

0%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D1%84%D0%BE%D0%BD%D0%
%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D0%B1%D0%B8%D1%80%D0%B
6%D0%B0 (дата обращения: 5 декабря 2020).

7) Нью-Йоркская фондовая биржа // Википедия URL:
[https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D1%8C%D1%8E-
%D0%99%D0%BE%D1%80%D0%BA%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%
D1%84%D0%BE%D0%BD%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D0
%B1%D0%B8%D1%80%D0](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D1%8C%D1%8E-%D0%99%D0%BE%D1%80%D0%BA%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D1%84%D0%BE%D0%BD%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D0%B1%D0%B8%D1%80%D0)

8) Финансовые биржи: казино или важная часть экономики? // Российская
Экономическая Школа URL: [https://events.nes.ru/events/anna-obizaeva-lecture-
lectorium-finances/](https://events.nes.ru/events/anna-obizaeva-lecture-lectorium-finances/) (дата обращения: 13 февраля 2019).

9) Хакеры и биржи: как атакуют сферу финансов // Habr URL:
<https://habr.com/ru/company/iticapital/blog/332080/> (дата обращения: 1 июля 2017).

10) Rankingbytradingvolume // JapanExchangegroup URL:
<https://www.jpex.co.jp/english/> (дата обращения: 9 марта 2020).

11) Marketdata // NYSE.com URL: <https://www.nyse.com/index> (дата обращения: 9
марта 2020).

12) William G. Christie, Paul H. Schultz Why do NASDAQ Market Makers Avoid
Odd-Eighth Quotes? // The journal of Finance . - 1994. - №Volume 49 issue 5.

ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Ильина Вероника Алексеевна¹
Самарский университет, г. Самара

Аннотация: Статья посвящена исследованию особенностей начисления
заработной платы сотрудникам на предприятиях малого и среднего бизнеса.
Изучены влияющие факторы, такие как налогообложение, дифференциация по
видам деятельности, количество подчинённых, уровень воздействия внешних
факторов.

Ключевые слова: оплата труда, малый и средний бизнес, труд.

В малом и среднем бизнесе в целом размер оплаты за труд зависит от ряда
ключевых факторов:

1) Уровень рентабельности предприятия, результаты его хозяйственной

¹Студент 3 курса бакалавриата Естественнонаучного института Самарского университета. Научный
руководитель: Анисимова В.Ю., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики инноваций
Самарского университета.

деятельности;

2) Степень и состояние безработицы в городе, регионе, работников данной области специальности;

3) Политика предприятия при выборе кадров;

4) Влияние государства, различных профсоюзов;

5) Деятельность конкурентов.

Для того чтобы стимулировать работу в компании и соответственно увеличить результативность труда, достаточную рентабельность и максимальную прибыль от продукции и обеспечить стабильную конкурентоспособность, или даже увеличить, на рынке необходимо продумать и организовать рациональный заработок. Её цель это обеспечить соотношение между потреблением и трудовой деятельностью, а если точнее, пропорциональность между заработной платой и вкладом каждого отдельного работника в итоговые показатели хоз. деятельности средних и малых компаний.

Есть ряд положений, критериев, которые предопределяют организацию оплаты труда на большинстве средних и малых компаний:

1) Объём трудовой деятельности и её качество пропорциональны плате за неё;

2) Связь между оплатой и условиями труда работника, его профессионализма, необходимости данной отрасли производства для определённого региона;

3) Регулярное увеличение реальной заработной платы, т.е. рост инфляции не превосходит номинальную заработную плату;

4) Нарастание средней заработной платы не выше скорости прироста производительности труда;

5) При одинаковом труде следует одинаковая оплата;

6) Принятие во внимание условий, в которых осуществляется трудовая деятельность;

7) Наличие стимулирующих выплат за качественное выполнение трудовых обязанностей.

Раньше существовали определённые трудности в определении того, как распределить заработную плату между сорудником, имеющим высокую квалификацию и выполняющему сложные умственные и физические операции при выполнении трудовых обязанностей и низкоспециализированным работником, занятом в простом труде, которое может быть выполнено без специальной подготовки. В советском периоде решение о выплатах принималось в плановом порядке, посредством тарифной сетки, окладов и определённых ставок. Поэтому и сейчас существует дифференцировка по различным отраслям и соответственно ожиданиям работников в зависимости от условий труда и подготовки. При этом реальный опыт экономики показывает, что существует общественное согласие по поводу разделения заработной платы среди работников различных профессий, занимающих определённые должности и

занятых по разным видам деятельности.

Одной из наиболее сложных задач является как раз определение того сколько именно надо платить людям в соответствии с характером работы, так как выполняются действия разного рода, но при этом рабочие места относительно похожи и используется схожий запас человеческого капитала. На эту проблему существует две основные точки зрения.

1) Предполагается что работники стремятся достичь максимальной пользы от своего труда, что возможно сделать через достаточный период времени, поэтому для сотрудников, обладающих сходными человеческими ресурсами, необходимо обеспечивать максимально подобные заработки.

2) Так как всегда существует специфичность разных отраслей занятости, то и разница в зарплате так же должна присутствовать[3].

Для того чтобы определить какую именно сумму можно назначать в качестве зарплаты на средних и малых предприятиях, надо пройти через ряд этапов:

1) Первое это разделение персонала компании на категории, в зависимости от их важности в создании основного продукта

2) Второе это определение условий и порядка назначения трудового дохода сотрудников средних и малых предприятий, соответственно характеру работы в конкретной компании и соответственно производится установление структуры и состава зарплаты

3) Третье это расчёт и обоснование каждой части заработной платы на отдельном предприятии в зависимости от определённых факторов

4) Четвёртое это составление для работников данного малого или среднего предприятия ведомости структуры трудового дохода[2].

Так же для облегчения подсчётов можно определить несколько категорий работников компании:

1) Руководящий состав - директора : генеральный, коммерческий, финансовый, по маркетингу и т.д.

Ключевые подразделения - те, которые и ответственны за большую часть прибыли, выполняющие основную часть работы бизнеса

Связанные с экономикой - занимаются обеспечением деятельности компании, например бухгалтерия, отдел по финансам и т.д.

Дополнительные - обслуживание других подразделений и предприятия в целом, к примеру: логистика, хозяйственные[2].

Если дальше говорить о трудностях в оплате, то необходимо упомянуть о законодательной и налоговой части. В области деятельности малых и средних компаний может наметиться тенденция к учащению выплат «серых зарплат» и планов по их проведению. Связанно это с тем, что значительную часть стоимости товара на рынке труда составляют выплаты заработной платы работникам, динамика увеличения которой замедлилась в то же время как поднялась ставка по страховым взносам, ещё сыграла роль учащение выдачи заработка физ.лицам

вне выполнения налоговых обязанностей[4]. И с каждым годом эта проблема набирает актуальность.

Так, по сведениям Федеральной налоговой службы (ФНС) России, за 9 месяцев 2013 года было проведено 30 288 выездных налоговых проверок, из которых лишь в 234 случаях не были выявлены нарушения налогового законодательства. При этом средние доначисления на одного налогоплательщика составили 7,53 млн. руб. [4].

Фонд оплаты труда, рассматривая проблему повышения эффективности разработки системы расходов при выплатах налогов, придерживается следующих целей:

1. Наиболее полный подсчёт пошлин по налогу на заработок сотрудников предприятия.
2. Формирование максимально результативной системы оплаты труда, направленной на снижение сменяемости кадров, при этом минимально влияющей на окончательную стоимость товаров.
3. Создание такой схемы затрат на выплаты по труду, которая будет максимально возможно снижать налог на прибыль.
4. Снизить затраты на составление учёта расходов по выплате заработка по труду [4].

Для того чтобы стимулировать работу сотрудника компания может вводить систему премий и надбавок к основной заработной плате. Они могут назначаться каждый год, квартал, месяц, при этом они могут быть начислены каждому работнику как отдельно, так и несколько сразу. И что требует наибольшего внимания, это документационное объяснение их начисления по условиям Налогового кодекса Российской Федерации, а конкретно со статьёй 252, которая и предполагает условия для начисления стимулирующих выплат. Особое значение имеют служебные и докладные записки с соответствующими визами [4].

Руководящий состав в малых и средних компаниях, в соответствии с экономическим положением предприятия, может пользоваться для расчётов постоянных доходов сотрудников каким то одним видом бюджета - в зависимости от прожиточного минимума, в условных единицах или же изменяться вместе с уровнем инфляции [2].

Так же может осуществляться переход от одной системе к другой, например по мере развития предприятия от расчёта по прожиточному минимуму к достатку более высокого плана, что скажется на значительном росте заработной платы и поспособствует благотворному психологическому фону среди трудового коллектива, что так же будет отображением экономической стабильности и доходности предприятия [2].

Но малые и средние компании часто сталкиваются с рядом проблем или же сложностей, назовём наиболее распространенные из них:

- 1) Ценность деятельности каждого работника для общего

функционирования предприятия.

2) Количество обязанностей специалиста, ведь на небольших предприятиях зачастую один работник выполняет несколько видов работ, характерных для разных профессий.

3) Степень влияния внешних факторов таких как: воздействие со стороны государства, уровень потребления продукта предприятия, политика в отношении поставки сырья, оборудования, материалов, деятельность конкурентов.

4) Сколько руководящих и подчиненных подразделений и отношения между ними.

5) Тяжёлые, стрессовые условия труда. По мере деятельности компании или каждого отдельного работника есть вероятность перегрузки в психологическом или физическом планах. Одни специальности подвержены этому больше других, что необходимо постоянно учитывать при организации труда и платы за него.

6) С предыдущим пунктом связано медицинское и техническое обеспечение безопасности людей в компании.

7) Контроль и самоконтроль за качеством сделанной каждым отдельно сотрудником, или предприятия в общем, работы, продукта [2].

Если говорить о развитии малого и среднего бизнеса в России то можно посмотреть прогресс развития среднего и малого бизнеса за 2013-2017 годы в городах-миллиониках. Для этого можно использовать метод индексов. Его суть состоит в том, что берутся максимум и минимум по всем показателям, для снижения различий в значениях [5].

Перевод абсолютных значений в индексы проводим по формуле

$$X_{ij} = \frac{x_{ij} - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}},$$

где X_{ij} – индекс i -го показателя для j -го города;

x_{ij} – значение i -го показателя для j -го города;

x_{\max} – максимальное значение i -го показателя в исследуемых городах;

x_{\min} – минимальное значение i -го показателя в исследуемых городах.

Таблица 1 - Рейтинг и индексы городов-миллиоников России по отношению среднемесячной заработной платы на малых предприятиях к среднемесячной заработной плате по городу

Город	2013		2014		2015		2016		2017	
	№	X	№	X	№	X	№	X	№	X

Казань	1	1	1	1	1	1	8	0,62	6	0,6
Екатеринбург	2	0,64	4	0,69	3	0,82	2	0,99	5	0,68
Нижний Новгород	13	0	13	0	13	0	13	0	13	0
Новосибирск	10	0,2	11	0,16	12	0,23	12	0,36	10	0,23
Челябинск	9	0,22	9	0,36	8	0,52	6	0,82	7	0,58
Омск	7	0,43	8	0,5	10	0,42	7	0,74	12	0,13
Самара	4	0,55	2	0,73	7	0,521	9	0,5	9	0,44
Ростов-на-Дону	11	0,19	10	0,27	11	0,28	10	0,47	8	0,47
Уфа	8	0,27	6	0,57	4	0,79	5	0,84	2	0,9
Красноярск	5	0,53	3	0,71	2	0,91	4	0,9	3	0,85
Пермь	12	0,09	12	0,09	9	0,43	11	0,42	11	0,18
Воронеж	6	0,47	7	0,52	6	0,67	1	1	4	0,8
Волгоград	3	0,56	5	0,64	5	0,76	3	0,99	1	1

Если смотреть в общем, то видна тенденция к увеличению данного показателя заработной платы. Так, например, в Екатеринбурге в 2017 зарегистрирован наибольший уровень по начислению заработной платы на малых предприятиях, равным двадцативосьми с половиной тысяч рублей, среди других городов в исследовании. Это связано с тем, что в городе хорошо развита промышленная инфраструктура, производятся различные программы по поддержанию малого и среднего бизнеса, проводятся консультации по нововведениям и производству в области промышленности, что даёт возможность к развитию небольших компаний и обеспечению достойной заработной платы [5].

Так же неплохие показатели у Волгограда, Красноярска, значительно улучшилась ситуация в Уфе к 2017 году.

В таких городах как Нижний Новгород, Пермь, Ростов-на-Дону в среднем заработная плата в малых и средних компаниях около 20 тысяч рублей. В последних двух городах наблюдается небольшой прогресс, который может быть связан со снижением занятости населения на небольших предприятиях [5].

Список использованных источников:

- 1) Особенности и проблемы организации и оплаты труда в малом бизнесе [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://studwood.ru/1975228/ekonomika/osobennosti_problemy_organizatsii_oplaty_truda_malom_biznese
- 2) Формирование системы оплаты труда на малых предприятиях [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/formirovanie-sistemy-oplaty-truda-na-malyh-predpriyatiyah>

- 3) Федорова Л. Н. Факторы дифференциации заработной платы отдельных категорий работников в российской экономике // Вестн. Новосиб. гос. ун-та экономики и управления. 2016. – № 4. – С. 56–66.
- 4) Ряховский Д.И. Совершенствование механизма управления фондом оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса // Государственное управление. Электронный вестник-Москва. 2014.– №42.– С. 134
- 5) Гафуров И.Р., Садырtdинов Р.Р., Гильванов Ш.Р. ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ГОРОДАХ-МИЛЛИОННИКАХ РОССИИ // Фундаментальные исследования. – 2019. – № 10. – С. 12-17.
- 6) Анисимова В.Ю. Управление инвестиционной привлекательностью промышленных предприятий в условиях отсутствия экономического роста страны // Аудит и финансовый анализ. - 2015. - №3. - С. 269-271.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАСХОДОВАНИЯ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ

Казакова Анастасия Николаевна¹
Самарский университет, г. Самара

Аннотация: В статье раскрыты основные механизмы расходования бюджетных средств, а также представлены статистические показатели, показывающие уровень распределения бюджетных средств между разными сферами жизни населения, а также представлены прогнозные значения данных показателей.

Ключевые слова: Расходы бюджета, эффективность бюджета, федеральный бюджет, финансовый менеджмент.

В настоящее время эффективное использование и расходование бюджетных средств является одной из актуальных тем, так как государство поддерживает все сферы жизнедеятельности населения и всех его регионов, благодаря государственной поддержке открывается и успешно функционирует множество предприятий и отраслей.

В условиях замедления роста экономики и уменьшения объема государственных доходов государство ставит перед собой задачи и одной из самых приоритетных является повышение эффективности бюджетных расходов.

¹ Студентка 1 курса магистратуры Института экономики и управления. Научный руководитель: Курносова Е.А., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики инноваций Самарского университета.