализ. Путем выделения доли каждого финансового показателя в общем объеме он помогает выявить структурные особенности организации. С помощью относительных показателей, таких как доля выручки от продаж, доля затрат и доля активов по различным статьям, проводится глубокий анализ финансового состояния предприятия.

Структурный анализ позволяет не только оценить текущее положение организации, но и выявить ее сильные и слабые стороны. Анализируя структуру финансовых показателей на предмет распределения их долей, можно определить, какие аспекты нуждаются в дополнительном внимании для улучшения финансовой устойчивости компании.

Использование результатов анализа финансовой отчетности наглядно продемонстрировано на рисунке.



Рисунок. Использование результатов анализа финансовой отчетности

Таким образом, роль финансовой отчетности в анализе финансовой устойчивости предприятия сложно переоценить. Она помогает выстраивать стратегию развития компании, выявлять хозяйственные проблемы и определять направления для поддержания стратегии роста. Правильное использование финансовой отчетности является ключевым фактором для достижения финансовой устойчивости организации.

Список литературы:

1. Цицеров, В.Д. Анализ финансовой устойчивости предприятия / В.Д. Цицеров. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2022. – № 20 (415). – С. 527-528. – URL: <https://moluch.ru/archive/415/91700/> (дата обращения: 30.06.2024).

2. Бурцев, А.Л. Анализ финансовой устойчивости организации: теория и сфера применения / А.Л. Бурцев // Вестник АГТУ, серия: Экономика. – 2010. – № 1. – С. 254–257.
3. Гиляровская, Л.Т. Анализ и оценка финансовой устойчивости коммерческого предприятия / Л.Т. Гиляровская, А.А. Вехорева. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
4. Кузьмина М.Г., Салтыков М.А. Финансовая устойчивость организации и совершенствование методов ее оценки // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2015. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2015/12/10475> (дата обращения: 29.06.2024).
5. Швецова Н.К. Развитие методики анализа финансовой устойчивости предприятия // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. ; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=14199> (дата обращения: 30.06.2024).
6. Селезнева Н.Н. Финансовый анализ. Управление финансами: Учеб. пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015.
7. Плотникова И.А. Экономический анализ производственно-хозяйственной деятельности: учебное пособие / И.А. Плотникова, И.В. Сорокина. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. 332 с.

РУБРИКА 3. «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

АФФИЛИРОВАННЫЕ ЛИЦА. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ: КАНАДА И УЗБЕКИСТАН

Холикова Дилдорабегим Нодирбековна

студент,

Ташкентский государственный юридический университет,

Узбекистан, г. Ташкент

Аннотация. В данной статье проведен сравнительный анализ аффилированных лиц в Канаде и Узбекистане. Исследование сосредоточено на выявлении различий и сходств в законодательстве, практике и регулировании аффилированных лиц в этих странах. Анализ позволяет понять особенности взаимоотношений между аффилированными лицами и их влияние на экономику и бизнес-среду каждой из рассматриваемых стран.

Ключевые слова: аффилированные лица, сравнительный анализ.

Канада

Одно предприятие является аффилированным с другим предприятием, если одно из них является дочерним предприятием другого или оба являются дочерними предприятиями одного и того же предприятия или каждое из них контролируется одним и тем же юридическим или физическим лицом. Если две организации одновременно являются аффилированными лицами одной и той же организации, они считаются аффилированными лицами друг друга.

Определения филиала, холдинговой компании, дочерней компании и контроля тесно взаимосвязаны в соответствии с Законом о коммерческих корпорациях Канады [1].

Пример: Корпорация В (100% дочерняя компания корпорации А) приобретает более 50% голосующих акций целевой корпорации С. В это время каждая

из компаний А, В и С становится аффилированным лицом друг друга. Дочерняя компания включает в себя не только дочерние компании первого уровня или прямые дочерние компании, но также дочерние компании второго уровня или дочерние компании, а также другие дочерние компании более низкого уровня. Холдинговая корпорация является холдинговой корпорацией только в том случае, если она прямо или косвенно контролирует дочернюю компанию, а материнская компания является корпорацией, на которую распространяется действие Закона. Аналогичным образом, если одна корпорация А создана в соответствии с Законом, а другая корпоративная организация В создана в соответствии с другим корпоративным уставом, А и В не являются дочерними корпорациями. Хотя А и В по-прежнему считаются аффилированными лицами, они не являются аффилированными корпорациями, поскольку, как отмечалось выше, в соответствии с Законом определение корпорации не включает юридическое лицо, которое не зарегистрировано или не продолжает свою деятельность. Корпорация не может быть аффилированным лицом физического лица. Только юридические лица могут быть аффилированными лицами друг друга.

Закон о коммерческих корпорациях Онтарио использует тот же подход. В соответствии с разделом 1(2) Закона о ценных бумагах Онтарио (OSA), [3] компания считается дочерней компанией другой компании, если одна из них является дочерней компанией другой, если обе являются дочерними компаниями одной и той же компании или если каждая из них является дочерней компанией другой компании. контролируется одним и тем же лицом или компанией, за исключением целей Части XX Закона об акционерных обществах в отношении предложений о поглощении.

Аффилированность определяется в статье 2(2) Закона о конкуренции как:

- Одно предприятие является аффилированным с другим предприятием, если одно из них является дочерним предприятием другого или оба являются дочерними предприятиями одного и того же предприятия или каждое из них контролируется одним и тем же юридическим или физическим лицом.

- Если две организации одновременно являются аффилированными лицами одной и той же организации, они считаются аффилированными лицами друг друга.

- Физическое лицо является аффилированным лицом по отношению к юридическому лицу, если физическое лицо контролирует юридическое лицо.

В разделе 2(1) Закона о конкуренции организация определяется как «корпорация или партнерство, индивидуальное предприятие, траст или другая некорпоративная организация, способная вести бизнес».

Является ли предприятие дочерней компанией по отношению к предприятию, определяется тем, контролирует ли его другое предприятие. Корпоративный контроль определяется как:

- Владение, прямо или косвенно, более чем 50% голосующих акций корпорации (кроме, как только в качестве обеспечения).

- Голосов достаточно для избрания большинства директоров корпорации [раздел 2(4), 3].

Узбекистан

Аффилированными лицами акционерного общества признаются:

- юридическое лицо, обладающее (в том числе как доверительный управляющий, представитель) 20 и более процентами голосующих акций этого акционерного общества;

- лицо совместно с близкими родственниками, обладающее (в том числе как доверительный управляющий, представитель) 20 и более процентами голосующих акций этого акционерного общества.

- член наблюдательного совета, лицо, осуществляющее полномочия единоличного исполнительного органа, член коллегиального исполнительного органа этого акционерного общества;

- юридическое лицо, 20 и более процентов уставного фонда которого (в том числе как доверительный управляющий или представитель) или 20 и более процентов голосов в высшем органе управления которого (в том числе как доверительный управляющий или представитель) обладает это акционерное общество,

а также иное юридическое лицо, решения которого посредством соглашений, договоров, поручений это акционерное общество имеет возможность определять;

- юридическое лицо, являющееся дочерним обществом того же общества, дочерним обществом которого является это акционерное общество;

- юридическое лицо, 20 и более процентами голосов в высшем органе управления которого (в том числе как доверительный управляющий, представитель или совместно с супругом, родителями, иными близкими родственниками) обладает то же лицо, что и лицо, которое обладает 20 и более процентами голосующих акций (в том числе как доверительный управляющий, представитель или совместно с близкими родственниками) этого акционерного общества;

- юридическое лицо, не менее одной трети состава наблюдательного совета которого составляют те же лица и их супруги, родители, иные близкие родственники, что и лица и их супруги, родители, иные близкие родственники, составляющие не менее одной трети наблюдательного совета этого акционерного общества;

- юридическое лицо, функции единоличного исполнительного органа в котором осуществляет то же лицо или его супруг, родители, иные близкие родственники, что и лицо (его супруг, родители, иные близкие родственники), являющееся единоличным исполнительным органом, членом коллегиального исполнительного органа этого акционерного общества;

- юридическое лицо, функции единоличного исполнительного органа в котором осуществляет или является членом коллегиального исполнительного органа лицо, которое совместно со своим супругом, родителями, иными близкими родственниками составляют не менее одной трети состава наблюдательного совета этого акционерного общества;

- юридическое лицо, не менее одной трети состава наблюдательного совета которого составляют совместно со своим супругом, родителями, иными близкими родственниками, лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа или являющееся членом коллегиального исполнительного органа этого акционерного общества;

- юридическое лицо – участник одной с этим акционерным обществом финансово-промышленной группы.

Аффилированными лицами акционера – физического лица признаются:

- юридическое лицо, 20 и более процентов уставного фонда которого (в том числе как доверительный управляющий или представитель) или 20 и более процентов голосов в высшем органе управления которого (в том числе как доверительный управляющий или представитель) обладает это физическое лицо и (или) его супруг, родители и иные близкие родственники;

- юридическое лицо, в котором этот акционер (его супруг, родители, иные близкие родственники) является членом наблюдательного совета, лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа или членом коллегиального исполнительного органа;

- юридическое лицо, в котором это физическое лицо выполняет полномочия единоличного исполнительного органа. [2]

Раскрытие информации об аффилированных лицах акционерными обществами

Акционерное общество обязано уведомлять уполномоченный государственный орган по регулированию рынка ценных бумаг о любых изменениях, произошедших в списке его аффилированных лиц, по требованию этого органа в срок не позднее 10 дней с момента получения такого письменного требования. Акционерные общества обязаны представлять список аффилированных лиц в уполномоченный государственный орган по регулированию рынка ценных бумаг в сроки и в порядке, установленные нормативными актами уполномоченного государственного органа по регулированию рынка ценных бумаг. Акционерное общество обязано обеспечить его акционерам возможность ознакомления со списком аффилированных лиц данного акционерного общества. Копия списка аффилированных лиц акционерного общества должна предоставляться по письменному требованию его акционера (уполномоченного представителя) за плату в течение 10 дней с момента предъявления такого требования.

Список литературы:

1. Закон Канады о коммерческих юридических лицах (Canada Business Corporations Act);
2. Закон о ценных бумагах Онтарио, 1990;
3. Закон Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» №ЗРУ-370 от 6 мая 2014 года;
4. Закон «О конкуренции» (R.S.C., 1985, с. С-34).

ДЛЯ ЗАМЕТОК

МОЛОДЕЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ФОРУМ:

*Электронный сборник статей по материалам CCLVI студенческой
международной научно-практической конференции*

№ 24 (256)
Июль 2024 г.

В авторской редакции

Издательство «МЦНО»
123098, г. Москва, ул. Маршала Василевского, дом 5, корпус 1, к. 74
E-mail: mail@nauchforum.ru

16+

