



Ассоциация предприятий малого и среднего бизнеса
Республики Татарстан
Татарстан Республикасы кече һәм урта
эшмәкәрләр Берләшмәсе

24.06.2024

«Можно же просто повесить ставки УСН»: Агеев предложил Госдуме свой рецепт налоговой трансформации



должны смягчить последствия для малого бизнеса.

Бизнесу будет предоставлена альтернатива по выплате НДС на его выбор: либо общий режим со ставкой 20% (10% для определенной категории товаров) и всеми вычетами, либо 5% НДС — без права на вычеты при выручке 60–250 млн рублей и 7% при выручке 250–450 млн рублей. Накануне парламент в первом чтении принял законопроект.

Подробнее: <https://www.business-gazeta.ru/article/637832>

Прошедшие мероприятия



18 июня 2024 года. В Доме предпринимателя провели бесплатный семинар по теме «Участие малого бизнеса и самозанятых граждан в закупках крупнейших заказчиков».

Способы участия субъектов МСП и самозанятых в закупках крупнейших заказчиков:

Закупки на общих основаниях. Участниками закупки могут быть любые лица, указанные в части 5 статьи 3 Закона № 223-ФЗ, в том числе субъекты в МСП и самозанятые граждане;

Закупки только для субъектов МСП. Заказчик утверждает и размещает перечень товаров, работ, услуг, закупаемых у субъектов МСП и самозанятых. Обязан закупать только у МСП

при НМЦ, не превышающей 200 млн. рублей. Вправе закупать только у МСП при НМЦ более 200 и не превышающей 800 млн. рублей.

Участие в качестве субподрядчика. В 223-ФЗ нет ограничений на привлечение третьих лиц для исполнения договоров. В извещении может быть указано требование к привлечению субподрядчиков из субъектов МСП и самозанятых.

От Ассоциации приняли участие Президент Ассоциации Шайхудинов Р.А., Галиева Ф.С.

Поздравление партнеров!

Суперфиналистом республиканского конкурса стала старший преподаватель факультета управления Ильсия Миндубаева

Участниками конкурса стали преподаватели вузов Татарстана до 35 лет включительно, имеющие стаж работы не менее 2 лет и достижения в научно-исследовательской деятельности. Всего было подано 150 заявок из 19 вузов Республики Татарстан.



На заочном этапе конкурсанту необходимо было предоставить творческое видеосамопрезентацию «Почему я решил стать преподавателем в вузе?», решение преподавательского кейса и портфолио достижений.

Очный этап прошел в формате представления используемых педагогических технологий, деловых игр и открытых лекций.

По итогам конкурса министр по делам молодежи РТ Ринат Садыков и президент Академии наук РТ Рифкат Минниханов торжественно наградили суперфиналистов в Коллегии министерства по делам молодежи РТ.

Источник: <https://www.tisbi.ru/novosti/luchshiy-molodoy-prepodavatel-goda-rt-2023/>

20 июня 2024 года. Прошел Деловой обед "Честный взгляд на рынок труда. Дефицит кадров: пути решения для бизнеса" Ассоциации предприятий малого среднего бизнеса

Спикеры:

- 1.Хватина Екатерина - директор агентства "HR-GId", HRD, опыт более 20 лет.
- 2.Вандровская Марина - Директор "Центра кадрового развития Профессирнал", HR-эксперт, предприниматель.



22 июня 2024 года. Члены Ассоциации приняли участие в еженедельной ВЕЛОЗАРЯДКЕ на Кремлёвской набережной.

23 июня 2024 года. На территории Советского района г. Казани во время проведения Сабантуя прошел финал республиканского конкурса «КРАСАВИЦА САБАНТУЯ 2024». Целью организации этого конкурса было сохранение народных традиции и гармонизация национального творчества. организатором конкурса является администрация Советского района города Казани. Ассоциация предприятий малого и среднего бизнеса РТ была соорганизатором конкурса.



Предстоящие мероприятия

АССОЦИАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА РТ

25 ИЮНЯ (ВТОРНИК) 2024

"МУЗЫКАЛЬНЫЙ ПРОМЕНАД ПО КУЛЬТУРНОЙ КАЗАНИ С ГУЗЕЛЬ АБУЛЬХАНОВОЙ"

НАЗИБ ЖИГАНОВ (1911-1988)

ГУЗЕЛЬ АБУЛЬХАНОВА
Ведущая - Советник по культуре АПМИСБ РТ

РАССКАЗ ДЛЯ АПМ И СБ РТ
ОБ ОСНОВОПОЛОЖНИКЕ ТАТАРСКОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МУЗЫКИ НАЗИБЕ ЖИГАНОВЕ

В программе:
13.30 - сбор в пиццерии "Ностальгия" на Лобачевского, 4
14.30 - начало экскурсии по культурной Казани
15.30 - посещение музея-квартиры Назиба Жиганова
Билеты в музей - по ссылке

12+

25 июня 2024 года в 15.30. Экскурсионные билеты стоимостью **250 руб.** по ссылке: <https://kzn.radario.ru/events/2072852/tickets>

Назиб Гаязович Жиганов (1911–1988) – композитор, один из основоположников татарской профессиональной музыки, общественный деятель, педагог, Герой Социалистического Труда, Народный артист СССР, лауреат трех Государственных премий СССР, лауреат Республиканской премии им. Г. Тукая, основатель Казанской государственной консерватории и её первый ректор с 1945 по 1988 год, профессор.

26 июня 2024 года в 14:00. В Администрации Раиса Республики Татарстан состоится рабочей встреча для оказания правовой помощи члену Ассоциации.

Для более оперативного взаимодействия по Вашему обращению предлагаем Вам рассмотреть участие в рабочей встрече на площадке Уполномоченного по адресу: г. Казань, Кремль, здание Присутственных мест, 0 подъезд, 2 этаж, кабинет 201 либо посредством подключения посредством видеоконференцсвязи к рабочей встрече. Дата и время рабочей встречи будут согласованы дополнительно. О ходе и результатах рассмотрения обращения в Ваш адрес будет направлено соответствующее уведомление в порядке, установленном Федеральным законом от 07.05.2013 №78-ФЗ «Об Уполномоченных по защите прав предпринимателей в Российской Федерации», а также Законом Республики Татарстан от 05.07.2013 №54-ЗРТ «Об Уполномоченном при Главе (Раисе) Республики Татарстан по защите прав предпринимателей».

27 июня 2024 года в 10:00. Министерством экономики Республики Татарстан запланировано проведение совещания по вопросам реализации в Республике Татарстан мероприятий по снижению административной нагрузки на бизнес, совершенствованию взаимодействия с бизнес-сообществом при проведении оценки регулирующего воздействия проектов республиканских нормативных правовых актов и экспертизы республиканских нормативных правовых актов в режиме видеоконференцсвязи.

2 июля 2024 года. В Малом зале Общественной палаты РТ состоится Заседание Совета

Уважаемые коллеги! В октябре т.г. Казанскому федеральному университету исполняется 220 лет.

Празднование будет проходить в 2 дня: 1 день университетский уровень, 2 день – институты и кафедры. Состав орггруппы формируется при нашей Ассоциации и в него уже вошли: Шайхудинов Р.А., Закиров Р.К. и Ризванова Л.М.

Место и время проведения Заседания орггруппы будет известно в ближайшее время до Заседания Совета. Просим откликнуться, особенно выпускников университета.

Партнерское финансирование

Доводим до Вашего сведения, что подведомственные Министерству экономики Республики Татарстан организации осуществляют прием заявок по программам **партнерского финансирования.**

- Некоммерческая микрокредитная компания «Фонд поддержки предпринимательства Республики Татарстан», реализует программы «**Мурабаха-Содействие**» на приобретение оборудования, товаров, необходимых для осуществления предпринимательской деятельности, «Иджара-Развитие производства» на приобретение оборудования для осуществления производственной деятельности на территории промышленного парка.

- Акционерное общество «Региональная лизинговая компания Республики Татарстан», реализует лизинговый продукт «Исламский лизинг (Иджара)» на приобретение спецтехники, коммерческого автотранспорта.

- Некоммерческая организация «Гарантийный фонд Республики Татарстан» предоставляет поручительство «Даман» по продуктам партнерского финансирования до 50% от суммы поддержки.

Согласно решениям Совета Улемов Духовного управления мусульман Республики Татарстан все продукты разрешены в соответствии с канонами исламского права.

На основании вышеизложенного, просим Вас оказать содействие в информировании представителей малого и среднего предпринимательства г.Казани о возможности воспользоваться продуктами партнерского финансирования.

Корпоративная культура: экспертное мнение



Гарифуллиной Лейсан, консультанта по управлению и организационному развитию, корпоративного антрополога, эксперта по развитию и трансформации корпоративной культуры. - Консультант по управлению и организационному развитию. Модератор и фасилитатор стратегических и командных сессий, Управленец с более 15-летним стажем работы, Бизнес-тренер, Трекер, Корпоративный антрополог, Практик пересборки бизнеса, Член АПМСБ, Член Российской Ассоциации Фасилитаторов, Эксперт по стратегическому развитию и корпоративной культуре организации-Консультант по управлению и организационному развитию

1) Какую роль играет корпоративная культура в наше турбулентное время тотальных изменений и неопределенности или, как говорят, VANI-мира (хрупкий, тревожные, нелинейный, непостижимый)?

На самом деле «культура съедает стратегию на завтрак», если вспомнить цитату Питера Друкера именно потому, что культура эта та среда, те условия, то поведение, которое позволяет стратегии реализоваться или нет.

Играет самую непосредственную, потому что культура позволяет или нет быстрее адаптироваться к изменениям, бизнес-системе выживать, повышать жизнеспособность и даже эволюционировать. Это сильно зависит от того, «как в нашей корпоративной культуре принято: обсуждать новые идеи, изменения, принимать на основе обсуждений решения, как реагировать на сложные ситуации с вызовом и как при этом дальше действовать, внедрять изменения и инновации».

2) В такое время корпоративная культура особо важна, потому что она дает смыслы и многие ответы на сложные и глубинные вопросы, типа:

1. Для чего и ради чего мы все это делаем?
2. Какой смысл в нашем выборе, действиях?
3. Почему мы должны здесь быть, работать и сотрудничать?
4. Какова наша миссия?
5. Каковы наши ценности и поведение, которое демонстрирует и подтверждает эти ценности?
6. Как мы относимся к руководству, друг другу, времени, клиентам, партнерам, внешней среде?
7. Кто для нас «свои», а кто «чужие»?
8. Что нас объединяет и делает целостным?
9. Как мы действуем, когда нас никто не видит?
10. Как мы действуем с ложной ситуации выбора?
11. Как у нас все устроено, как мы взаимодействуем и коммуницируем?

И, главный вывод, что в такое сложное время, корпоративная культура выступает компасом и маяком для компаний и ее сотрудников, потому что дает те самые глубинные смыслы.

Культура позволяет компаниям проявить свою идентичность, уникальность, сильные стороны и бренд. Она позволяет конкурировать за счет культуры и команды, а не только за счет продукта и технологий.

3) Что же включает в себя корпоративная культура?

Корпоративная культура –это база, основа работы в компании, стержневые принципы, в которые верят сотрудники и которые формируют их картину мира, формируют атмосферу в компании и в соответствии с корпоративными нормами, моделями, миссией и ценностями сотрудники демонстрируют то или иное поведение

Миссия, Ценности и поведенческие индикаторы, Убеждения, Привычки и практики повседневности, Ритуалы, обычаи, традиции, Отношения, Коммуникации

О чем говорит корпоративная культура?

- Это то, как принято здесь
- Это то, что происходит, когда нас никто не видит
- Что здесь знакомое и не знакомое
- О культурном коде организации, ее ДНК
- О том уникальном общем организации, например ее истории
- Это то, какие у нас среда, отношения, коммуникации, связи и взаимодействия
- Какие у нас привычки, обычаи, традиции, ритуалы

4) Что является результатом развития сильной корпоративной культуры для организаций

Повышение вовлеченности сотрудников, Привлечение и удержание кандидатов, Повышение мотивации сотрудников, Снижение текучести персонала, Повышение результативности и эффективности сотрудников, Повышение производительности труда, Выполнение стратегических целей, Повышение конкурентоспособности организации, Формирование сильного бренда как работодателя

5) Лидеры нового времени какие они, чтобы могли строить сильную, ценностную корпоративную культуру?

Самоотверженные, Сверхответственные, Вовлекающие и мотивирующие, Быстро обучаемые, Креативные и экспериментирующие, Умеющие создавать сильные команды, Гибкие и адаптивные, Человекоцентричные

Какие компании можно выделить с сильной корпоративной культурой?

Газпромбанк, Сбер, Сибур, ВкусВилл, Связной, 2ГИС, Mail.ru, Splat, Точка Банк, АндерСон

6) Практики управления и новые формы взаимодействия для формирования уникальной и сильной корпоративной культуры:

- От инфантилизма к взрослению. Развитие мышления и картины мира
- От страха к свободе и целостности
- От «Надо» к «Хочу»: предназначение и смыслы
- От безразличия к вовлеченности и инициативности, лояльности
- От конкуренции к творчеству, скорости и инновациям
- От повторения к уникальности, «голубому океану»
- От контроля к доверию и поддержке
- От хаоса к прозрачности
- От вертикали к горизонтали и самоуправлению и самоорганизации
- От рутины и скуки к игре и фану
- От самостоятельного принятия решений к командному
- От найма к внутреннему предпринимательству

Как улучшать и развивать культуру?

Изменения в культуре происходят в изменениях практик повседневности: рутинной работы привычек, ритуалов, отношений, коммуникаций и практиках регулярного менеджмента.

При этом очень важно что-то сохранить и оставить, что-то забыть и оставить, что-то переосмыслить, а что-то пересобрать и усовершенствовать.

Для начала надо исследовать, увидеть и осознать текущую ситуацию, точку А в корпоративной культуре, в ее состоянии и далее спроектировать программу изменений, далее выстроить этот путь изменений и идти по нему методично. Очень важно это делать лидеру вместе с командой, чтобы синхронизироваться. Ведь лидер – зеркало корпоративной культуры, он главный ее идеолог. Для этого есть свои подходы - антропологический, инструменты исследования и командные сессии для обсуждения и проектирования изменений – идеального образа корпоративной культуры.

И, важно помнить, что «дорогу осилит идущий» и «если хочешь идти далеко, идите вместе».

Очень важный аспект развития корпоративной культуры – это развитие инновационной культуры, о котором сказано в пособии Р.А. Шайхудинова «Инновационная экосистема Республики Татарстан – возможности для бизнеса». Инновации – двигатель компании на новый уровень жизненного цикла и конкурентоспособности. А если среда для инноваций, новых технологий, для проявления творческого потенциала и креативности не создана, то компания живет в реактивной позиции, тушит пожары и занимается только оперативным и тактическим управлением, теряя стратегический фокус в долгосрочной перспективе и значительную долю рынка, тем самым упускает прибыль и снижает эффективность. Если не создавать такую среду, инерция мышления не позволит генерировать новые идеи для развития компании. И очень правильно отмечено в пособии, что сотрудников в эту работу нужно вовлекать, стимулировать и поощрять их за идеи, инвестировать в обучение, инициативы и причем во всех функциях бизнеса.

Как улучшать и развивать культуру?

Изменения в культуре происходят в изменениях практик повседневности: рутинной работы привычек, ритуалов, отношений, коммуникаций и практиках регулярного менеджмента.

При этом очень важно что-то сохранить и оставить, что-то забыть и оставить, что-то переосмыслить, а что-то пересобрать и усовершенствовать.

Для начала надо исследовать, увидеть и осознать текущую ситуацию, точку А в корпоративной культуре, в ее состоянии и далее спроектировать программу изменений, далее выстроить этот путь изменений и идти по нему методично. Очень важно это делать лидеру вместе с командой, чтобы синхронизироваться. Ведь лидер – зеркало корпоративной культуры, он главный ее идеолог. Для этого есть свои подходы - антропологический, инструменты исследования и командные сессии для обсуждения и проектирования изменений – идеального образа корпоративной культуры.

Вообще, я рекомендую начинать с экспресс-диагностики корпоративной культуры, которая состоит из таких методов как «анкетирование», «глубинные интервью», «включенные наблюдения» и «экспресс сессия с командой», где мы можем увидеть нашу точку А, в которой наша культура находится и как проявляется. Обычно это 1-2 недели работы бизнес-консультанта. И далее уже можно строить программу изменений культуру в сторону наилучшей версии, культуры – отношений, взаимодействий, коммуникаций, в целом среды и атмосферы в компании. Понимание точки А по корпоративной культуре поможет увидеть прямую связь со стратегией и ее целями, развивать лидерство и саму культуру в соответствии с внешними вызовами и внутренними потребностями среды, работать с вовлеченностью и лояльностью сотрудников, а также в брендом компании.

И, важно помнить, что «дорогу осилит идущий» и «если хочешь идти далеко, идите вместе».

Дни рождения

Организация	ФИО	Дата рождения
ООО «Аврора»	Мамедов Илькин Мамедович	1 июля
ИП	Амиров Алимас Габдулбарович	6 июля 1962
Мед. центр «Звезда»	Уразманов Артур Ринардович	13 июля 1971

Мед. центр «Звезда»	Уразманова Альфия Альфиковна	13 июля 1975
ИП	Хуснуллин Ильнур Гаптелбарович	27 июля 1968 года
ИП	Кузнецов Евгений Евгеньевич	28 июля 1981 года

С уважением,
Ассоциация предприятий малого и среднего бизнеса Республики Татарстан.
420094, РТ, г. Казань, ул. Маршала Чуйкова, д. 2 кор. А,4 этаж, оф.415/416
520-86-41, 8906-331-88-83, 8903-342-17-32.

 www.aspredrt.ru www.konkurs.aspredrt.ru  info@aspredrt.ru  [@apmsb_rt](https://www.instagram.com/apmsb_rt)
 t.me/apmsb_rt  [@aspredrt.ru](https://www.facebook.com/aspredrt.ru)