

4 метод — трансферт риска — это передача риска другому экономическому субъекту, обычно через заключение контракта. Например, риск невозврата заемщиком долга по кредитному договору может быть передан залогодателю путем заключения договора залога, или страховщику — путем заключения договора страхования, или поручителю, гаранту. Кроме того, риск может быть передан самому заемщику путем включения в цену за кредит возможного убытка банка от кредитования.

5 метод снижения рисков — прямые управленческие воздействия на риск. К таким воздействиям относятся:

- 1) проверка предполагаемых партнеров;
- 2) грамотная документация сделки;
- 3) планирование и прогнозирование банком собственной деятельности;
- 4) тщательный подбор кадров.

В современных условиях управлению банковскими рисками уделяется все большее внимание как со стороны самих банков, так и со стороны государственных регулирующих органов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Севрук В. Банковские риски. М.: Дело ЛТД, 1994. 72 с.
2. Банки и банковские операции // Под ред. Е. Ф. Жукова. М.: Банки и биржи, 1997. 471 с.
3. Ценные бумаги: Учебник // Под ред. В. И. Колесникова. М.: Финансы и статистика, 1999. 416 с.
4. Ивасенко А. Г. Банковские риски: Учебное издание. М.: Вузовская книга, 1998. 118 с.

Марина Андреевна ГИЛЬТМАН —
аспирант кафедры экономической теории
и национальной экономики
Международного института финансов,
управления и бизнеса ТюмГУ

Направления совершенствования оплаты труда наемных работников на современном этапе экономического развития России

УДК 331.21

АННОТАЦИЯ. В статье выявляются направления совершенствования заработной платы в России в современных условиях. С учетом опыта зарубежных стран предлагаются меры по устранению деформаций оплаты труда исходя из реальных экономических условий.

In this article the directions of perfection of wages in Russia in modern conditions come to light. In view of experience of foreign countries the measures on elimination of deformations of payment of work proceeding from real economic conditions are offered.

В ходе исследований нами были выделены следующие основные проблемы оплаты труда в России в современных условиях: низкий уровень реальной заработной платы; высокий размер просроченной задолженности по оплате труда; масштаб-

ность нелегальной заработной платы; низкий уровень потребления среднего класса; чрезмерная дифференциация оплаты труда; отсутствие учета индивидуальных возможностей и потребностей наемного работника при определении размера заработной платы.

Как показывает анализ, проведенный М. Carley в статье «Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2001» [11], государственное регулирование в странах с развитой рыночной экономикой осуществляется по следующим основным направлениям:

- 1) законодательное обеспечение прав наемных работников;
- 2) содействие развитию социального партнерства;
- 3) государственное установление минимального размера оплаты труда, позволяющего удовлетворять все нормальные для данного этапа развития общества человеческие потребности;
- 4) законодательно установленная обязанность работодателей производить индексацию заработной платы;
- 5) смягчение дифференциации трудовых доходов;
- 6) регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы.

Полагаем, что в России помимо вышеперечисленных направлений, необходимо государственное вмешательство в вопросы легализации заработной платы, сокращения задолженности по оплате труда и содействие формированию среднего класса. При этом (мы согласны с мнением большинства экономистов, исследующих вопросы оплаты труда, например, такими как Л. Абалкин, Н. Шмелев, А. Н. Зайцева) первоочередной целью на настоящем этапе должно стать повышение покупательной способности заработной платы.

С нашей точки зрения, повышение покупательной способности заработной платы включает в себя три основных элемента:

- 1) восстановление функций минимальной заработной платы;
- 2) индексация заработной платы;
- 3) восстановление стимулирующей функции заработной платы.

Одной из основных функций минимальной заработной платы является определение величины денежных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы. Удельный вес МРОТ в прожиточном минимуме трудоспособного населения в целом по России во 2 квартале 2003 г. составлял 19,33% (рассчитано по: [1]), в 3 квартале 2003 г., учитывая повышение минимальной заработной платы, чуть больше 20%. Таким образом, минимальная заработная плата в России в настоящее время не выполняет своих функций.

Необходимость доведения минимальной заработной платы до величины прожиточного минимума признается не только российскими учеными-экономистами, но и властными структурами различных уровней. При этом позиция Правительства сводится к объяснениям невозможности в настоящем такого шага. Так, министр экономического развития и торговли Г. Греф заявил, что повышение минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума может произойти в России не ранее, чем через десять лет [8]. Но, учитывая крайне низкий уровень жизни значительной части населения страны, этот срок, конечно, недопустимо велик.

Повышение с 1 октября 2003 г. минимума заработной платы до 600 рублей, вместо 450, безусловно, является положительным сдвигом в указанном направлении, но поскольку эта величина установлена только в номинальном выражении, то в дальнейшем соотношение минимальной оплаты труда и прожиточного минимума вновь будет иметь отрицательную динамику.

Мы считаем, что уже сейчас минимальная заработная плата должна быть установлена не как фиксированная номинальная величина в денежном выражении, а в виде процента от прожиточного минимума. Впоследствии по мере укрепления рос-

сийской экономики этот процент должен увеличиваться, приближаясь к прожиточному минимуму. Таким образом, оценивая последнее повышение МРОТ, он должен был вырасти не до 600 рублей, а до 20% от прожиточного минимума, тогда бы это было действительно экономически обоснованным шагом вперед, поскольку ресурсы для этого повышения уже найдены.

Принимая во внимание увеличение с 1 октября 2003 г. экспортных пошлин на нефть (с 25,1 до 33,8 долларов США за тонну) и нефтепродукты (с 22,6 до 30,4 долларов США за тонну), согласно постановлению Правительства РФ от 16 сентября 2003 г., а также то, что за 7 месяцев 2003 г. экспорт нефти составил 113,03 млн. тонн, а нефтепродуктов 43,54 млн. тонн [10], несложно подсчитать, что в IV квартале 2003 года в связи с повышением пошлин бюджет дополнительно получит не менее 500 млн. долларов США или 15 млрд. рублей. Для доведения минимальной оплаты труда до прожиточного минимума, по подсчетам Министерства труда РФ, необходима сумма в 2,7 триллионов рублей (90 миллиардов долларов) [5]. Таким образом, к концу 2003 г. минимальная заработная плата может быть повышена, по крайней мере, до 22,4% от прожиточного минимума.

Мы считаем, что нельзя упускать благоприятные возможности, связанные с экономическим ростом в 1999–2003 гг., и процесс доведения минимальной заработной платы до величины прожиточного минимума должен завершиться по крайней мере к 2006 г., для чего предлагаем примерный динамический ряд повышения доли минимальной заработной платы в прожиточном минимуме:

Период времени	10'2003	01'2004	07'2004	12'2004	03'2005	06'2005	09'2005	12'2005	03'2006	06'2006	09'2006	12'2006
Соотношение минимальной заработной платы и прожиточного минимума, %	20	23	25	30	35	40	50	60	70	80	90	100

С нашей точки зрения, по мере приближения минимальной заработной платы к прожиточному минимуму будут расширяться покупательский спрос (о существенном росте прямых инвестиций от населения говорить рано), укрепляться внутренний рынок и, соответственно, увеличатся поступления в бюджет. Поэтому приведенный выше примерный ряд необходимо корректировать с учетом реальной ситуации, при этом процесс доведения минимальной заработной платы до прожиточного минимума должен выступать главной целью с конкретными сроками по ее достижению, которые могут только сокращаться.

Следующим методом государственного регулирования заработной платы, с нашей точки зрения, должна стать обязательная индексация заработной платы, т. е. обеспечение защиты заработной платы от влияния инфляции, поддержание и повышение ее реального содержания. В настоящее время в Российской Федерации индексация заработной платы может проводиться на основании ст. 134 «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы» Трудового кодекса РФ и Закона РСФСР «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» от 24 октября 1991 г. №1799-1 (в ред. от 24.12.93), при этом и в том, и в другом случае индексация заработной платы обязательна только для организаций бюджетной сферы, во всех остальных случаях она проводится «в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации» (ст. 134 Трудового кодекса РФ), т.е. фактически по усмотрению руководства.

Принципиально все экономисты сходятся во мнении, что введение механизма индексации в России необходимо, но при этом важно решить вопросы относительно размеров (порогов), механизма действия и базы индексации.

Необходимо принять во внимание и мнения о том, что индексация заработной платы может вызвать новый виток инфляции, и тем самым, принесет больше отрицательных последствий, чем положительных. Об этом, например, пишут Л.С. Ржаницина и современные западные ученые. Например, F. Heinemann в книге «The Inflationary Impact of Wage Indexation», вышедшей в июле 2002 г., высказывает точку зрения, что регулирование инфляции с помощью индексации заработной платы должно производиться только в тех странах и в такие периоды экономического развития, когда другие способы уже не применимы; если же инфляция не высока, то предпочтительнее заключать трудовые контракты с фиксированной заработной платой [13]. Такого же мнения придерживается M. Carley [12]. Причинами распространения такого негативного отношения явились, во-первых, рост безработицы, во-вторых, увеличение инфляции, в-третьих, падение производительности труда.

С нашей точки зрения, описанная выше ситуация могла возникнуть из-за превышения уровня индексации над размером инфляции. Это подтверждают исследования Министерства труда и социального развития РФ [6, 24]. В России на настоящем этапе экономического развития ситуация абсолютно противоположная, поэтому, по нашему мнению, индексация заработной платы в нашей стране должна производиться в обязательном порядке.

В качестве механизма проведения индексации предлагаем использовать законодательно установленную процедуру, обязательную для всех работодателей независимо от формы собственности организации. Главной целью должно стать поддержание и расширение покупательского спроса. Так как в настоящий период времени в нашей стране уровень накоплений довольно низкий, мы считаем, что компенсация роста цен будет направляться на приобретение товаров и услуг.

Мы предлагаем проводить индексацию раз в три месяца на основе динамики прожиточного минимума, без учета приобретения дорогостоящих товаров. Базой для проведения индексации является вся начисленная заработная плата, в том числе и просроченная задолженность по заработной плате нарастающим итогом, при этом заработная плата, не превышающая двух прожиточным минимумов, должна индексироваться в полном объеме (100%). Такой подход помимо поддержания реального уровня заработной платы способствует сокращению задолженности по заработной плате, поскольку кредитование за счет наемных работников уже не будет являться бесплатным, и сокращает дифференциацию в доходах населения. Это позволит со временем восстановить воспроизводственную, регулирующую функции и функцию формирования платежеспособного спроса населения.

Стимулирующая функция заработной платы реализуется в отношениях руководителя и наемного работника и состоит в обеспечении необходимой для работодателя трудовой отдачи от наемного работника. Согласно ст. 135 Трудового кодекса РФ механизм определения оплаты труда сводится непосредственно к уровню организаций. Таким образом, восстановление стимулирующей функции заработной платы относится к уровню отдельных предприятий и организаций и связано с определением тех факторов, которые влияют на размер заработной платы конкретного работника.

Для малых и средних предприятий с небольшим количеством сотрудников мы предлагаем следующую систему оплаты труда. Основная идея заключается в том, что заработная плата растет при повышении эффективности работы организации, т. е., с одной стороны, работник заинтересован в успешной работе организации, а с другой стороны - сама организация должна быть заинтересована в по-

вышении заработной платы своим работникам. С нашей точки зрения, это идеальный вариант для сближения интересов работодателя и наемного работника и разрешения противоречий. Одновременно попытка решения проблемы задержек заработной платы и ее индексации. Этапы введения предлагаемой системы оплаты труда следующие:

1. Минимальная заработная плата устанавливается на основе прожиточного минимума (ПМ) на период оплаты согласно официальным данным. При повышении прожиточного минимума повышается заработная плата (разрешается вопрос индексации), а задержки становятся невыгодными работодателю, т. к. вслед за прожиточным минимумом растет заработная плата.

2. Рассчитывается коэффициент повышения ($k_{пов}$). Мы считаем, что он должен зависеть от двух типов характеристик: рабочего места и самого работника.

К характеристикам рабочего места относятся: степень влияния на результаты работы организации; напряженность труда; ответственность за свою работу; ответственность за подчиненных; степень вовлеченности. К характеристикам работника относится его квалификация, которая определяется как совокупность опыта и образования.

Оценка характеристик производится в два этапа:

- оценивается интенсивность каждой характеристики для конкретного рабочего места;
- оценивается значение каждой характеристики для работы организации (общая для всех работников).

Интенсивность можно оценить по балльной шкале (устанавливается внутри организации), значение — в виде коэффициента значимости ($k_{зн}$).

Например, оценим работу главного бухгалтера и маркетолога по 3-балльной шкале интенсивности и максимальном значении $k_{зн} = 1$.

Характеристика	Интенсивность характеристики для рабочего места (I)		Коэффициент значимости ($k_{зн}$)		Коэффициент повышения ($k_{пов}$) = I x $k_{зн}$	
	Главный бухгалтер	Маркетолог	Главный бухгалтер	Маркетолог	Главный бухгалтер	Маркетолог
Степень влияния на результаты работы организации	2,4	1,8	0,7		1,68	1,26
Напряженность труда	2,1	1,5	0,1		0,21	0,15
Ответственность за свою работу	2,7	1,8	0,5		1,35	0,9
Ответственность за подчиненных	2,1	0	0,2		0,42	0
Степень вовлеченности	1,5	0,6	0,4		0,6	0,24
Опыт*	2,1	0,6	0,2		0,42	0,12
Образование*	2,1	2Д	0,4		0,84	0,84
ИТОГО					5,52	3,51

* устанавливается объективная шкала, например: опыт: до 1 года — 0 баллов; 1–3 года — 1 балл и т. д.; образование: неполное среднее — 0 баллов; среднее — 0,3 балла; среднее специальное — 0,6 балл; незаконченное высшее — 1,5 балла; высшее — 2,1 балла; 2 и более высших — 2,4 балла; ученая степень — 3 балла

Таким образом, $k_{пов}$ для главного бухгалтера составляет 5,52, для маркетолога 3,51.

3. По итогам работы устанавливается коэффициент отдачи ($k_{от}$), который показывает, насколько результаты работы сотрудника приближены к требуемым (запланированным). В случае нормальной работы, выполнения всех заданий он устанавливается в размере 100%, если сотрудник трудился недостаточно хорошо — менее 100%, если результаты труда были выдающимися — более 100%. Считаем целесообразным следующий порядок определения $k_{от}$: коэффициент отдачи каждому работнику устанавливается его непосредственным руководителем и утверждается самим работником. В случае разногласий, результат может быть оспорен работником с руководителем кадровой службы или вышестоящим руководителем.

4. Определяется общий размер заработной платы:

$$\text{Зарплата} = \text{ПМ} \times k_{пов} \times k_{от}$$

Допустим, что в рассмотренном выше примере $k_{от}$ главного бухгалтера составляет 90%, маркетолога 105%, прожиточный минимум в Тюменской области в IV квартале 2002 г. составил 1914 рублей [2], тогда их месячная заработная плата составит:

Главный бухгалтер: $1914 \times 5,52 \times 0,9 = 9\,508,75$ рублей;

Маркетолог: $1914 \times 3,51 \times 1,05 = 7\,054,05$ рублей.

Мы понимаем, что помимо преимуществ, предлагаемая модель обладает рядом недостатков. К ним относятся:

1) трудоемкость определения коэффициента повышения. Но модель составляется только один раз, и в дальнейшем может только незначительно пересматриваться. С другой стороны, оценка каждого рабочего места и отдельного сотрудника поможет реально оценить их вклад в деятельность организации;

2) на специалиста кадровой службы (или бухгалтера по заработной плате) ложится обязанность по уточнению прожиточного минимума. Кроме того, уполномоченные органы могут запаздывать с публикацией официально установленного размера прожиточного минимума в средствах массовой информации. Но не обязательно точно на него ориентироваться, можно установить примерно и пересматривать раз в 3 месяца (полгода), это позволит решить проблему того, что зарплата может расти быстрее, чем прибыль;

3) методика определения коэффициента отдачи во многом субъективна. Решить проблему можно, если этот показатель будет устанавливаться коллегиально (т. е. совместно: начальник отдела, специалист кадровой службы, руководитель организации (подразделения)) или будет определяться каждый день, а потом выводиться средняя величина. Значительно облегчит задачу четкая формулировка заданий, грамотное составление должностных инструкций.

Несмотря на описанные выше недостатки, преимуществ, с нашей точки зрения, больше. В результате применения предлагаемой системы оплаты труда удастся, во-первых, приблизить интересы работодателя и наемного работника, а, во-вторых, сделать автоматическим механизм индексации заработной платы (при тех же значениях коэффициента отдачи во II квартале 2003 г. заработная плата главного бухгалтера составит 9 906,19 рублей; маркетолога — 7 348,89 рублей, то есть индексация за 6 месяцев составит 4,18%).

Таким образом совершенствование оплаты труда в Российской Федерации в современных условиях должно быть вписано в концепцию социально-ориентированной экономической политики государства, поскольку устойчивое повышение благосостояния населения возможно только на основе длительного экономического роста. В свою очередь, устойчивый экономический рост должен основываться не только на благоприятных внешних факторах, но, в большей мере, на внутренних — расширении платежеспособного спроса населения, развитии реального сектора эко-

номики, переходе с сырьевой ориентации экономики к высокотехнологичному производству. Все это возможно только при использовании уже накопленного человеческого капитала и его дальнейшем увеличении. Следовательно, требуется, чтобы государство, с одной стороны, само осуществляло инвестиции в человеческий капитал, с другой стороны, стимулировало частный бизнес на вложение таких инвестиций. Для осуществления поставленных задач, прежде всего, необходимо повысить благосостояние населения страны. Это достигается посредством восстановления экономических функций заработной платы: воспроизводственной, стимулирующей, формирования платежеспособного спроса населения. Для этого нами предложены меры:

1) по постепенному доведению минимальной заработной платы до величины прожиточного минимума;

2) введению механизма обязательной для организаций всех форм собственности индексации заработной платы;

3) внедрению системы оплаты труда, позволяющей приблизить интересы работодателя и наемного работника, основанной на прожиточном минимуме, учете личных характеристик работника, оценке величины его вклада в деятельность организации и заинтересованности работодателя в стимулировании труда сотрудников.

Во всех предложенных нами мероприятиях большое значение уделяется прожиточному минимуму, поскольку именно эта категория выражает минимально допустимый уровень потребления, и, с нашей точки зрения, должна служить отправной точкой в регулировании доходов населения страны. Поэтому мы считаем, что следующим этапом после проведения предложенных мероприятий станет пересмотр самих стандартов потребления, заложенных в прожиточном минимуме в настоящее время.

В целом же можно заметить, что поскольку экономическая система представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, то необходимо изменение подхода к решению проблем, связанных с оплатой труда. Другими словами, нужно понимать то, что заработная плата — это не только издержки работодателей и расходы государства, но и доходы наемных работников и основа платежеспособного спроса населения, накоплений и инвестиций, без чего невозможен устойчивый экономический рост. Таким образом, вложения в человеческий капитал с целью обеспечения достойной оплаты труда и повышения уровня жизни населения — это первоочередная задача на настоящем этапе экономического развития России и основа для дальнейшего реформирования экономики, потому что государство — не просто самостоятельный институт, а, прежде всего, его граждане. Именно социально-ориентированная экономическая политика будет способствовать и достижению интересов работодателей, давая им возможность использовать более производительный труд (имеющий, соответственно, более высокую цену, что является стимулом к обновлению средств производства) и позволяющий получать дополнительную прибыль.

ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление Правительства РФ от 9 августа 2003 г. № 483 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2003 г.» // Справочная правовая система «Гарант». 000 НПП «Гарант-Сервис». Тюмень, 2003.
2. Постановление Губернатора Тюменской области от 12 марта 2003 г. № 72 «Об утверждении величины прожиточного минимума на первый квартал 2003 г.» // Справочная правовая система «Гарант». 000 НПП «Гарант-Сервис». Тюмень, 2003.

3. Абалкин Л. Назревшие перемены // Вопросы экономики. 1998. № 6. С. 4–9
4. Зайцева А. Н. Заработная плата и прожиточный минимум в системе формирующейся рыночной экономики России // Актуальные вопросы региональной экономики: финансы, кредит, инвестиции: Сборник статей. Ч. II. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2002. 224 с.
5. Починок А. П. Может ли зарплата быть справедливой? // Уровень жизни населения регионов России. 2001. № 8. С. 1–3.
6. Проблемы совершенствования оплаты труда в современной России: Информационно-аналитический материал / Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Комитет по вопросам социальной политики // Аналитический вестник. 1999. № 8 (96).
7. Ржаницина Л. С. Доходы: уровень, дифференциация, гарантии. М.: Профиздат, 1991. 60 с.
8. Соколовская М. МРОТ вырос напрасно // Газета. www.gazeta.ru. 24 сентября 2003.
9. Шмелев Н. О консенсусе в российской экономической и социальной политике // Вопросы экономики. 1999. № 8. С. 49–63.
10. Экспорт России важнейших товаров // Государственный таможенный комитет Российской Федерации. www.customs.ru. 09.09.2003.
11. Carley M. Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2001 // EIRO on-line <http://www.eiro.eurofound.ie>.
12. Carley M. Pay developments - 2002 // EIRO on-line <http://www.eiro.eurofound.ie>.
13. Heinemann F. The Inflationary Impact of Wage Indexation // <http://www.sfm.vwl.uni-muenchen.de/heinemann/publics/wage-index-3-intro.htm>.

Валерий Владимирович ГАМУКИН –
доцент кафедры финансов,
денежного обращения и кредита
Международного института финансов,
управления и бизнеса ТюмГУ,
кандидат экономических наук

Алгоритмика контроля финансовых показателей

УДК 336.12:126

АННОТАЦИЯ. В статье сформулированы приемы последовательного определения причин возникновения и нарастания отклонений финансовых показателей от нормативных величин, рассмотрен процесс финансового контроля в поступательном движении с выявлением способов предотвращения финансовых нарушений.

The author formulates the ways of consecutive search of the reasons of occurrence and increase of deviations of financial parameters from the normative sizes, and considers the process of the financial control over progress as well as ways of prevention of financial infringements revealing.

В рамках данной статьи предпринята попытка проанализировать процесс контроля финансовых показателей с использованием аппарата алгоритмики¹. Пояс-

¹ Алгоритм – совокупность действий или правил для решения задачи [1. С. 21]; Ритмика – система, характер ритма [1. С. 680]