

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Приняв на себя обязательство по поощрению прямых иностранных инвестиций, Израиль провел либерализацию своей экономики за счет ряда нормативных изменений: В Израиле введено либеральное валютное регулирование, которое облегчило привлечение капитала как в Израиле, так и за рубежом. Уменьшены тарифные и нетарифные барьеры. В Израиле проведена реформа налогового права с целью уменьшения подоходного налога, налога с капитала и международного налогообложения; помимо этого, реализованы меры по стимулированию инвестиций в сектор высоких технологий.

Специальные меры по стимулированию новых центров научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ были предприняты на Севере и Юге Израиля. Так, Программа грантов для Центров научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ предлагает особые меры по стимулированию иностранных компаний, которые создают Центры научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в Негеве и Галилее. Этот уникальный проект, который стартовал в 2009 г., имеет своей целью поддержку создания новых центров высоких технологий, а также является первым проектом, в рамках которого предоставляются прямые гранты для иностранных компаний, создающих Центр научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в Израиле. Программа предназначена как для малых центров научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, насчитывающих в своем составе 15 и более сотрудников, так и для крупных предприятий, насчитывающих в своем составе свыше 100 сотрудников.

Таким образом, экономика Израиля была затронута кризисом, однако существенно не пострадала. И это было обусловлено отнюдь не низкой степенью вовлеченности страны в мировые отношения. Факторами успеха Израиля стали взвешенная экономическая политика, быстрое реагирование финансовых институтов на неблагоприятные условия среды и ставка на привлечение иностранного капитала в страну и создание иностранцам благоприятных условий для осуществления бизнеса.

РЕЗЮМЕ

Проанализированы предпосылки возникновения экономического кризиса 2008-2009 гг. в Израиле. Выявлены особенности протекания кризисных процессов в израильской экономике. Обоснованы факторы успешной борьбы Израиля с кризисными явлениями.

Ключевые слова: экономический кризис, Израиль, кредитование, экспорт, импорт, технологическое развитие

РЕЗЮМЕ

Проаналізовано передумови виникнення економічної кризи 2008-2009 рр. в Ізраїлі. Визначено особливості перебігу кризових явищ в ізраїльській економіці. Обґрунтовано фактори успішної боротьби Ізраїлю із кризовими явищами.

Ключові слова: економічна криза, Ізраїль, кредитування, експорт, імпорт, технологічний розвиток

SUMMARY

The paper analyses the reasons for the economic crisis of 2008-2009 in Israel. The paper also defines the peculiarities of crisis processes in the Israeli economy. The paper contains well-grounded factors of successful struggle of Israel against crisis phenomenon.

Key words: economical crisis, Israel, crediting, export, import, technological development

МЕТОДЫ КОНТРОЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Маковская Н.В., доктор экономических наук, зав.кафедрой экономики и управления Могилевского государственного университета им.А.Кулешова¹

В качестве основы контроля формирования системы оплаты труда в условиях экономической нестабильности может быть предложена комплексная система аудита формирования оплаты труда на предприятии. Такая система может предполагать два уровня контроля: микро- (уровень предприятия) и макро- (уровень отрасли или региона или государства).

Аудит формирования оплаты труда с позиции всех контролирующих уровней представляет собой организационную форму контроля, предполагающую проверку, подтверждение соответствующим заключением достоверности информации, которая касается системы зарплатообразования на контролируемом предприятии.

В основе аудита лежат правила (или стандарты), определяющие отклонение системы формирования оплаты труда на предприятии от принятых норм. Такие правила разрабатываются с учетом:

- внешних факторов, влияющих на формирование оплаты труда на предприятии, и отражающие экономическую ситуацию в государстве;
- внутренние факторы, влияющие на формирование оплаты труда, которые связаны с хозяйственной деятельностью предприятия и со стратегией его развития.

Кроме этого, правила аудита должны учитывать:

- организационно-управленческую структуру предприятия;
- виды производственной деятельности;
- структуру капитала предприятия;
- технологические особенности;
- уровень рентабельности предприятия;
- порядок распределения прибыли;
- существование дочерних организаций;
- особенности общей системы внутреннего контроля на предприятии.

Информационной базой для проведения аудита формирования оплаты труда на предприятии будут:

- устав предприятия;
- протоколы заседаний Совета директоров или акционеров предприятия;
- коллективный договор;
- содержание трудовых договоров и контрактов;
- бухгалтерская и статистическая отчетность предприятия;
- внутрифирменные должностные инструкции;
- штатное расписание;
- результаты предшествующих проверок и ревизий.

Система аудита оплаты труда на предприятии может быть представлена следующим образом (рисунок 1):

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

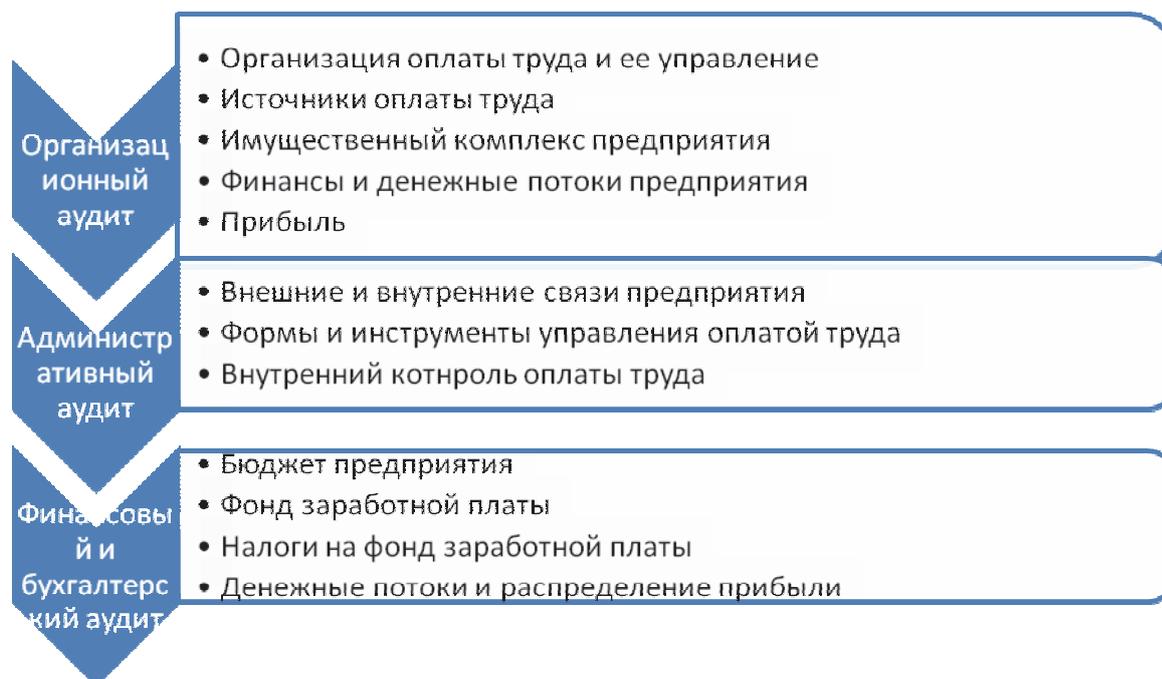


Рисунок 1 - Система аудита оплаты труда на предприятии

В качестве принципов построения *организационного аудита* формирования оплаты труда на предприятии, следует выделить следующие:

-наличие внутрипроизводственных параметров формирования оплаты труда;
- формирование внутрифирменной институциональной среды оплаты труда (структуры, нормативные акты, традиции, нормы и т.п.);

-использование современных научных подходов при формировании и оценке формирования системы оплаты труда;
- использование независимых экспертов;
- использование полной и достоверной информации по заработной плате.

Основная цель организационного аудита формирования системы оплаты труда состоит в установлении достоверных организационных параметров предприятия в области оплаты труда и адекватности форм и инструментов ее регулирования. Организационный аудит реализуется на микроуровне отдельного предприятия.

В качестве организационных параметров аудита следует выделять: количественные и качественные критерии контроля и оценки формирования оплаты труда; организационные правила контроля; учет характеристик нестабильности экономической ситуации; нормативно-правовые требования к контролю оплаты труда и т.д.

Важным в организационном аудите является привлечение независимых экспертов. В качестве таких экспертов могут быть привлечены специалисты отделов кадров и ОТИЗов других предприятий или отраслевых концернов и ведомств, эксперты коммерческих консалтинговых и кадровых агентств. Независимый эксперт должен иметь соответствующую квалификацию, подтвержденную документально, соответствующий опыт и репутацию, которая подтверждена репутацией и отзывами. Использовать независимых экспертов можно только с согласия предприятия.

Организационный аудит целесообразно проводить методом экспресс-анализа, который позволяет выявить основные внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование заработной платы. Как правило экспресс-анализ проводится в форме мониторинга первичной информации и статистической отчетности предприятия.

В качестве частной технологии организационного аудита формирования оплаты труда может быть предложена иерархическая диагностика уровней формирования оплаты труда. Такая диагностика предполагает поэтапный мониторинг уровней формирования оплаты труда: от нижней иерархии (производственная бригада, участок, цех) до высшей иерархии (топ-менеджмент предприятия). Для каждого уровня иерархии должен быть разработан набор целей и показателей. Предметом такой диагностики может стать:

-отношения с вышестоящим руководством по поводу формирования уровня заработных плат работников в условиях нестабильной экономической ситуации;

- набор профессионально-квалификационных требований к работникам и их трансформация в условиях кризиса;
- трансформация системы управления и регулирования оплаты труда в условиях кризиса;
-особенности разделения труда в условиях кризиса и его оплата.

Административный аудит - это интегрированная система учета управленческих процессов на основе контроля и анализа менеджмента предприятия. Административный аудит принадлежит макроуровню и осуществляется региональным уровнем или на уровне отраслевых или государственных органов управления.

В основе административного аудита лежит комплексная методика паспортизации предприятия с учетом системы формирования оплаты труда, в условиях кризиса, в том числе. Предметом диагностики данной методики является:

-организационная форма системы оплаты труда на предприятии;
- организация системы оперативного контроля за выплатой заработной платы;
- организация внутреннего аудита заработной платы на предприятии;
- распределение и закрепление функций за начислением и выплатой заработной платы, особенности оплаты труда в условиях экономической нестабильности;
- диагностика рабочих мест и соответствие им заработной платы работников, которые там заняты;
- организация делопроизводства по оплате труда на предприятии.

В качестве инструмента административного аудита может выступать контроллинг. Основу контроллинга составляют стандарты, нормы, нормативы, регламенты, правила, инструкции и др. нормативно-правовые документы. Разновидность типов контроллинга административного аудита представлена на рис.2

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ



Рисунок 2 - Разновидность типов контроллинга административного аудита

Данные типы контроллинга в условиях нестабильной экономической ситуации позволяют выявить:

- а) соответствие уровня оплаты труда отраслевому, региональному или государственному;
- б) соответствие заработной платы количеству произведенной и реализованной продукции;
- в) соответствие заработной платы на предприятии государственным социальным стандартам;
- г) соответствие системы оплаты труда заключенным трудовым договорам и коллективному соглашению;
- д) уровень гибкости системы оплаты труда на предприятии.

В качестве инструмента как для аудита на микро-, так и для аудита на макро-уровне может быть предложена ревизия финансово-экономической деятельности предприятия с выделением ревизии системы оплаты труда на предприятии. Следует различать полные, частичные, тематические и комплексные ревизии системы оплаты труда на предприятии. Значение каждой из них в условиях кризиса возрастает. Для нестабильной экономической ситуации данные ревизии чаще всего приобретают внеплановый характер. При внеплановых ревизиях целесообразно осуществлять контроль всех документов, сопровождающих формирование оплаты труда в условиях кризиса [1].

Кроме этого, ревизия может быть документальной (диагностика подлинности отчетной информации) и фактическая (проверка реальной начисленной и выплаченной заработной платы).

На уровне предприятия ревизию проводит бухгалтерия совместно с отделом по труду и заработной плате. На уровне отрасли – отраслевой ОТиЗ. На уровне региона и государства – инспекция по труду и соответствующие управления Министерства труда и социальной защиты.

Основными задачами ревизии системы формирования оплаты труда в условиях нестабильной экономической ситуации, являются следующие:

- обоснованность расчетов по заработной плате на предприятии;
- исполнение выплат заработной платы в соответствии с графиком расчетов;
- диагностика принципов формирования фонда заработной платы и его источники;
- соблюдение финансовой дисциплины и правильность ведения бухгалтерского учета по заработной плате;
- обоснованность получения заемных средств на выплату заработной платы;
- полнота и своевременность выплаты налогов и социальных платежей с фонда заработной платы;
- резервирование средств на заработную плату, премии и оплату отпуска работников.

При осуществлении ревизии на микроуровне необходимо предусмотреть следующее:

- 1.обеспечение объективной информацией внутренних ревизоров;
- 2.минимизацию расходов по проведению внутренней ревизии;
- 3.оценку исполнения локальных административных актов по формированию системы оплаты труда.

Цель внутренней ревизии – выполнение контрольных процедур, способствующих выявлению ошибок при начислении заработной платы, сравнение динамики показателей и выяснение причин их расхождения. Отдельно следует выделить важную целевую задачу - выявление хозяйственных рисков, связанных с системой формирования оплаты труда на предприятии. Такого рода риски связаны с вероятностью появления существенных искажений в учете по заработной плате и в целом отчетности. При оценке такого риска необходимо учитывать:

- особенности современной кризисной ситуации;
- специфику хозяйственной деятельности в условиях кризиса;
- опыт и квалификацию работников, ответственных за формирование системы оплаты труда;
- возможность внешнего давления (например, со стороны гос.органов) на уровень заработной платы;
- возможность контроля на формирование заработной платы со стороны собственника предприятия.

В ходе ревизии могут быть выявлены следующие типичные нарушения:

- отсутствие внутренних документов, регламентирующих формирование фонда заработной платы;
- неуправильный расчет заработной платы или среднего заработка;
- неполное документальное оформление заработной платы;
- несоответствие данных аналитического и синтетического учета по начислениям заработной платы.

В условиях нестабильной экономической ситуации при формировании оплаты труда важным является соблюдение социальной нормы под которой понимается законодательно установленный или принятый размер заработной платы для работников в отрасли или регионе. Существование социальной нормы оказывает большое влияние на ситуацию с оплатой труда.

Премирование в условиях кризиса может рассматриваться как инструмент профессионального подхода к стимулированию работников. Принципы формирования премии в условиях кризиса могут быть оговорены отдельным пунктом как в положении о премировании, так и в коллективном договоре предприятия. В положении о премировании должны быть оговорены два момента: величина премий и характер зависимости между результатом и величиной премии. Следует учитывать, что в условиях кризиса оптимальный размер премии должен быть не меньше 5% и не больше 50% от величины основного заработка. Если премия меньше 5% - она не ощутима для работника. Премия должна усиливать эффект основной заработной платы.

Нестабильная экономическая ситуация порождает возникновение неофициальных зарплат («серая зарплата») – это выплата части зарплаты, минуя установленные законом процедуры. Фактически это незаконные выплаты, из которых не производятся налоговые и социальные отчисления. Чаще всего неофициальная зарплата встречается там, где есть доступ к наличным деньгам, например, на производстве, которое тесно связано со сбытом своей продукции через розничную сеть (легкая и пищевая промышленности). Экономический смысл неофициальной заработной платы состоит в том, что происходит экономия средств на оплату труда. В условиях кризиса – это оптимизация использования и содержания трудовых ресурсов.

При контроле формирования оплаты труда в условиях кризиса встает проблема выведения зарплаты из тени. Это проблема имеет временный, но очень острый характер. При попытке «легализовать» неофициальную заработную плату, встает неоднозначная проблема. Если работодатель всю неофициальную зарплату выведет из тени (через ведомость), то он должен будет уменьшить ее размер на сумму единого социального платежа. А если ее легализуя он не будет снижать сумму заработной платы, то его издержки увеличатся на сумму

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

платежей в бюджет. Поэтому при выведении зарплат из тени необходимо кому-то пожертвовать: либо работники согласятся с уменьшением зарплаты, либо работодатель – с увеличением издержек. Поведенческая стратегия, в этом случае, индивидуальна.

В качестве методического обеспечения сбора информации для контроля за формированием оплаты труда в условиях нестабильной экономической ситуации может быть рекомендована следующая форма:

Таблица 1 – Формы и показатели для диагностики системы оплаты труда на предприятии

Название формы	Показатели
Основные сведения о деятельности предприятия	-Расходы на оплату труда - единый социальный платеж -среднесписочная численность работников
Сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности	-количество работников по категориям персонала (руководители, специалисты, служащие, рабочие) -фонд заработной платы - фонд заработной платы по категориям работников - количество женщин - фонд заработной платы женщин
Сведения о затратах на производство и реализацию продукции (работ, услуг)	- количество выпущенной продукции - себестоимость продукции - удельный вес оплаты труда в себестоимости продукции - удельный вес налогов на фонд заработной платы
Приложение к бухгалтерскому балансу	- затраты на оплату труда -затраты на социальные нужды - размеры отчислений в государственные внебюджетные фонды
Сведения о численности, заработной плате и движении работников	- количество списочной численности работников - количество среднесписочной численности работников -количество отработанного рабочего времени - количество неотработанного рабочего времени - количество принятых и уволенных работников -размер средней заработной платы

В Беларуси существуют институты, которые могут стать основанием для формирования институционального обеспечения системы контроля оплаты труда. Данные институты находятся в рамках функционирования национального рынка труда.

Рынок труда — это общественно-экономическая форма движения ресурсов (рабочей силы), соответствующая товарной экономике. Как экономическая категория, рынок труда — система производственных отношений между работниками (собственниками рабочей силы), предпринимателями (работодателями) и государством. Важную роль на рынке труда играют институты, как формальные, так и неформальные.

К формальным институтам следует отнести, прежде всего, нормативные документы, регламентирующие условия труда и заработной платы, а также государственные органы, которые реализуют государственную политику на рынке труда. Неотъемлемым элементом институциональной структуры рынка труда являются профсоюзы, общественные объединения предпринимателей. Основным нормативным документом, регламентирующим рынок труда в Республике Беларусь, является Трудовой кодекс.

В Беларуси принято и изменено множество формальных правил в виде законов, указов, постановлений и других нормативных актов. [1].

Однако развитие институтов рынка труда в республике содержит достаточно много элементов, свойственных административно-командной системе, сохраняет определенный консерватизм традиций и обычаев.

Анализ действующего законодательства в сфере труда свидетельствует об относительно высоком уровне защищенности занятости Беларуси. Вместе с тем, нанимателям предоставлено право заключать контракты со всеми категориями работников сроком не менее одного года и не более 5 лет. Это положение значительно ослабило уровень защищенности занятости, тем более что после окончания срока контракта компенсационные выплаты не предусматриваются.

Политика оплаты труда в нашей стране основывается на сочетании государственных и рыночных институтов регулирования при постепенном расширении прав субъектов хозяйствования, развитии коллективно – договорных форм при установлении параметров заработной платы в реальном секторе экономики. Принятые в последние годы главой государства и правительством страны решения направлены, в первую очередь, на снижение административного контроля за заработной платой, либерализацию условий осуществления экономической деятельности и предоставление нанимателям больших прав и возможностей в выборе размеров, форм и систем оплаты труда. Эти меры призваны усилить материальную заинтересованность работников, повысить эффективность и качество их деятельности, установить прямую зависимость повышения заработной платы от показателей эффективности производства и качества продукции, увеличения производительности труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1.Маковская, Н.В. Формирование спроса на внутренних рынках труда организаций в Республике Беларусь : моногр. / Н.В. Маковская. — Минск : Мисанта, 2012. — 131 с.

РЕЗЮМЕ

У статті представлені основні теоретико-методичні підходи до формування та контролю внутрішньофірмової політики праці в умовах економічної нестабільності.

Ключові слова: оплата праці, підприємство, політика, мотивація, контроль.

РЕЗЮМЕ

В статье представлены основные теоретико-методические подходы к формированию и контролю внутрифирменной политики труда в условиях экономической нестабильности.

Ключевые слова: оплата труда, предприятие, политика, мотивация, контроль.

SUMMARY

The paper presents the main theoretical and methodological approaches to the formation and control of intra-labor policy in times of economic instability.

Keywords: wages, business, politics, motivation, control.