

УДК 330.1

СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ В КАТЕГОРИЯХ ПОЛИТЭКОНОМИИ

Ложникова А.В., Баймуратова С.А.

Национальный исследовательский Томский государственный университет

Аннотация.

В статье представлено обсуждение текущего повышения минимальной почасовой зарплаты работников компаний в США почти в два раза. В этом ключевые крупнейшие американские компании-работодатели выступают объектом для критики не только со стороны своих работников, профсоюзов, правительства, но и со стороны конкурентов. В настоящей статье продолжено исследование проблемы непрозрачности и непубличности информации о социальных показателях (расходы на персонал, численность персонала) ведущих государственных и частных российских компаний. Авторы применяют традиционный подход для расчета показателя нормы прибавочной стоимости (уровня эксплуатации работников владельцами) на уровне предприятия, используя данные компаний и рейтинга РБК-500 по четырем секторам экономики: торговля, нефть и газ, металлы и горная добыча, финансы. В секторе «Торговля» получены довольно низкие значения показателя нормы прибавочной стоимости на фоне уверенного роста количества сотрудников. В секторе «Нефть и газ» значения нормы прибавочной стоимости преимущественно колеблются в интервале свыше 100% до максимального значения 606% на фоне роста количества сотрудников в компаниях. Сектор «Металлы и горная добыча» также характеризуется относительно высокими значениями нормы прибавочной стоимости (до 580%) на фоне снижения количества сотрудников. В секторе «Финансы» тенденции в части нормы прибавочной стоимости и количества сотрудников расходятся по различным банкам. Таким образом, относительно высокие значения нормы прибавочной стоимости в компаниях РФ закономерно сосуществуют не только с поступательным сокращением персонала, но и с его ростом. Сделан вывод о важности целевого параметра минимальной почасовой зарплаты работников компаний для формирования современной модели предпринимательского поведения в государственной и частной экономике.

Информация о статье

Принята 05 ноября 2019 г.

Ключевые слова: норма прибавочной стоимости, модель предпринимательского поведения, расходы на персонал, почасовая оплата труда.

DOI: 10.26730/2587-5574-2019-4-43-49

MODERN MODEL OF ENTREPRENEURIAL BEHAVIOR IN THE POLITICAL ECONOMY CATEGORIES

Anna V. Lozhnikova, Sanya A. Baymuratova

National Research Tomsk State University

Abstract.

The article discusses the current increase in the minimum wage of company employees in the United States by almost half. US employers oppose criticism not only from their employees, but also from competitors. This article continues the study of the problems of opacity and non-publicity of information on social indicators (staff costs, headcount) presented by state and private Russian companies. The authors apply traditions to calculate indicators of the norms of surplus value (the level of operating costs of owner workers) at the enterprise level, using company data and RBC-500 ratings for four sectors of the economy: oil and gas, metals and mining, and finance. In the "Trade" section, rather low values of the indicators of the rate of surplus value were obtained against the background of a steady increase in the number of employees. In the Oil and Gas sector, there are values that determine the norms of surplus value in the range of over 100% to 606% against the background of an increase in the number of employees in the company. The sector

Article info

Received November 05, 2019

Keywords:

rate of surplus value, model of entrepreneurial behavior, personnel costs, hourly wage

"Metallurgical and mining" also meets the standards of surplus value (up to 580%) amid a decrease in the number of employees. In accordance with the principles of financing and spending in different banks. Thus, they naturally coexist not only with staff reductions, but also with their growth. The conclusion is made about the importance of the target parameter of the minimum hourly power.

1 Introduction / Введение

Среди последних деловых новостей наше внимание привлекла следующая: крупнейшая розничная сеть и работодатель WALMART INC (США) отнесена экспертами к низкомаржинальным компаниям ввиду увеличения расходов на персонал. Так, доходы WALMART в 2019 финансовом году выросли на 2,81% по сравнению с 2018 финансовым годом. Но при этом чистая прибыль снизилась почти на треть: на 32,37% и составила 6,67 млрд. долл., а рентабельность соответственно упала в два раза с уровня чуть более 3% на уровень ниже 1,5% [1]. Данный факт зафиксирован на следующем фоне. В США в правительственных и бизнес-кругах очень активно обсуждается законопроект о повышении минимальной почасовой зарплаты в стране почти в два раза – с 7,25 до 15 долл. 19 июля 2019 года палата представителей Конгресса США одобрила законопроект. Предусматривается ступенчатое повышение оплаты труда к 2025 году. (Минимальная зарплата отличается не только от штата к штату, но и относительно федерального уровня. Федеральный уровень – это сумма, ниже которой зарплата в штате быть не может).

Накануне президентских выборов-2020 в США вошло в моду выражать свою поддержку так называемой «Борьбе за 15 долл.» / «The Fight for \$15» (речь идет о размере федерального минимума почасовой оплаты труда). Крупнейшие американские компании соперничают между собой, представляя себя в контексте «The Fight for \$15» в более выгодном свете и критикуя своих конкурентов. Интересна «дуэль» между компаниями WALMART и Amazon [2]. Генеральный директор Amazon Джеф Безос призвал конкурентов соответствовать уровню минимальной почасовой оплаты труда в Amazon на уровне 15 долл. В ответ на своей странице в Twitter вице-президент WALMART Дэн Бартлетт напомнил о проблемах Amazon с уплатой налогов. В свою очередь, компанию WALMART обвиняют в недостоверности информации об оплате труда работников, поскольку в ее отчетах отсутствует крайне важная информация – какой процент из 1,5 млн. работников компании имеют полную занятость.

Согласно данным отчета группы по труду американской аналитической структуры Organization United for Respect, половина персонала компании WALMART работает на условиях неполной занятости. На официальном сайте WALMART отреагировали размещением следующей информации: «В 2019 году почти 175 тысяч наших сотрудников переведены из неполной в полную занятость». Отрадно, но в предыдущие годы новости о компании были другого толка. К примеру, сравните с деловыми новостями 2017 года: «Крупнейший в мире ритейлер Walmart продолжает сокращать штат» [3]. Такому положению вещей соответствовал и более высокий уровень рентабельности – примерно 2,8% против нынешних 1,5% в 2019 году. Итак, крупнейшие американские компании-работодатели выступают объектом для критики не только со стороны своих работников, профсоюзов, правительства, но и со стороны друг друга. Справедлива ли эта критика? Безусловно, поскольку согласно авторитетным международным оценкам Т. Пикетти и Всемирной лаборатории по неравенству (The World Inequality Lab) США характеризуется крайне высоким уровнем неравенства по трудовым доходам и доходам с капитала [4].

2 Methodology / Методология

В российской экономике проблема уровня почасовой оплаты труда работников не является предметом жарких дискуссий ни в коридорах власти, ни в бизнес-сообществе. Одноименный законопроект много лет находится без движения в стенах Государственной думы РФ. Что касается бизнеса, то в своей более ранней публикации [5] мы уже поднимали проблему непрозрачности и непубличности информации о социальных показателях (расходы на персонал, численность персонала) ведущих государственных и частных российских компаний и критиковали либо отсутствие данной информации, либо некорректность информации в рейтинге РБК-500 за 2014 год. Вскоре после выхода упомянутой нашей публикации данные о расходах на персонал ведущих российских компаний вообще исчезли из рейтинга РБК-500; справедливости ради добавим, что в текущей версии рейтинга РБК-500 [6] список показателей деятельности компаний значительно

расширился и включает в себя наряду с базовыми показателями выручки от продаж и чистой прибыли (убытка) также показатели активов, капитала, EBITDA (прибыль до вычета процентов, налогов и амортизации [7, С. 17]), количество сотрудников за длинный девятилетний период: с 2010 по 2018 годы. Но показатель «расходы на персонал» пока безвозвратно исчез из рейтинга РБК-500. В то же время сопоставление его значений с соответствующими показателями чистой прибыли позволяет нам применить политэкономический подход и рассчитать норму прибавочной стоимости по известной формуле из «Капитала» К. Маркса: прибавочная стоимость / переменный капитал (m / v) = прибавочная стоимость / стоимость рабочей силы = прибавочный труд / необходимый труд. Напомним и хрестоматийную задачу о хлопчатобумажной фабрике К. Маркса из тома 3 «Капитала». Пусть за 1 неделю хлопчатобумажная фабрика производит 10 000 фунтов пряжи при общей стоимости этого объема продукции 510 ф.ст. (фунтов стерлингов). Рассчитать норму прибавочной стоимости, если известны следующие показатели расходов фабрики за одну неделю: Хлопок – 342 ф. ст.; стоимость оборудования всего (веретена, машины, паровая машина) 200 ф.ст.; – сумма износа (амортизация) оборудования (в неделю) – 20 ф.ст.; аренда фабричного здания – 6 ф.ст.; вспомогательные материалы (уголь, газ, масло) – 10 ф.ст.; зарплата рабочих – 52 ф.ст. Решение: вычитанием из общей стоимости объема продукции 510 общей суммы расходов (342+20+6+10+52), получаем 80 фунтов стерлингов прибавочной стоимости. Из соотношения (m / v) получаем 1,5385 или примерно 154% [8, С.381]. Таковы реалии 19 века в промышленной Англии, которые анализировал К. Маркс.

Сегодня нечасто, но встречаются оценки динамики нормы прибавочной стоимости (эксплуатации работников владельцами предприятия), например, обобщающие данные (на уровне всей национальной экономики) в США и Китае в последние 50 лет. «Также нужно отметить, что в полном соответствии с марксистской теорией отчетливо наблюдается компенсирующее действие усиления нормы эксплуатации, корректирующей снижение нормы прибыли в результате роста органического строения капитала: за 46 лет она возросла с 57,4 до 75,6%. При этом с 1992 по 2016 годы она изменилась с 62,6 до 75,6%. Для сравнения в КНР за этот период норма эксплуатации возросла всего на 2,6%: с 68,9 до 71,5%» [9. С. 68]. На наш взгляд, подобные оценки перехода в исследовании нормы прибавочной стоимости (эксплуатации работников владельцами предприятия) с микроуровня на макроуровень требуют глубокого научного обоснования.

Мы в своем исследовании применили традиционный подход для расчета показателя нормы прибавочной стоимости (уровня эксплуатации работников владельцами предприятия). В процессе подготовки настоящей статьи осуществлен поиск показателей «расходы на персонал» на официальных сайтах компаний и сформированы, с использованием последних версий 2017-2018 рейтинга РБК-500, следующие таблицы с выбранными крупнейшими по выручке компаниями РФ по секторам экономики: торговля (табл. 1), нефть и газ (табл. 2), металлургия и добыча полезных ископаемых (табл. 3) и финансы (табл. 4). Мы сохранили все названия секторов из оригинальной таблицы РБК-500.

Таблица 1. Финансовые показатели российских компаний сектора «Торговля»

№	Название компании	Расходы на персонал, млрд руб.		Чистая прибыль, млрд руб.		Расходы на персонал, млрд руб.		Чистая прибыль, млрд руб.	
		2013	2014	2013	2014	2017	2018	2017	2018
1.	X5 Retail Group	54,382	61,987	11	13	99,124	119,883	31	29
2.	Магнит	51,986	95,106	36	48	83,737	83,622	36	34
3.	Лента	8,628	12,108	7	9	20,434	25,202	13	12

Таким образом, в табл. 1 «Торговля» мы получаем довольно низкие значения показателя нормы прибавочной стоимости (уровня эксплуатации работников владельцами предприятия). По «X5 Retail Group» на фоне более чем двукратного роста персонала за период с 2014 по 2018 годы (со 117,4 тыс. человек до 278,4 тыс. человек), происходит снижение нормы прибавочной стоимости до 24-30%. Сопоставим по численности сотрудников с предыдущей компанией «Магнит»:

295,89 тыс. человек в 2018 году. [6]. И здесь также низка норма прибавочной стоимости – около 40%. Немного выше значения нормы прибавочной стоимости у «Ленты» (65% в 2017 году, к примеру) с кратно меньшим количеством сотрудников по сравнению с «X5 Retail Group» и «Магнит» (35 и 46 тыс. человек в 2014 и в 2018 гг. соответственно. См. ниже табл. 5 «Топ-20 из рейтинга крупнейших компаний РБК 500 по расходам на персонал и количеству сотрудников в 2014 и 2018 годах»).

Таблица 2. Финансовые показатели российских компаний сектора «Нефть и газ»

№	Название компании	Расходы на персонал, млрд руб.		Чистая прибыль, млрд руб.		Расходы на персонал, млрд руб.		Чистая прибыль, млрд руб.	
		2013	2014	2013	2014	2017	2018	2017	2018
1.	ПАО «Газпром»	497,85	516,77	1166	157	682,06	600,81	767	1 456
2.	ПАО «Лукойл»	-	-	243	394	127,851	135, 67	420	619
3.	ПАО «НК «Роснефть»	185	231	555	350	331	366	297	549
4.	ПАО «Татнефть»	32,47	35,14	78	98	31,13	34,56	124	212

В табл. 2 «Нефть и газ» мы наблюдаем иную ситуацию, чем в торговле. Как правило, показатели прибыли в разы превышают расходы на персонал, поэтому преимущественно норма прибавочной стоимости колеблется в интервале значений свыше 100% до максимальных значений 243% (ПАО «Газпром», 2018), 300% (ПАО «НК «Роснефть», 2013), 455% (ПАО «Лукойл», 2018) и 606% (ПАО «Татнефть», 2018). Согласно данным smart lab, 199% составляет уровень эксплуатации работников в «Сургутнефтегазе». При этом в табл. 2 относительно высокие значения уровня эксплуатации работников сочетаются с ростом количества сотрудников. В уже упомянутой табл. 5 представлена динамика показателя количества сотрудников. В ПАО «НК «Роснефть» она составляет 308 тысяч человек в 2018 году против 248,9 тысяч человек в 2014 году. В ПАО «Газпром» положительная динамика выглядит следующим образом: 466,1 тысяч человек в 2018 году по сравнению с 459,6 тысяч человек в 2014 году. Исключение составила ситуация с динамикой количества сотрудников в ПАО «Лукойл» – мы видим в РБК-500 поступательное сокращение количества сотрудников со 110 300 человек в 2014 году до 102 500 человек в 2018 году [6].

Таблица 3. Финансовые показатели российских компаний сектора «Металлургия и добыча полезных ископаемых»

№	Название компании	Расходы на персонал, млрд руб.		Прибыль, млрд руб.		Расходы на персонал, млрд руб.		Прибыль, млрд руб.	
		2013	2014	2013	2014	2017	2018	2017	2018
1.	ПАО «ГМК «Норильский никель»	18,72	26,16	24	78	80,18	91,08	124	189
2.	ПАО «НЛМК»	36,99	77,35	5	24	21,77	23,70	85	140
3.	«Евраз»	85,65	124,33	убыток	убыток	78,5	92,120	44	156
4.	«АК Алроса»	39,71	41,34	32	убыток	52,130	52,54	79	90

Если проанализировать только финансовые годы с чистой прибылью, то в табл. 3 «Металлы и горная добыча» названные показатели крупнейших по выручке российских компаний также в разы превышают расходы на персонал, как и в табл. 2 «Нефть и газ», за некоторыми исключениями. К примеру, норма прибавочной стоимости превысила 580% в ПАО «НЛМК» в 2018 году, 300% в ПАО «ГМК «Норильский никель» в 2014 году, 171% в «АК Алроса» в 2018 году и 169% в «Евразе». В отличие от табл. 2 «Нефть и газ», для всех компаний в табл. 3 «Металлы и горная добыча» характерно снижение количества сотрудников [6]. В ПАО «ГМК «Норильский никель» данный показатель снизился с 81 855 человек в 2014 году до 75 900 человек в 2018 году; в «Евразе» – с 94 823 человек в 2014 году до 68 379 человек в 2018 году; в ПАО «НЛМК» – с 60 100 человек в 2014 году до 53 300 человек в 2018 году; в «АК Алроса» – с 40 227 человек в 2014 году до 34 579 человек в 2018 году.

В ходе исследования также была рассчитана норма прибавочной стоимости для компании «Нижнекамскнефтехим» (сектор «Химия и нефтехимия»), вошедшей в список анализируемых компаний РБК-500 в предыдущей публикации соавтора [5]. Она составила 277% по данным List-Org (24 252 000/ 8 758 000).

В табл. 4 «Финансы» тенденции по показателям банков расходятся. Превышают планку 200% значения показателей нормы прибавочной стоимости для ПАО «Сбербанк» и АО «Газпромбанк». В то же время происходит сокращение количества сотрудников в ПАО «Сбербанк» (с 329 566 человек в 2014 году до 293 752 человек в 2018 году) и в ПАО «ВТБ» (с 101 072 человек в 2014 году до 77 200 человек в 2018 году). Но в АО «Газпромбанк» количество сотрудников выросло за тот же период – с 13 500 до 16 644 человека.

3 Results / Результаты

Итак, относительно высокие значения норм прибавочной стоимости, превышающие, как показали выше наши расчеты, жесткие реалии далекого 19 века (примерно 150% по К. Марксу), закономерно сосуществуют с поступательным сокращением персонала. Сокращение персонала можно наблюдать во многих секторах российской экономики, за исключением сектора торговли и немногих представителей других секторов (табл. 5).

Как следует из анализа данных, приведенных в табл. 5, для предприятий-лидеров российской экономики в ее ключевых секторах характерна тенденция сокращения количества персонала (за исключением представителей секторов торговли и добычи полезных ископаемых), что в целом свойственно современной промышленности.

Вместе с тем в российской экономике налицо значительное принижение роли заработной платы как факторного дохода относительно создаваемой работниками прибавочной стоимости.

Таблица 4. Финансовые показатели российских компаний сектора «Финансы»

№	Название компании	Расходы на персонал, млрд руб.		Прибыль, млрд руб.		Расходы на персонал, млрд руб.		Прибыль, млрд руб.	
		2013	2014	2013	2014	2017	2018	2017	2018
1.	ПАО «Сбербанк»	285,3	318,8	364	292	379,6	404,4	749	883
2.	ПАО «ВТБ»	108	112,7	96	5	260,9	259,8	120	179
3.	АО «Газпромбанк»	Нет данных	Нет данных	33	убыток	15,287	17,055	35	41

4 Conclusion / Заключение

Обобщая вышеизложенное, в поиске фундаментальных характеристик современной модели предпринимательского поведения равным образом в государственной и частной формах собственности, выражаем поддержку формуле С.С. Губанова: «Рабочие места или прибыль?» [10]. В этой связи, возвращаясь к началу нашей настоящей публикации и в контексте выработки ряда базовых параметров модели предпринимательского поведения для российских компаний, хоте-

лось бы наконец увидеть в новом 2020 году законопроект об утверждении минимальной почасовой оплаты труда в РФ «вышедшим из стен» органов законодательной власти РФ в ранге федерального закона.

Acknowledgement / Уведомление

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07137 МК

The reported study was partially supported by RFBR, research project 19-29-07137 МК

Таблица 5. Топ-20 из рейтинга крупнейших компаний РБК 500 по расходам на персонал и количеству сотрудников в 2014 и 2018 гг. (рассчитано авторами на основе [5])

№	Название компании	Расходы на персонал в 2014 г., млн руб.	Количество сотрудников, чел. в 2014 г.	Количество сотрудников, чел. в 2018 г.
1.	Роснефть	231 000	248 900	308 000
2.	Почта России	85 105, 841	294 656	335 000
3.	Магнит	83 468, 032	257 551	295 882
4.	Аэрофлот	52 148	32 439	41 111
5.	Мобильные Телесистемы	49 113	66 870	65 374
6.	АЛРОСА	41 327	30 043	34 579
7.	АвтоВАЗ	34 049	52 546	-
8.	АНК «Башнефть»	29 886	33 320	-
9.	Объединенная приборостроительная корпорация	29 158, 088	41 497	-
10.	Дикси Групп	28 695, 807	50 000	-
11.	МегаФон	27 605	30 854	-
12.	Внешэкономбанк	24 604	18 026	-
13.	КамАЗ	23 447	53 000	-
14.	Трансмашхолдинг	23 297, 327	52 700	41 582
15.	Лента	15 453, 548	35 100	45 759
16.	Уралкалий	12 833	20 796	19 950
17.	НПК «Уралвагонзавод»	12 199	30 954	-
18.	Группа «Мегаполис»	9 890	15 000	13 911
19.	Группа «Рольф» (автомобили)	7 660, 248	6 371	8 153
20.	Нижнекамскнефтехим	7 739, 848	16 918	-

Список источников

1. MSN финансы. URL: <https://www.msn.com/ru-ru/money/stockdetails/financials/nys-wmt/fi-a25ya2> (последнее обращение: 12.11.2019).
2. Time for That Pay Raise? Walmart Employees Now Make More Than Minimum Wage. URL: <https://www.inc.com/cameron-albert-deitch/walmart-employee-compensation-report-minimum-wage.html> (последнее обращение: 12.11.2019).
3. Крупнейший в мире ритейлер Walmart продолжает сокращать штат. URL: <https://www.vedomosti.ru/business/articles/2017/01/12/672651-walmart-sokraschat-shtat> (последнее обращение: 12.11.2019).
4. World Inequality Database. URL: <https://wid.world/> (последнее обращение: 12.11.2019).
5. Приходженко А.В., Ложникова А.В. Расходы на персонал российских компаний в РБК- 500: совершенно секретно? // Символ науки. – 2016. – №4-1. – С.177-179.
6. Рейтинг РБК 500. URL: <https://www.rbc.ru/rbc500/> (последнее обращение: 12.11.2019).
7. Теплова Т.В. Инвестиции. – М.: Юрайт, 2011. – 724 с.
8. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. III. – М.: Эксмо, 2017. – 1054 с.

9. Сысоев Ф.И., Фэн П. Система национальных счетов и политическая экономия: опыт сопоставления категориального аппарата // Научные записки молодых исследователей. – 2018. – №5. – С.66-78.
10. Губанов С.С. Рабочие места или прибыль? (об одном из системных противоречий России) // Экономист. – 2017. – №10. – С. 23-25.

References

1. MSN finance. URL: <https://www.msn.com/ru-ru/money/stockdetails/financials/nys-wmt/fi-a25ya2> (accessed: 12.11.2019).
2. Time for That Pay Raise? Walmart Employees Now Make More Than Minimum Wage. URL: <https://www.inc.com/cameron-albert-deitch/walmart-employee-compensation-report-minimum-wage.html> (accessed: 12.11.2019).
3. Krupnejshij v mire ritejler Walmart prodolzhaet sokrashchat' shtat [Walmart, the world's largest retailer, continues to reduce staff]. URL: <https://www.vedomosti.ru/business/articles/2017/01/12/672651-walmart-sokraschat-shtat> (accessed: 12.11.2019).
4. World Inequality Database. URL: <https://wid.world/> (accessed: 12.11.2019).
5. Prihozhenko A.V., Lozhnikova A.V. Raskhody na personal rossijskih kompanij v RBK-500: sovershenno sekretno? [Staff costs of Russian companies in RBC-500: top secret?]. Simvol nauki = Symbol of science. 2016. Vol. 4-1. pp.177-179.
6. Rejting RBK 500. URL: <https://www.rbc.ru/rbc500/> (accessed: 12.11.2019).
7. Teplova T.V. Investicii [Investments]. – Moscow: YouRight, 2011. – 724 s.
8. Marx K. Kapital. Kritika politicheskoy ekonomii [Capital. Criticism of Political Economy]. Vol. III. Moscow: Eksmo Pub., 2017. 1054 p.
9. Sysoev F.I., Fang P. Sistema nacional'nyh schetov i politicheskaya ekonomiya: opyt sopostavleniya kategorial'nogo apparata // [The system of national accounts and political economy: the experience of comparing the categorical apparatus]. Nauchnye zapiski molodyh issledovatelej = Scientific notes of young researchers. 2018. Vol 5. pp.66-78.
10. Gubanov S.S. Rabochie mesta ili pribyl'? (ob odnom iz sistemnyh protivorechij Rossii) [Jobs or profits? (about one of the systemic contradictions of Russia)]. Ekonomist = Economist. 2017. Vol. 10. pp. 23-25.

Авторы

Ложникова Анна Владимировна, доктор экономических наук, профессор, Национальный исследовательский Томский государственный университет
634050, г. Томск, пр. Ленина, 36.
E-mail: tfg@mail.ru

Баймуратова Саня Азаматовна, студент, Национальный исследовательский Томский государственный университет
634050, г. Томск, пр. Ленина, 36.
E-mail: baymuratova11@mail.ru

Authors

Anna V. Lozhnikova, Dr. in Economics, Professor, National Research Tomsk State University
E-mail: tfg@mail.ru
634050 36 Lenina st., Tomsk, Russian Federation

Sanya A. Baymuratova, student, National Research Tomsk State University
634050 36 Lenina st., Tomsk, Russian Federation
E-mail: baymuratova11@mail.ru

Библиографическое описание статьи

Ложникова А.В., Баймуратова С.А. Современная модель предпринимательского поведения в категориях политэкономии // Экономика и управление инновациями — 2019. — № 4 (11). — С. 43-49.

Reference to article

Lozhnikova A.V., Baymuratova S.A. Modern model of entrepreneurial behavior in the political economy categories. Economics and Innovation Management, 2019, no. 4 (11), pp. 43-49.