

145 случаев использования схем уклонения от уплаты налогов. По результатам этой работы доначислено налогов и пеней на сумму Br25 млн и предотвращен незаконный возврат НДС из бюджета в сумме Br6,5 млн [6].

Исходя из изложенного, а также сопоставив основные цели развития налоговых органов согласно принятой стратегии, существует необходимость дальнейшего внедрения в деятельность инспекций по налогам и сборам программных комплексов, основанных на сборе, сопоставлении и анализе данных для осуществления контроля за деятельностью субъектов хозяйствования без осуществления выездных налоговых проверок, которые на определенный период времени частично парализуют деятельность организации, что негативно сказывается на ее финансовых результатах и, как правило, на потребителях и сотрудниках организаций, которые были выбраны для проведения плановых либо внеплановых выездных проверок.

Дальнейшая либерализация в деятельности контрольных органов, а также упрощение административных процедур, смягчение административной и уголовной ответственности в части налоговых правонарушений при наличии смягчающих обстоятельств, указывающих на непреднамеренное нарушение налогового законодательства, как показала практика, ведет к дисциплине при начислениях и уплате налогов в целом.

Литература

1. Стратегия развития налоговых органов Республики Беларусь на 2016–2020 годы : Решение коллегии М-ва по налогам и сборам Респ. Беларусь от 28 дек. 2017 г. // М-во по налогам и сборам Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.nalog.gov.by/>. – Дата доступа: 10.03.2021.
2. Налоговый кодекс Республики Беларусь (Особенная часть) от 29 декабря 2009 г. № 71-3 : принят Палатой представителей 11 дек. 2009 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2009 г. // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by/>. – Дата доступа: 10.03.2021.
3. Исследования Paying Taxes–2016 // Официальный сайт Респ. Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belarus.by/>. – Дата доступа: 10.03.2021.
4. Стратегия развития налоговых органов Республики Беларусь на 2021–2023 годы : Решение коллегии М-ва по налогам и сборам Респ. Беларусь от 27 ноября 2020 г. // М-во по налогам и сборам Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.nalog.gov.by/>. – Дата доступа: 10.03.2021.
5. Основные направления бюджетно-финансовой и налоговой политики Республики Беларусь на 2021–2023 годы. – Режим доступа: <http://minfin.gov.by/upload/bp/taxpolitic/21122020.pdf>. – Дата доступа: 10.03.2021.
6. Налоговые органы снизили количество выездных проверок почти в 8 раз // М-во по налогам и сборам Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.nalog.gov.by/>. – Дата доступа: 10.03.2021.

ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ БЕЛОРУССКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

О. Н. Царь

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель М. Н. Андриянчикова

Рассматривая процесс заинтересованности сотрудников в высокой производительности труда, управленцы оперируют терминами «мотивация» и «стимулирование» как аналогичными по смыслу понятиями. Однако это неравнозначные категории.

Стимулирование – это процесс воздействия на человека посредством потребностно-значимого для него внешнего предмета (объекта, условий, ситуации и т. п.), побуждающий человека к определенным действиям (пребывание в комфортных условиях и т. п.) [2].

Мотивация (как процесс) есть процесс эмоционально-чувственного сопоставления образа своей потребности с образом внешнего предмета (претендента на предмет потребности). Или мотивация (как механизм) – это внутренний психический механизм человека, который обеспечивает опознание предмета, соответствующего потребности, и запускает направленное поведение по присвоению этого предмета (если он соответствует потребности) [1].

Таким образом, неверно говорить о мотивации сотрудников со стороны руководства организации. В данном случае речь должна идти об управлении мотивацией сотрудников, так как мотивация может возникнуть у работника и без внешнего воздействия.

С переходом к рыночной экономике система мотивации персонала претерпела серьезные изменения. Так, от идеи коллективизма перешли к приоритетности индивидуальных достижений и индивидуального роста сотрудников. Во главу угла было поставлено материальное стимулирование.

Действительно, материальное вознаграждение имеет большое значение в мотивации персонала, но не всегда определяющее. Этому есть ряд причин.

Во-первых, невозможно постоянно повышать заработную плату для дальнейшего стимулирования сотрудников. Человек привыкает к достигнутому уровню дохода, и его мотивация снижается.

Во-вторых, необходимо учитывать особенности белорусского менталитета. Бердяев подчеркивал, что «душа белорусского народа была сформирована православной церковью, она получила чисто религиозную формацию. Религиозная формация выработала некоторые устойчивые свойства, догматизм, аскетизм, способность нести страдание и жертвование во имя веры, устремленность к трансцендентному, которое относится то к вечности и иному миру, то к будущему, то к этому миру».

Отсюда негативное отношение к богатству, презрение «грязных» денег, определенный аскетизм. Неэффективно только материально стимулировать сотрудника, склонного к трансцендентности, жизненные ориентиры которого не нацелены на потребление.

Социологические исследования, которые были проведены в марте 2020 г. в Беларуси, показывают, что при имеющемся достатке, обеспечивающем приемлемый по современным меркам уровень жизни, 20 % людей не испытывают желания работать ни при каких обстоятельствах; из оставшихся 36 % согласны на работу в случае, если она им интересна; 21 % – пойдут работать, чтобы избежать скуки и одиночества; 14 % – из боязни «потерять себя»; 9 % – потому что сам процесс работы приносит радость от ощущения своей полезности. Только около 12 % респондентов имеют в качестве основного мотива своей работы деньги, в то же время до 45 % предпочитают им славу; 35 % – удовлетворенность содержанием работы [3].

Задача руководства организации – разработать гибкую систему управления мотивацией персонала, помня, что эта система не «разовое изобретение», а «результат эволюции», постоянно меняющийся и развивающийся.

При этом необходимо учитывать объективно существующие закономерности развития современного общества:

– рост экономической свободы и независимости сотрудника, рост его ответственности за свое финансовое благополучие и деловую репутацию;

- намерения государства усилить контроль за социально-трудовыми отношениями, являющимися институциональными основами современного общества;
- нарастающий процесс превращения труда в доминирующий фактор, влияющий на роль и соотношение форм собственности;
- тенденция к устранению отчуждения сотрудника от собственности и капитала и нивелирование значения найма;
- рост социальной ориентированности экономики приводит к усилению не экономических мотиваций и изменению структуры слагаемых систем трудовой мотивации;
- демократизация общественной жизни, возрастание таких мотивов, как коллективизм, солидарность и партнерство.

Существует несколько основных инструментов мотивации персонала:

- продвижение по карьерной лестнице;
- обучение и повышение квалификации;
- повышение заработной платы, премии и бонусы;
- поднятие корпоративного духа команды;
- улучшение рабочих условий;
- соцпакет и др.

В современной практике управления мотивацией персонала целесообразно применение следующего тройного неравенства: внутренняя мотивация, основанная на мотивационной сфере личности > внешняя положительная мотивация, основанная на поощрении > внешняя отрицательная мотивация, основанная на наказании.

Одной из первоочередных задач, стоящих в сфере управления мотивацией персонала организации, является преодоление равнодушия, отчужденности, преобладания ежеминутных интересов сотрудника по отношению к своей работе путем создания специальных систем формирования и управления трудовой мотивацией, создания действенных стимулов к высокопроизводительному труду.

Во многих западных компаниях работники получают бонусы за личные достижения, не связанные с его должностными обязанностями. В план развития, разрабатываемый сотрудником, включаются пункты, не связанные с работой. Так, кто-то планирует скинуть лишний вес и составляет программу по потере веса на квартал, полугодие, кто-то заносит в план научиться игре на музыкальных инструментах, изучить творчество какого-либо писателя или поэта, добиться успеха в спорте и т. д. Если сотрудник не добился целей личного роста, он получит премию примерно на 5 % меньше. Компании заинтересованы не просто в квалифицированных кадрах, а в разносторонних, креативных и самодостаточных сотрудниках.

Таким образом, для создания мотивации персонала в практике управления современной организации необходим поиск новых научных подходов и разработка методов стимулирования работника к высокопроизводительному труду, к инновационному поведению в процессе трудовой деятельности на основе современных концепций, используя передовой отечественный и зарубежный опыт стимулирования, а также нестандартные решения. Необходимо на практике не только заинтересовать работника в росте его дохода, но и обеспечить гармонизацию личных, коллективных и общественных интересов.

Литература

1. Верхоглазенко, В. Система мотивации персонала: понятия и определения / В. Верхоглазенко. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/sistema-motivacii-personala-ponyatiai-opredeleniya>. – Дата доступа: 15.01.2021.

2. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Экономика, 2003. – 528 с.
3. Мотивация персонала в компании: проблемы и решения. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/motivaciya-personala-v-kompanii-problemy-i-resheniya>. – Дата доступа: 11.02.2021.

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕТОРГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

К. А. Степаненко

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель И. В. Ермолина

Беларусь – малая страна с открытой экономикой. Данный статус предопределяет высокую степень зависимости страны прежде всего от внешней торговли. Основными законами, регулирующими внешнеэкономическую деятельность в Республике Беларусь, являются: Закон Республики Беларусь от 5 мая 1998 г. № 157-3 «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь», Закон Республики Беларусь от 14 ноября 2005 г. № 60-3 «Об утверждении Основных направлений внутренней и внешней политики Республики Беларусь», Закон Республики Беларусь от 25 ноября 2004 г. № 347-3 «О государственном регулировании внешнеторговой деятельности», Закон Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 421-3 «О международных договорах Республики Беларусь» [1].

С 2006 г. внешняя торговля в Республике Беларусь формируется под воздействием Таможенного союза трех стран – России, Беларуси, Казахстана. Внутри этого союза Беларусь развивает особо тесное сотрудничество с Россией, на которую приходится по данным Белстата в 2020 г. – 47,9 % внешней торговли страны [2]. Таможенный союз призывает к полному согласованию внешних тарифов на импорт, введению единых правил торговли с третьими странами, а также к отмене всех налогов на экспорт. В этих областях с начала 1997 г. отмечается прогресс: все внутренние тарифы на торговлю с членами Таможенного союза отменены, что привело к возникновению зоны свободной торговли. Беларусь и Россия практически полностью согласовали все тарифные ставки в торговле с третьими странами.

В настоящее время Таможенно-тарифное регулирование в Республике Беларусь осуществляется в соответствии с нормами Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Элементами таможенно-тарифного регулирования являются: единая товарная номенклатура внешнеэкономической деятельности ЕАЭС; единый таможенный тариф ЕАЭС; единые правила определения страны происхождения. В Евразийском экономическом союзе на единой таможенной территории государств-членов ЕАЭС применяются единые меры таможенно-тарифного регулирования.

К товарам, ввозимым в Республику Беларусь из третьих стран, применяются ставки ввозных таможенных пошлин Единого таможенного тарифа Евразийского экономического союза (ЕТТ ЕАЭС), утвержденного Решением Совета ЕЭК от 16 июля 2012 г. № 54 (с изменениями и дополнениями). При осуществлении регулирования ввоза на единую таможенную территорию государств-членов ЕАЭС сельскохозяйственных товаров, происходящих из третьих стран, допускается предоставление тарифных квот на их ввоз, если аналогичные товары производятся (добываются, выращиваются) на единой таможенной территории в недостаточном количестве. Случаи предоставления тарифных льгот и тарифных преференций в