

бочно полагают, что если цель и задачи проверки решены, в итоговом документе описаны существенные нарушения, касающиеся объекта ревизии, то вся группа проверяющих, каждый специалист в ней в среднем сработали удовлетворительно, однако каждый специалист имеет свое качество и производительность труда;

- проблема планирования контрольно-ревизионных мероприятий – ревизоры в своей работе сталкиваются с проблемой ограниченного времени на осуществление контрольно-ревизионных мероприятий и, как следствие, эффективность любой проверки зависит от правильного ее планирования;

- проблема профессиональной подготовки, переподготовки и аттестации проверяющих – это связано с комплексностью, сложностью выполнения большинства проверок при которых охватываются различные вопросы финансово-хозяйственной деятельности. Поэтому ревизоры должны быть в наибольшей степени образованы, со знаниями бухгалтерского учета, экономического анализа, гражданского и трудового права, налогов обложения, логистики, методов фактического и документального контроля [1];

- проблема двоякого определения некоторых аспектов ведения бухгалтерского учета в нормативно-правовых актах;

- проблема частого изменения законодательства в сфере бухгалтерского и налогового учета.

В нормативно-правовых актах такие понятия, как эффективность контрольно-ревизионной деятельности, конкретно не определены. Данное обстоятельство вызывает сложности в установлении конкретно-измеряемых показателей и критериев оценки эффективности контрольного органа [2].

Вышесказанное определяет потребность в разработке методики оценки эффективности контрольно-ревизионной деятельности.

Считаем, что оценка эффективности деятельности контрольных органов должна производиться с применением специальной методики, в основе которой заложено применение четырех групп показателей: результативность, интенсивность, действенность и экономичность. Все коэффициенты, входящие в ту или иную группу, необходимо рассчитывать в динамике, а по отдельным коэффициентам целесообразно исчислять динамику коэффициента для сопоставления всех показателей.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Городилов, М.А. Совершенствование организационных аспектов аудита и ревизии / М.А. Городилов // Аудит и финансовый анализ. – 2008. – № 5. – С. 1–11.

2. Якунин, В.И. Теоретические аспекты проблемы эффективности государственного управления / В.И. Якунин, С.С. Сулашкин, А.Н. Тимченко // Власть. – 2006. – № 8. – С. 7–14.

УДК 657.6.012.16.003.12

Резанович В.В.

Научный руководитель: доцент Сенокосова О.В.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Оценить эффективность контрольных органов достаточно сложно в силу отсутствия определенных критериев оценки их работы в нормативно-правовых актах РБ. В связи с этим автором была разработана методика оценки эффективности контрольно-ревизионной деятельности, основанная на применении четырех групп показателей: результативности, интенсивности, действенности и экономичности. Все коэффициенты, входящие в ту или иную группу, рассчитываются в динамике для их сопоставления.

Первая группа коэффициентов – результативность (Р) [1], которая позволяет оценить результаты работы контрольно-ревизионного органа в целом.

Результативность включает в себя следующие показатели:

1. Коэффициент динамики количества проверок ($K_{дкп}$) – определяется как отношение количества проведенных проверок прошлого и отчетного годов. Данный показатель отражает тенденцию сокращения или увеличения числа проверок. Если количество проверок с каждым годом снижается, то это оказывает повышающее действие на результативность работы контрольно-ревизионного органа, то есть $K_{дкп}$ больше 1, и наоборот. Согласно Указу Президента Республики Беларусь № 510, с каждым годом количество проверок должны сокращаться вследствие проведения совместных проверок.

2. Коэффициент динамики количества повторно выявленных нарушений в ходе проверок ($K_{дпвн}$) – определяется как отношение количества повторно выявленных нарушений прошлого и отчетного периодов. Данный показатель отражает тенденцию сокращения или увеличения числа повторно выявленных нарушений. Результативность работы контрольного органа будет повышаться в том случае, если количество повторно выявленных нарушений с каждым годом будет снижаться, то есть $K_{дпвн}$ больше 1, и результативность работы будет снижаться, и наоборот.

3. Коэффициент выявляемости ($K_{вь.вь.вл.}$):

$$K_{вь.вь.вл.} = \frac{\text{Взыскано, восстановлено в бюджет денежных средств}}{\text{Численность сотрудников}} \quad (1)$$

Данный показатель определяет, сколько приходится взысканных, восстановленных в бюджет денежных средств на 1 сотрудника контрольно-ревизионного органа. В целом, данный коэффициент можно определить как производительность труда одного ревизора в денежном выражении.

Динамика коэффициента выявляемости ($D_{коэф.вь.вь.вл.}$):

Если динамика коэффициента выявляемости больше 1, то на результативность работы контрольного органа выше, если же меньше 1, то наоборот.

С учетом вышеперечисленных показателей факторную модель результативности можно представить следующим образом:

$$P = K_{дкп} \times K_{дпвн} \times D_{коэф.вь.вь.вл.} \quad (2)$$

Вторая группа коэффициентов – интенсивность (И) [1]. Данная группа позволяет оценить внутреннюю работу сотрудников контрольного органа.

Интенсивность включает в себя следующие показатели:

1. Коэффициент динамики количества возражений, поступивших от проверяемых субъектов ($K_{дкв}$):

$$K_{дкв} = \frac{\text{Количество возражений}_{\text{проект.год}}}{\text{Количество возражений}_{\text{отчет.год}}} \quad (3)$$

Данный показатель отражает тенденцию сокращения или увеличения количества возражений, поступивших от проверяемых субъектов. Интенсивность работы контрольного органа будет повышаться в том случае, если количество возражений с каждым годом будет снижаться, то есть $K_{дкв}$ больше 1.

2. Коэффициент некомпетентности ($K_{некомп.}$):

$$K_{некомп.} = 1 - \frac{\text{Количество удовлетворенных возражений}}{\text{Численность сотрудников}} \quad (4)$$

Данный коэффициент показывает, сколько приходится количества удовлетворенных возражений на 1 сотрудника контрольно-ревизионного органа, что и говорит о степени некомпетентности контрольного органа в целом.

Динамика коэффициента некомпетентности ($D_{\text{коэф.некомп.}}$):

Если динамика коэффициента некомпетентности больше 1, то на интенсивность работы контрольного органа будет оказано повышающее воздействие.

3. Индекс квалификации (ИК):

$$ИК = \sqrt{D_{КУ\text{высш.образ.}} \times D_{КУ\text{стаж}} \times D_{КУ\text{комп.}}} \quad (5)$$

где $D_{КУ\text{высш.образ.}}$ – динамика квалификационного уровня по критерию работников с высшим образованием; $D_{КУ\text{стаж}}$ – динамика квалификационного уровня по критерию работников со стажем более 5 лет; $D_{КУ\text{комп.}}$ – динамика квалификационного уровня по критерию работников, владеющих компьютером.

Данный коэффициент показывает степень профессиональной подготовленности работников контрольно-ревизионного органа по трем основным критериям: работников с высшим образованием, работников со стажем более 5 лет и работников, владеющих компьютером.

Квалификационный уровень работников с высшим образованием:

$$КУ_{\text{высш.образ.}} = \frac{\text{Работники с высшим образованием}}{\text{Численность сотрудников}} \quad (6)$$

Показывает долю работников с высшим образованием в общей численности сотрудников контрольно-ревизионного органа. Чем больше доля работников с высшим образованием, тем выше квалификационный уровень в контрольно-ревизионном органе.

Динамика квалификационного уровня работников с высшим образованием:

Если динамика этого коэффициента больше 1, это говорит о том, что уровень профессиональной подготовки с каждым годом растет, качество работы сотрудников контрольного органа повышается.

Квалификационный уровень работников со стажем более 5 лет:

$$КУ_{\text{стаж}} = \frac{\text{Работники со стажем более 5 лет}}{\text{Численность сотрудников}} \quad (7)$$

Показывает долю работников со стажем более 5 лет в общей численности сотрудников контрольно-ревизионного органа. Чем больше доля работников со стажем более 5 лет, тем выше квалификационный уровень в контрольном органе.

Динамика квалификационного уровня работников с высшим образованием:

Если динамика этого коэффициента больше 1, это говорит о том, что постоянство кадров, профессионализм и качество работы сотрудников с каждым годом растет.

Квалификационный уровень работников, владеющих компьютером:

$$КУ_{\text{комп.}} = \frac{\text{Работники, владеющие компьютером}}{\text{Численность сотрудников}} \quad (8)$$

Данный показатель отражает долю работников, владеющих компьютером в общей численности сотрудников контрольно-ревизионного органа. Чем больше доля работников, владеющих компьютером, тем выше квалификационный уровень в контрольном органе.

Динамика квалификационного уровня работников, владеющих компьютером:

Если динамика этого коэффициента больше 1, это говорит о том, что сотрудники контрольного органа «идут в ногу со временем» и это не будет отрицательно влиять на качество проверок.

4. Коэффициент текучести кадров ($K_{\text{тек.к.}}$):

$$K_{\text{тек.к.}} = 1 - \frac{\text{Количество уволенных}}{\text{Численность сотрудников}} \quad (9)$$

Показывает долю уволившихся работников в общей численности сотрудников контрольного органа. Чем меньше текучесть кадров, тем более постоянен состав кадров.

Если динамика коэффициента текучести кадров больше 1, то на интенсивность работы контрольного органа будет оказано повышающее воздействие, если же меньше 1, то понижающее воздействие.

5. Коэффициент предотвращения нарушений ($K_{пт}$), который определяется как отношение количества проведенных семинаров, обращений граждан и субъектов хозяйствования, полученных писем, принятых граждан отчетного года к количеству указанных показателей прошлого года. Коэффициент показывает суммарную работу контрольно-ревизионного органа, направленного на предотвращение нарушений, вследствие соотношения предупредительных мер отчетного года на предупредительные меры прошлого года.

6. Коэффициент персональной нагрузки [1] ($K_{перс.нагр.}$):

$$K_{перс.нагр.} = \text{Количество проверок} / \text{Численность сотрудников} \quad (10)$$

Данный коэффициент показывает, сколько приходится проверок на 1 сотрудника контрольно-ревизионного органа. Чем меньше этот коэффициент, тем меньше персональная нагрузка на 1 сотрудника, вследствие чего сотрудник работает более качественно.

На основе перечисленных показателей **факторную модель интенсивности** можно представить следующим образом:

$$I = K_{дкв} \times D_{коэф.некомпл.} \times ИК \times D_{коэф.тек.к.} \times K_{пт} \times D_{коэф.перс.нагр.} \quad (11)$$

Третья группа коэффициентов – действенность (D) [1]. Данная группа позволяет оценить работу сотрудников контрольного органа, которая выражается в совокупности мер, принятых в результате контрольно-ревизионных мероприятий.

Действенность включает в себя следующие показатели:

1. Коэффициент финансовой дисциплины ($K_{фд}$):

$$K_{фд} = 1 - \frac{\text{Количество возбужденных дел по результатам проверок}}{\text{Количество проверок}} \quad (12)$$

Показывает долю количества возбужденных уголовных дел по результатам проверок в общем числе проверок. Коэффициент скорректирован на единицу для того, чтобы впоследствии снижения коэффициента финансовой дисциплины эффективность увеличивалась. Чем меньше доля числа возбужденных уголовных дел в общем количестве проверок, тем выше финансовая дисциплина в стране.

Если динамика коэффициента финансовой дисциплины ($D_{коэф.фд}$) больше 1, это говорит о том, что меры, принятые контрольно-ревизионными органами по результатам проверок, действительны в силу повышения финансового воспитания в стране.

2. Коэффициент динамики штрафных санкций в базовых величинах ($K_{дш}$):

$$K_{дш} = \frac{\text{Штрафные санкции прошл.года}}{\text{Штрафные санкции отч.года}} \quad (13)$$

Данный показатель отражает тенденцию сокращения или увеличения числа штрафных санкций. Действенность работы контрольного органа будет повышаться в том случае, если штрафные санкции с каждым годом будут снижаться, то есть $K_{дш}$ больше 1.

На основе перечисленных показателей **факторную модель действенности** можно представить следующим образом:

$$D = D_{коэф.фд} \times K_{дш} \quad (14)$$

Четвертая группа коэффициентов – экономичность (Э)[1]. Выражается одним показателем и определяет, что контрольно-ревизионные органы должны сами служить примером целевого и экономичного использования бюджетных средств, выделяемых на их деятельность.

Экономичность включает в себя:

Коэффициент экономической целесообразности ($K_{эц}$):

$$K_{эц} = \frac{\text{Взыскана восстановлено в бюджет денежных средств}}{\text{Затраты на содержание контрольного органа}} \quad (15)$$

Данный коэффициент показывает денежную отдачу контрольно-ревизионного органа по отношению к затратам на его содержание. Экономическая целесообразность заключается в том, чтобы был достигнут максимальный результат при минимальных затратах.

Динамика коэффициента экономической целесообразности ($D_{кэф.эц}$):

Динамика данного коэффициента показывает, насколько целесообразно работает контрольный орган с каждым годом. Если экономическая целесообразность с каждым годом повышается, то $D_{кэф.эц}$ больше 1. Показатель экономичности будет выглядеть следующим образом: $\mathcal{E} = D_{кэф.эц}$

На основе четырех групп коэффициентов **общая факторная модель эффективности контрольного органа** будет выглядеть следующим образом:

$$\mathcal{ЭФ} = P \times И \times Д \times \mathcal{Э}, \quad (16)$$

где P – результативность; И – интенсивность; Д – действенность; Э – экономичность.

В ходе работы автор составил шкалу отнесения контрольного органа к группе эффективности:

- низкой эффективности – значение показателя эффективности попадает в предел от 0 до 1;
- средней эффективности – показатель эффективности попадает в предел от 1 до 2;
- высокой эффективности – показатель эффективности попадает в предел от 2 и выше

Разработанная методика позволяет оценить эффективность деятельности отдельных контрольных органов, а также в разрезе регионов и республики в целом.

Данная методика может применяться органами государственного управления для оценки эффективности работы контрольно-ревизионных служб. Наиболее эффективным применением данной методики будет при внедрении ее в готовящуюся электронную базу результатов проведенных контрольных мероприятий в Республике Беларусь.

Список цитированных источников

1. Егоров, И.И. Оценка эффективности работы контрольно-счетных органов муниципальных образований Ульяновской области / И.И. Егоров, А.А. Бармин // Вестник АККОР. – 2009. – №3. – С. 1–6.

УДК 331.556(470)(476)

Савчук В.А.

Научный руководитель: доцент Четырбок Н.П.

АНАЛИЗ ЭФФЕКТОВ ОТ МЕЖДУНАРОДНОГО ПЕРЕМЕЩЕНИЯ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ РЫНКА РОССИИ И БЕЛОРУССИИ

Процесс международного перемещения труда очень противоречивый, т.к. нельзя четко определить, приносит он больше пользы или вреда для мирового сообщества в целом. Как говорилось выше, все страны, участвующие в данном процессе, имеют и плюсы и минусы, независимо от того, являются они экспортерами или импортерами рабочей силы.