

Таблица 1 – Распределение затрат в туристической организации

<i>Вид выручки</i>	<i>Сумма выручки за предыдущий период</i>	<i>Удельный вес</i>	<i>Распределяемые затраты</i>
Выручка за путевку	14500000	0,9236	14684720
Выручка за трофеи	1200000	0,0764	1215280
Итого:	15700000	1	15920000

Расчет будем производить на основании данных, имеющихся у организации за предыдущий период (таблица 2).

Таблица 2 – Расчет себестоимости трофеев (условный пример)

<i>Наименование трофея</i>	<i>Количество трофеев (предыдущий период)</i>	<i>Цена трофея (руб.)</i>	<i>Стоимость за предыдущий период</i>	<i>Удельный вес</i>	<i>Себестоимость, приходящаяся на реализован. трофей, распределен. по выручке</i>	<i>Коэффициенты для распределения затрат</i>
Расчет	-	-	гр.2*гр.3	гр.4 / сумму гр.4	гр.5*общая сумма выручки по трофеям	гр.6/ общая сумма выручки
Лось	3	2000000	6000000	0,2938	58760000	0,1277
Кабан	7	1200000	8400000	0,4113	82260000	0,1788
Глухарь	11	320000	3520000	0,1723	34460000	0,0749
Волк	6	350000	2100000	0,1028	20560000	0,0447
Зяец	10	40000	400000	0,01958	3916000	0,0085
Итого:	37	3910000	20420000	1	200 000 000	460000000

Коэффициент распределения затрат, приходящихся на единицу трофея, рассчитанный по данным предыдущего периода, может быть закреплён в учетной политике организации на текущий год. Следовательно, получим следующую себестоимость трофея (Таблица 3)

Таблица 3 – Себестоимость трофея

<i>Всего затрат за месяц</i>	<i>15900000</i>	<i>см. Таблица 6</i>
<i>Вид трофея</i>	<i>кабан</i>	<i>гр.1</i>
<i>Применяемый коэффициент</i>	<i>0,1788</i>	<i>гр.7</i>
<i>Затраты на трофей</i>	<i>406200</i>	<i>гр.7*15900000/гр.2</i>

Сравним данные по полученной себестоимости:

1-ый вариант: 1215380 руб.

2-ой вариант: 406200 руб.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что хоть 2-ой вариант более трудоемкий, чем 1-ый вариант расчета, но он является наиболее рациональным и целесообразным для определения себестоимости единицы трофейного животного.

Настоящее исследование позволяет туристической организации правильно сформировать себестоимость трофея и правильно отразить его на счетах бухгалтерского учета, что окажет влияние на стоимость изготавливаемого туристического продукта, что в свою очередь оказывает влияние на спрос, а значит, и на финансовый результат организации и налогообложение.

Список цитированных источников

1. Туристские услуги: СТБ 1352-2005 Государственный стандарт Республики Беларусь от 01.11.2005 г.
2. Об особенностях состава затрат, включаемых в себестоимость туристических услуг в организациях, осуществляющих туристическую деятельность: утв. постановление Министерства спорта и туризма РБ № 3 от 23.01.2009 г.
3. О некоторых мерах по повышению эффективности ведения охотничьего хозяйства и рыбохозяйственной деятельности, совершенствованию государственного управления ими: утв. указ Президента РБ № 580 от 8.12.2005 г.
4. Об утверждении типового плана счетов бухгалтерского учета и инструкции по применению типового плана счетов бухгалтерского учета: утв. постановление Министерства финансов РБ № 89 от 30.05.2003 г.

УДК 330.341.4

Чекурова Л.О.

Научный руководитель: к.э.н. Сивякова М.В.

Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых, г. Владимир, РФ

**МЕХАНИЗМ ВЫБОРА УСЛУГ ДЛЯ ПЕРЕДАЧИ НА АУТСОРСИНГ
НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

Актуальность данного исследования заключается в эффективности расходования денежных средств предприятия за счет передачи услуг на аутсорсинг.

Цель – передача услуг на аутсорсинг на производственном предприятии.

В соответствии с этим ставятся следующие задачи:

- раскрыть понятие аутсорсинг;
- построить алгоритм рассматриваемой системы.

Объектом является механизм выбора услуг для передачи на аутсорсинг.

Аутсорсинг – это передача организацией определенных производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области.

Аутстаффинг – это предоставление временного персонала (аренда персонала) для выполнения работ без включения временных работников в штат компании. Как видим, аутсорсинг предполагает оказание услуги по выполнению производственных функций организации. Аутстаффинг – это только предоставление персонала. Таким образом, аутстаффинг – это разновидность аутсорсинга. Рассмотрим положительные и отрицательные стороны аутсорсинга и аутстаффинга.

Таблица 1 – Преимущества и недостатки процессов аутсорсинга и аутстаффинга

	Преимущества	Недостатки
Аутсорсинг	<ul style="list-style-type: none"> - снижение расходов на содержание отдела; - повышение уровня управляемости коллектива компании; - гарантированная ответственность за результат; 	<ul style="list-style-type: none"> - возможны снижения оперативной обработки и получения информации; - ограниченная возможность контроля выполняемой работы
Аутстаффинг	<ul style="list-style-type: none"> - нет необходимости раздувать штат организации; - компания экономит время и средства, связанные с подбором персонала и оплатой его услуг; - удобно принимать на работу иностранных работников; - затраты на аутстаффинг уменьшают прибыль и дают право на вычеты по НДС 	<ul style="list-style-type: none"> - нет четкого законодательного обоснования подобных договоров; - дополнительные издержки; - внимание со стороны проверяющих служб; - риск судебных разбирательств; - отсутствие контроля за налоговым делом производством

Выбор услуг для передачи на аутсорсинг следует осуществлять посредством расчета итогового индекса результата на основе непосредственных и конечных показателей.

Итоговый индекс результата представляет собой средневзвешенную величину показателей, характеризующих достижение цели и задач оказания услуг организаций на конкурентном рынке.

Повышение качества составляет основу эффективности оказания услуг.

Под итоговым индексом результата следует понимать расчетную величину необходимости передачи услуг на аутсорсинг за отчетные период. Отчетным периодом является финансовый год.

Информационной базой построения алгоритма выбора услуг для передачи на аутсорсинг являются данные учредительных документов отчетности о деятельности и долговых обязательствах организаций и учреждений.

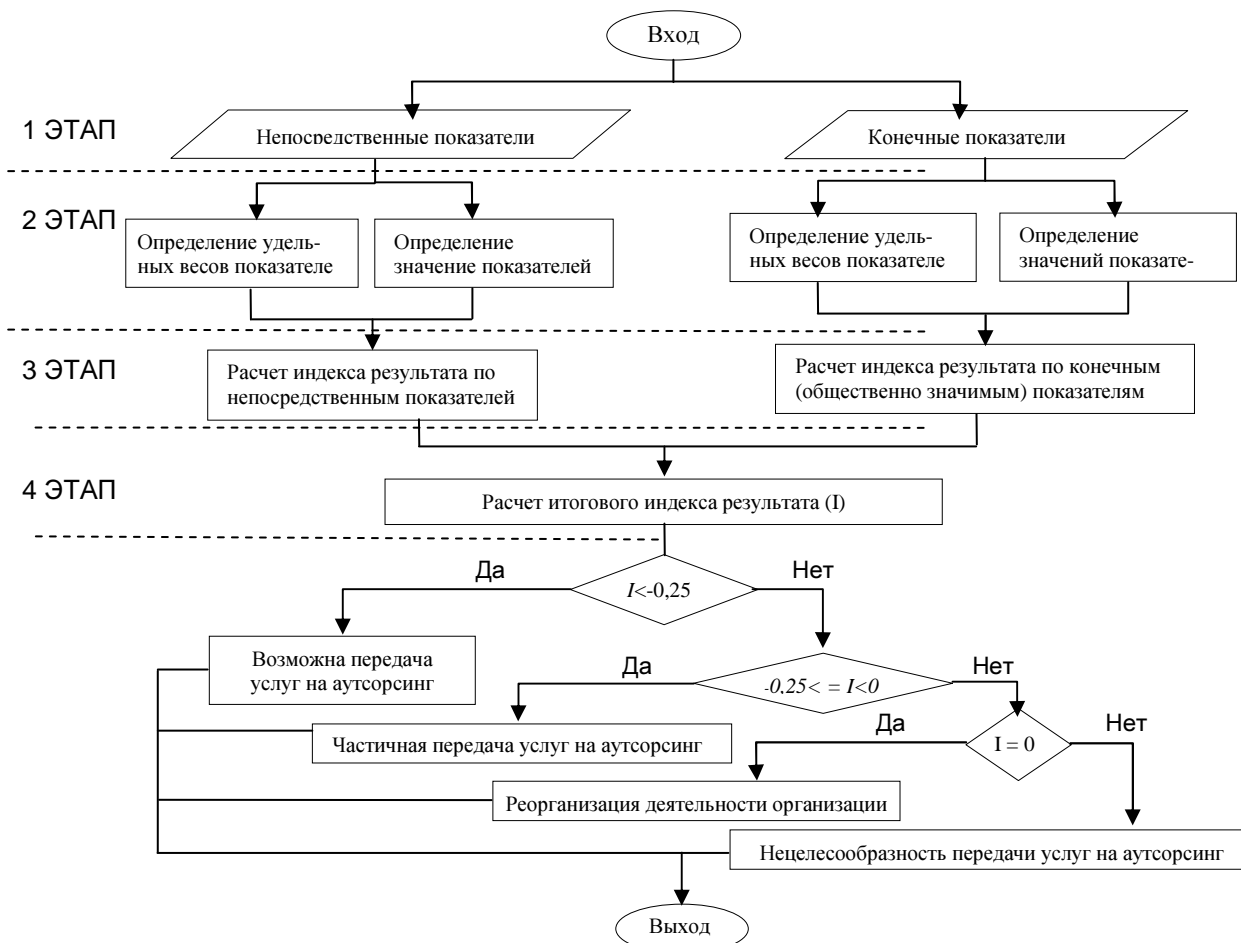


Рисунок 1 – Алгоритм выбора услуг для передачи на аутсорсинг

На первом этапе алгоритма выбора услуг для передачи на аутсорсинг определяются непосредственные и конечные показатели оказания услуг.

Индекс по непосредственным показателям рассчитывается по формуле (1):

$$B = \sum_{i=1}^n bqi * wqi, \quad (1)$$

где B – индекс результата по непосредственным показателям;

bqi – балльная оценка непосредственного показателя;

wqi – удельный вес непосредственного показателя; i – количество непосредственных показателей.

Индекс по конечным результатам рассчитывается по формуле (2):

$$S = \sum_{i=1}^n bgi * wgi, \quad (2)$$

где S – индекс результата по конечным показателям;

bgi – балльная оценка конечного показателя; wgi – удельный вес конечного показателя.

На втором этапе определяются значения каждого непосредственного конечного показателя. По каждому непосредственному и конечному показателю определяется значение базисного и отчетного периодов, на основе которых рассчитывается отклонение значения непосредственных и конечных показателей по формуле (3)

$$M = \frac{\ln p_i - \ln b_i}{\ln b_i}, \quad (3)$$

где Mi – отклонение значения показателя;

lnp – значение показателя за отчетный год; ln b – значение показателя за базисный период.

Основываясь на расчете отклонения значения непосредственных и конечных показателей, формируется балльная оценка соответствующих показателей. Балльная оценка присваивается в зависимости от отклонения значения непосредственного и конечного показателя. Единица значения каждого непосредственного и конечного показателя равна единице балльной оценки. Чем выше отклонение значения непосредственного и конечного показателей, тем выше их балльная оценка.

Затем экспертным путем каждому непосредственному и конечному показателю присваиваются удельные веса. Сумма весов всех непосредственных показателей равно единице, а также конечных показателей – единице.

На третьем этапе рассчитывается индекс результата по непосредственным и конечным показателям суммирования произведений значений на соответствующие им удельные веса.

На четвертом этапе рассчитывается итоговый индекс результата, на основе которого принимаются решения о передаче услуг на аутсорсинг. Он рассчитывается как сумма индексов результата по непосредственным и конечным показателям.

Действие данной модели апробируем на предприятии ООО «Владимирский моторо-тракторный завод» (ВМТЗ). ООО «ВМТЗ» с 1945 года работает на рынке сельскохозяйственной техники и дизельных двигателей.

Владимирский моторо-тракторный завод работает по таким направлениям, как:

- промышленное машиностроение;
- сельскохозяйственное машиностроение;

В структуре предприятия присутствует отдел бухгалтерии.

Рассматривая Владимирский тракторный завод со стороны расходов предприятия, можно заметить, что существующая система основывается на традиционном механизме, не позволяющем оптимизировать процесс с учетом результативности и эффективности его представления. Такая низкая эффективность объясняется сложностями привлечения высококвалифицированных специалистов, малой гибкости в решении вопросов, отнесенных к их компетенции. Эффективность расходования средств тракторного завода можно повысить, оптимизировав расходы на их предоставление. Реализовать это можно посредством аутсорсинга.

Рассчитаем индекс результата по непосредственным и конечным показателям в сфере производственного машиностроения.

№ п/п		Наименование количественного критерия	Значение критерия	Балльная оценка	Уд. Вес	Производственная значимость
3	1	Выручка от пр. машиностроения в мес	0	0	0,2	-0,13
4	2	Чистая прибыль(убыток) отчетного периода	-0,33	-0,33	0,1	
5	3	Чистые активы отчетного периода	0	0	0,2	
6	4	Выработка на одного работающего в мес.	-0,5	-0,5	0,1	
7	5	Рентабельность основной деятельности	0	0	0,4	
8	6	Рентабельность продаж	0,5	0,5	0,6	
9	7	Оборачиваемость активов	-0,07	-0,07	0,5	
10	8	Фонотдача	-0,25	-0,25	0,3	
11	9	Уровень затрат отчетного периода	-0,2	-0,2	0,3	
12	10	Коэффициент текущей ликвидности	-0,25	-0,25	0,1	
13	11	Коэффициент обеспеченности собств. ср-ми	-0,33	-0,33	0,1	

Рисунок 2 – Расчёт индекса результата по непосредственным показателям в сфере производственного машиностроения

D17						
	A	B	C	D	E	F
1	Качественный критерий					
2	№ п/п	Наименование качественного критерия	Значение критерия	Бальная оценка	Уд. Вес	Производственная значимость
3	1	Выручка от пр. машиностроения в мес	0	0	0,02	-0,07
4	2	Стоимость имущества, использ. для пр.машиностроения	-0,4	-0,4	0,02	
5	3	Средняя заработная плата	-0,17	-0,17	0,05	
6	4	Доля социальных расходов	0	0	0,05	
7	5	Среднесписочная численность работников в пр. маш.	-0,2	-0,2	0,9	
8		Доля финансовых ресурсов направленных на реализацию пр. машиностроения	-0,2	-0,2	0,1	
9	.6		-0,2	-0,2	0,2	
10	8	Удовлетворенность потребителей	-0,04	-0,04	0,2	
11	9	Востребованность пр.машиностроения	0	0	0,1	
12	10	Качество продукции пр. машиностроения	-0,05	-0,05	0,25	
13	11	Условия труда рабочих в отделе пр. машиностроения	0,13	0,13	0,1	
14						

Рисунок 3 – Расчёт индекса результата по конечным показателям в сфере производственного машиностроения

Расчет итогового индекса осуществляется на основании величины индекса результата по непосредственным и конечным показателям с учетом соответствующих удельно-весовых значений по формуле (4).

$$Ad = B*Wb + S*Ws, \tag{4}$$

где Ad – итоговый индекс результата;

Wb – удельный вес индекса результата по непосредственным показателям;

Ws – удельный вес индекса результата по конечным показателям.

Итоговый индекс результата для случая с рассчитанным индексом результата по непосредственным и конечным показателям Владимирского моторо-тракторного завода в сфере производственного машиностроения равен (-10). Это означает, что необходимо принять решение о перераспределении средств в пользу аутсорсера.

Рассмотрим необходимость передачи бухгалтерского учета на аутсорсинг.

1						
	A	B	C	D	E	F
2	№ п/п	Наименование количественного критерия	Значение критерия	Бальная оценка	Уд. Вес	Экономическая значимость
3	1	Прибыль	0	0	0,4	-0,13
4	2	Оборачиваемость оборотных средств	-0,2	-0,2	0,02	
5		Уровень сверхнормативных запасов оборотных средств	-0,5	-0,5	0,25	
6	.3					
7	.4	Уровень затрат на бухгалтерию в отчетном периоде	0	0	0,4	
8						
9						
10						

Рисунок 4 – Расчёт индекса результата по непосредственным показателям в сфере бухгалтерского учета

F2						
	A	B	C	D	E	F
1	Качественный критерий					
2	№ п/п	Наименование качественного критерия	Значение критерия	Бальная оценка	Уд. Вес	Экономическая значимость
3	1	Качество работы, организация документооборота	0	0	0,02	-0,13
4	2	Стоимость имущества, использ. для пр.машиностроения	-0,33	-0,33	0,021	
5	3	Средняя заработная плата	0	0	0,05	
6	4	Доля социальных расходов	-0,5	-0,5	0,05	
7	5	Среднесписочная численность работников в бухгалтерии	0	0	0,9	
8		Доля финансовых ресурсов направленных на повышение квалификации	0,5	-0,2	0,1	
9	.6		-0,07	-0,07	0,2	
10		Ресурсы, направленные на техническое оснащение бухгалтерии	-0,25	-0,25	8	
11	.7					
12	8	Мотивации сотрудников бухгалтерской службы	-0,05	-0,05	0,25	
13	9	Условия труда рабочих в бухгалтерии	0,13	0,13	0,1	
14						

Рисунок 5 – Расчёт индекса результата по конечным показателям в сфере бухгалтерского учета

Итоговый индекс результата для случая с рассчитанным индексом результата по непосредственным и конечным показателям Владимирского моторо-тракторного завода в сфере производственного машиностроения равен (-10). Таким образом, в бухгалтерском учете целесообразно проводить аутсорсинг.

Для успешного внедрения аутсорсинга необходимо использовать системный и поэтапный подход. Порядок взаимодействия определяется договором, в котором важно учесть особенности деятельности ВМТЗ. Так, ключевой особенностью является производственная деятельность.

Взаимодействие заказчика и исполнителя наглядно представлено на рисунке 6.

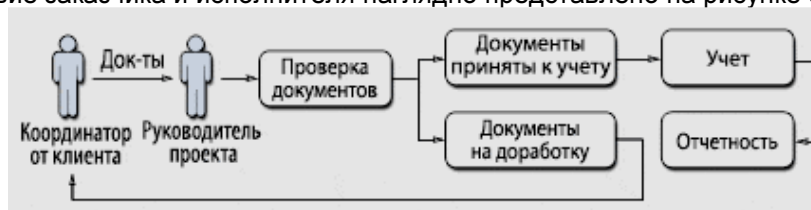


Рисунок 6 – Взаимодействие заказчика и исполнителя после передачи бухгалтерии на аутсорсинг

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