

Передача функций занимает около 1 месяца. Однако при большом документообороте либо не квалифицированном ведении бухгалтерского учета ранее, при утере документов и других факторов это время может составить до 2-3 месяцев.

**Список цитированных источников**

1. Аксенов, Е. Аутсорсинг: 10 заповедей и 21 инструмент / Е. Аксенов, И. Альтшулер. – М.: Питер, 2009. – С. 464.
2. Филина, Ф.Н. Аутсорсинг бизнес-процессов. Проблемы и решения. – М.: ГроссМедиа, 2008. – С. 208.
3. <http://vladtp.ru/ru/company/review/>

УДК 657.471.12(476)

**Хованская А.А.**

**Научный руководитель: старший преподаватель Шепетько О.В.  
Барановичский государственный университет, г. Барановичи, РБ**

## ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ГИПЕРИНФЛЯЦИИ

В настоящее время наиболее важными составляющими финансового (экономического) кризиса в Республике Беларусь являются гиперинфляция и низкий уровень доходов населения страны.

Инфляция – это обесценивание денег, во время которого растут цены на товары и услуги, но не на их качество. Гиперинфляция – инфляция с высокими либо чрезвычайно высокими темпами. Причин у инфляции много, а результат всего один – снижение потребительской способности, уровня доходов и мотивации к труду населения [1, с. 78].

В Беларуси за январь-октябрь гиперинфляция составила 88,7%, базовая (без учёта цен на товары и услуги, регулируемые государством и сезонно изменяющиеся) за этот же период – 101,5%. Это самый высокий показатель в Европе и СНГ. Цены на продукты питания (в том числе, контролируемые государством) за этот же период выросли в среднем на 107,5%, на непродовольственные товары – на 97,5%, на услуги – на 40,3%, на пассажирские перевозки – на 59,3%. К ноябрю ставки по потребительским кредитам выросли до 120% годовых. При этом зарплата в долларовом эквиваленте упала с 500 долларов до 170-220 долларов, то есть ниже уровня Киргизии, Молдавии, Армении, Украины и Азербайджана (по другим данным, до 260 долларов). Уровень доходов населения упал примерно до уровня 2005 года [2].

В данной ситуации правительству необходимо решить такую задачу, как сохранение социальных гарантий граждан, уровня их дохода при росте цен или как минимум платёжеспособности населения.

Для этого, как правило, необходимо повышение заработной платы и материальная мотивация работников и руководителей предприятий.

В Трудовом законодательстве Республики Беларусь содержится большое количество норм, определяющих гарантию сохранности доходов работников в различных неблагоприятных ситуациях, возникших по тем или иным причинам. Одна из них – индексация доходов работников с последующим одновременным повышением размера тарифной части заработной платы работника.

Ежемесячно Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь рассчитывается индекс потребительских цен и публикуется в средствах массовой информации. В пределах норматива заработная плата увеличивается на величину индекса потребительских цен, сверх норматива (свыше бюджета прожиточного минимума – в настоящий момент 442 360 бел. руб.) – не индексируется [1, с. 78].

В качестве ещё одного средства возмещения потерь от инфляции могут выступать выплаты стимулирующего характера: различного рода доплаты, надбавки, премии.

Из всех премиальных систем ведущей является премиальная система, направленная на стимулирование основных результатов финансово-хозяйственной деятельности коммерческих организаций.

Основанием для начисления премий рабочим и служащим организации являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, а также данные оперативного учета.

Критерием начисления премии может служить:

- показатель эффективности работы отдельного специалиста;
- годовой показатель работы отдела или структурного подразделения;
- результат работы предприятия за год или выбранный период (квартал).

Основной задачей мотивации производственного процесса является достижение поставленных задач в бизнес-планировании.

Коллективное стимулирование способствует воздействию на работу группы специалистов, налаживанию связей между подразделениями. Слаженная работа нескольких подразделений и всего предприятия как единого организма позволяет задействовать все ресурсы, необходимые для достижения бизнес целей.

Для увеличения мотивационного аспекта необходимо объединить коллективную и индивидуальную системы оплаты труда.

Достижение определенного рейтинга эффективности позволяет распределить материальное стимулирование среди участников рабочей группы пропорционально внесенному вкладу. Наиболее

редким примером материального поощрения является распределение средств премиального фонда среди участников команды равными долями.

Размер премий за производственные результаты не превышает 30% заработной платы по сдельным расценкам, ставкам (должностным окладам) в среднем на одного работника.

Следует иметь в виду, что сформированный порог материального стимулирования, каким бы завышенным он ни был изначально, не следует снижать. В противном случае, может произойти снижение заинтересованности и производительности труда. Однако так же ошибочно завышать дополнительные выплаты абсолютно всем (без предварительного анализа эффективности работы отдельного сотрудника), по результатам окончания финансового периода, тем самым порождая «инфляцию внутри предприятия», особенно во время финансового кризиса.

Более эффективно начисление премиальных выплат «во время». Не по истечении определенного периода, а непосредственно после достижения требуемого результата или вознаграждаемого действия [3].

Учитывая сложную экономическую ситуацию в стране, принимаются меры по стимулированию труда руководителей убыточных предприятий. При выводе из кризисного состояния убыточного предприятия руководителю данной организации могут устанавливаться на период не более двух лет должностные оклады (без начисления на них премий, надбавок и других выплат стимулирующего характера) в размере, не превышающем в 3,5 раза среднемесячной заработной платы, сложившейся по соответствующему виду экономической деятельности за квартал, предшествующий отчетному кварталу. А для руководителей организаций, имеющих приоритетное значение в развитии отрасли экономики республики – не превышающем в 4,5 раза среднемесячной заработной платы [4, с. 41-42].

Одним из немаловажных моментов является проведение кадровой диагностики. Это способствует оптимизации затрат на персонал, совершенствованию организационной структуры. Уровень производительности труда во многом определяется уровнем технического производства. Для уровня организации труда не требуются большие инвестиции, нужна только определенная система контроля. Например, в виде заполнения карт самофотографии рабочего времени каждым работником и анализа полученных данных.

Чтобы задействовать все временные резервы, работнику ежедневно необходимо делать карту самофотографии рабочего времени. Это поможет определить размеры потерь рабочего времени и рассчитать коэффициент возможного уплотнения рабочего дня. Анализ полученных результатов можно расширить:

- сопоставить выполнение работы сотрудниками, имеющими сходные рабочие задачи (качество, количество работы и количество затраченного времени);
- сопоставить время выполнения отдельных (наиболее трудоёмких или часто повторяемых) работ сотрудником с нормативным временем;
- сравнить перечень выполненных работ с должностными обязанностями.

По результатам анализа карты самофотографии можно разработать мероприятия для устранения причин простоев и других потерь времени, составить личные планы повышения производительности труда и планы нормирования и оплаты труда [5, с. 39-40].

Также контроль эффективного использования резервов рабочего времени позволит сократить общие издержки предприятия, что сдерживает рост цен и, тем самым, инфляцию.

И в заключение, хотелось бы отметить, что в условиях гиперинфляции, повышение доходов населения и материальное стимулирование труда работников является обязательным требованием успешного функционирования белорусских предприятий.

#### **Список цитированных источников**

1. Пархимович, А.В. Использование индексации для повышения тарифной части заработной платы // Планово-экономический отдел. – 2011. – №9.
2. Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Финансовый\\_кризис\\_2011\\_года\\_в\\_Беларуси](http://ru.wikipedia.org/wiki/Финансовый_кризис_2011_года_в_Беларуси) – Дата доступа: 07.11.2011.
3. Лобазова, Е.Т. Начисление премий за производственные результаты работникам организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://zp.by/number/2007/8/nachisl\\_premiy/](http://zp.by/number/2007/8/nachisl_premiy/) – Дата доступа: 03.11.2011.
4. Синцов, Н.А. Отрасль экономики не учитывается // Экономика. Финансы. Управление. – 2011. – №5.
5. Вашкевич, Н.Ф. Экономить на «трудофиках» себе дороже? // Экономика. Финансы. Управление. – 2011. – №5.

УДК 657.15.003

**Романовец М.В.**

**Научный руководитель: старший преподаватель Сидорова Л.Г.**

**Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель, РБ**

### **ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПОСТРОЕНИЯ ОПТИМАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ОТЧЕТА О ПРИБЫЛЯХ И УБЫТКАХ**

Развитие международного сотрудничества Республики Беларусь с европейскими странами, привлечение иностранных инвестиций, выход белорусских предприятий на новые международные рынки товаров и капитала предопределяют необходимость совершенствования управления экономикой.