

ся только штрафы. Например, издержки содержания в местах лишения свободы для преступника – это дисконтированная сумма упущенных доходов плюс то, во сколько он сам оценивает свой ущерб от лишения свободы и жизни на скудном пайке. Поскольку размер упущенных доходов и ущерб от ограничений, связанных с лишением свободы, у всех людей разные, цена даже одного и того же срока лишения свободы не измеряется какой-то одинаковой величиной – в частности, она будет выше у тех, кто смог бы больше заработать на свободе. Издержки для каждого преступника будут тем больше, чем больше срок лишения свободы, поскольку и размер упущенных доходов, и размер недопотребления напрямую зависят от срока лишения свободы.

Произведя необходимые преобразования, получим:

$$EY_j = Y_j - (m_j + t_j) \cdot f_j + i_j \quad (3)$$

Рассмотрим данную формулу на примере РФ и РБ по официальным статистическим данным 2010 года.

Так как РФ и РБ относятся к кластеру «русский синдром жадности сиюминутной «наживы», рассчитанный коэффициент менталитета для данного региона будет равен 0,341 $((0,65+0,032)/2)$, исходя из среднего арифметического коэффициентов стран, входящих в данную группу.

$$t = 8156/17063 = 0,478$$

$$t = 320/833 = 0,384$$

$$[t] = (0,478 + 0,384)/2 = 0,431$$

Значит, непосредственно для РФ и РБ разработанная нами модель будет выглядеть следующим образом:

$$EY_j = Y_j - (0,341 + 0,431) \cdot f_j + i_j$$

$$EY_j = Y_j - 0,772 \cdot f_j + i_j \quad (4)$$

При отрицательном значении EY_j риск совершения экономического преступления непосредственно для нарушителя является неоправданным, а при положительном значении EY_j – оправданным для нарушителя, но ущербным для государства.

Таким образом, данная модель позволяет в денежном выражении определить субъективно ожидаемую полезность или ущерб от действий государства по сдерживанию экономических преступлений.

Выводы. В данной работе мы попытались с помощью экономического анализа найти оптимальные для государства и частных лиц решения в области борьбы с преступностью. Переменными, которыми может управлять государство, являются объемы бюджетных расходов на содержание милиции, судебной системы и т. д., от которых зависит вероятность обнаружения нарушения, поимки преступника и установления его вины, мера наказания в случае осуждения и форма наказания – лишение свободы, probation, штраф.

Список цитированных источников

1. Типичные нарушения законодательства [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://minfin.gov.by/data/kru/TipnarKRU.pdf>
2. Масштабы и динамика развития теневой экономики в постсоциалистических государствах Евразии [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://corruption.rsuh.ru/magazine/4-2/n4-07.html>
3. Менталитет народа [Электронн. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.krugozormagazine.com/show/mentalitet.420.html>
4. Теневая экономика в РБ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://luchecon.livejournal.com/420696.html>
5. Essays in the economics of crime and punishment / Ed. by G.S. Becker, W.M. Landes. – N.Y., 1974. ((с) Перевод: Е.И. Николаенко, 2000)

УДК 657.22

Данилова Н.А.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Шатров С.Л.

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

АДАПТАЦИЯ ЗАРУБЕЖНЫХ МЕТОДИК ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОТЕЧЕСТВЕННУЮ УЧЕТНУЮ ПРАКТИКУ

В условиях рыночных отношений правильная организация труда и заработной платы должна обеспечивать формирование мотивов и стимулов к труду, повышению его качества и производительности.

Для дифференциации заработной платы в зависимости от сложности, содержания, характера, условий труда и других факторов до 1 июня 2011 г. руководители организаций любых форм собственности были обязаны использовать республиканские тарифы оплаты труда работников как минимальные гарантии размеров заработной платы.

Вступление в силу Указа Президента РБ № 181 дало возможность коммерческим организациям (как государственным, так и частным) самим выбирать систему оплаты труда. Для некоммерческих предприятий применение тарифной системы осталось обязательным.

Так, в связи с тем, что применение тарифной системы в коммерческих организациях РБ носит рекомендательный характер, Министерством труда и социальной защиты РБ были разработаны рекомендации по применению гибких систем оплаты труда (от 21.10.11 №104).

Рекомендации разработаны в целях оказания методической помощи руководителям организаций, а также индивидуальным предпринимателям, в разработке систем оплаты труда, которые максимально учитывали бы эффективность деятельности работника и вклад каждого из них.

В соответствии с законодательством наниматели коммерческих организаций всех форм собственности самостоятельно в коллективных договорах, положениях, иных локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах (контрактах) определяют формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе тарификацию, выплаты стимулирующего и компенсирующего характера (премии, надбавки, доплаты и другие выплаты).

Рекомендации предлагают применение следующих гибких систем оплаты труда:

1. Система оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации.

При применении данной системы оплаты труда параметры тарифной системы устанавливаются в организации самостоятельно, распределение профессий и должностей работников по разрядам тарифной системы утверждается в локальном нормативном правовом акте.

2. Оплата труда на основе комиссионной системы.

При данной системе оплаты труда размер заработной платы работника ставится в прямую зависимость от роста объемов реализованной продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижения запасов готовой продукции и поступления валютной выручки и других показателей, характеризующих эффективность работы подразделения или организации в целом.

3. Система оплаты труда на основе «плавающих» окладов.

Данная система предусматривает установление нанимателем размеров тарифных ставок (окладов) в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада каждого работника. Критерии, в соответствии с которыми определяется конкретный размер оклада в текущем месяце, устанавливаются в локальном нормативно-правовом акте.

4. Система оплаты труда на основе грейдов.

Система грейдов строится на расположении всех отдельных профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.

С целью определения значимости профессии могут использоваться различные критерии оценки профессий и должностей. Каждый из критериев оценивается определенным количеством баллов. Шкала всех оценок разбивается на ряд интервалов, которые называются грейдами.

Общая сумма полученных по всем критериям баллов определяет положение (ранг) конкретной профессии рабочего (должности служащего) в структуре организации.

В зависимости от полученного количества баллов конкретная профессия (должность) попадает в тот или иной интервал, т.е. относится к определенному грейду.

Для каждого грейда устанавливается диапазон должностных окладов (минимальный и максимальный), устанавливается размер оплаты труда конкретного работника в пределах диапазона окладов грейда, к которому относится профессия (должность) работника.

Системой построения грейдов может предусматриваться, что диапазоны окладов по грейдам будут пересекаться, что позволяет более гибко производить мотивацию труда работников.

Отметим, что для западноевропейских компаний характерны три модели стимулирования труда:

– беспремальная (функции стимулирования труда выполняет заработная плата);

– премиальная, включающая выплаты, величина которых связана с размером дохода или прибыли предприятия;

– премиальная, предусматривающая выплаты, размеры которых устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда.

Рассмотрим международный опыт организации системы оплаты труда, которая базируется на индивидуальных результатах труда.

Во французской модели представляет интерес методика оценки труда (которая, как правило, носит многофакторный характер) и используемые критерии. Содержание этой методики в общем виде сводится к следующему. На предприятиях применяется балльная оценка эффективности труда работника (от 0 до 120 баллов) по шести показателям: профессиональные знания, производительность труда, качество работы, соблюдение правил техники безопасности, этика производства, инициативность. Персонал предприятия при этом делится на 5 категорий. К высшей — первой — относят работников, набравших от 100 до 120 баллов; ко второй — набравших от 76 до 99 баллов и т.д.

При этом происходит индивидуализация оплаты труда, против чего выступают профсоюзы, однако эту систему поддерживают высококвалифицированные специалисты и рабочие. Придавая большое значение квалификации работников, ряд западных фирм производит оплату труда не по разряду работ, а по разряду рабочих, что в большей степени стимулирует последних к повышению квалификации.

Для разрешения проблем соответствия эффективности деятельности сотрудников организации и размера получаемой ими зарплаты может быть использована гибкая схема оплаты труда «Pay for Performance» (PFP) – «плата за исполнение». Под PFP понимается применение любых способов оплаты труда, при которых вознаграждение, получаемое работником, зависит от индивидуальных и групповых различий в выполнении деятельности. Это конкретно выражается в системе гибкой оплаты труда, системе переменной оплаты. Тесная связь вознаграждения, которое получает сотрудник, с эффективностью его деятельности приносит дивиденды и сотруднику и компании. По некоторым данным, типичная PFP-программа повышает организационную продуктивность на 5 - 49%, а доходы сотрудников – на 3 - 29%.

В данный момент на западе существует несколько типов гибких схем оплаты труда. Во-первых, это комиссионные – самая старая и, вместе с тем, простая PFP-схема. Суть её заключается в том, что сотрудник получает определённый процент от той суммы, которую ему платит клиент при покупке

товара. Комиссионные могут использоваться и в сочетании с базовым окладом, и независимо от него. Данная система может быть использована в торговых предприятиях, где работники должны быть заинтересованы в повышении объема реализованных товаров как на внутреннем, так и на внешнем рынке.

Другая схема – денежные выплаты за выполнение ранее поставленных целей, это наиболее употребительный тип PFP-планов. Подобные выплаты (или премии) осуществляются при соответствии сотрудника заранее установленным критериям. Среди них могут быть показатели качества, экономические показатели, оценка работника другими лицами. В каждой компании должна быть разработана своя система критериев оценки соответствия работников установленным требованиям.

Следующий тип – специальные индивидуальные вознаграждения как признание ценности того или иного работника. Это могут быть премии, выплачиваемые за владение теми или иными навыками, в которых компания остро нуждается, либо премии за верность компании. Последние выплачиваются и тем сотрудникам, уход которых был бы крайне нежелателен для организации. Данная система может быть применена в тех организациях, которые имеют узконаправленную деятельность, где каждый работник выполняет свою конкретную функцию.

Ещё одна схема – программы разделения прибыли: работники получают определённый процент дохода компании. С одной стороны, такие программы могут применяться как индивидуальные вознаграждения. С другой – организация может устанавливать схему разделения прибыли для всех работников. Тогда уже это будет являться способом психологического объединения сотрудников.

Последний вид – это акции и опционы на их покупку. При подобной схеме сотрудник формально выплат в форме денег не получает, вместо этого в его собственность предоставляется определённое число акций.

Система оплаты труда «Pay for Performance» является, с одной стороны, сдельной, а с другой – повременной. При применении этой системы организация получит высокий уровень мотивации работников, рост отдачи от них и, как следствие, рост прибыли.

На Белорусской железной дороге применяется сдельная и повременная формы оплаты труда, доплаты и надбавки устанавливаются согласно Положению о премировании работников. Некоторые надбавки (за высокие достижения в труде, за сложность и напряженность работы, выполнение особо важных (срочных) работ) устанавливаются работникам в зависимости от личного вклада в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ (услуг). Определение размера выплачиваемых надбавок производится руководителем подразделения (отдела), что чаще всего носит субъективный характер. Незаслуженное премирование и недооценка отдельных работников приводит к недопониманию в коллективе организации как между работниками, так и между работниками и руководителем, что негативно сказывается на заинтересованности работников в повышении производительности труда.

При использовании зарубежного опыта в организации оплаты труда на Белорусской железной дороге руководители структурных подразделений или отделов могли бы получать денежные выплаты за выполнение ранее поставленных целей или премии, выплачиваемые за владение теми или иными навыками. Данная мера позволит повысить заинтересованность руководителей в улучшении качественных и количественных характеристик труда подчиненных.

Применение зарубежных гибких систем оплаты труда, которые предусматривают независимую оценку работника предприятия по нескольким критериям, позволило бы повысить материальную заинтересованность работников в эффективной деятельности предприятия.

Список цитированных источников

1. Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях, утв. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 21.10.2011 N 104.
2. Использование «социального пакета» в зарубежных странах и Республике Беларусь [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.systema-by.com/docs/bitdd/dk-pv457d.html> – Дата доступа: 10.11.2012.
3. Современные системы оплаты труда [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://addere.ru/q18.html> – Дата доступа: 8.11.2012.

УДК 657.1

Клещёнок М.Ю.

Научный руководитель: ассистент Северина С.М.

Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк

РАЗВИТИЕ МЕТОДИКИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АНАЛИЗА ОПЕРАЦИЙ, СВЯЗАННЫХ С ДВИЖЕНИЕМ ЭЛЕКТРОННЫХ ДЕНЕГ, В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ НОВОГО ТИПА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В настоящее время закрепление проектом закона определения понятия «электронные деньги» стало заметной инновацией в поправках в Банковский кодекс Республики Беларусь, то есть можно говорить о законной легализации обращения электронных денег в стране. Актуальность тематики исследования подтверждается и тем, что в настоящее время разработана государственная программа развития в Республике Беларусь системы безналичных расчетов по розничным платежам с использованием современных электронных платежных инструментов и средств платежа на 2012 – 2015 годы, которая призвана обеспечить широкое применение населением современных электронных платежных инструментов и средств платежа, а также технологий дистанционного банковского обслужи-