

УДК 330.47
ББК 65.386.8-64

Shamray-Kurbatova Lydia Viktorovna,
candidate of economics, associate professor,
head of the department of economics and management
of Volgograd Business Institute,
Volgograd,
e-mail: shamraylv@yandex.ru

Filippov Mikhail Vladimirovich,
candidate of technical sciences,
associate professor at the department of mathematical methods
in economics, information and service technologies
of Volgograd Institute of Business,
Volgograd,
e-mail: m_filippov@rambler.ru

Шамрай-Курбатова Лидия Викторовна,
канд. экон. наук, доцент,
зав. кафедрой экономики и управления
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,
e-mail: shamraylv@yandex.ru

Филиппов Михаил Владимирович,
канд. тех. наук,
доцент кафедры математических методов
в экономике, информационных и сервисных технологий
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,
e-mail: m_filippov@rambler.ru

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) и Правительства Волгоградской области в рамках проекта проведения научных исследований («Исследование механизма оплаты труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы (на уровне Волгоградской области)»), проект № 16-12-34005

Scientific research is executed with financial support of the Russian Fundamental Research Fund (RFFI) and the Government of Volgograd region in the framework of carrying out scientific research («Investigation of the mechanism of compensation of employees taking into account the cost of electronic information used in the organization: problems and prospects (at the level of the Volgograd region)»), project No. 16-12-34005

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ МЕХАНИЗМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ СТОИМОСТИ ЭЛЕКТРОННОЙ ИНФОРМАЦИИ, ИСПОЛЬЗУЕМОЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

THE BASIC PROVISIONS OF THE MECHANISM OF LABOR COMPENSATION TAKING INTO ACCOUNT THE COST OF ELECTRONIC INFORMATION USED AT AN ORGANIZATION

08.00.13 – Математические и инструментальные методы экономики
08.00.13 – Mathematical and instrumental methods of economics

В статье описан алгоритм расчета стоимости электронной информации, создаваемой внутри организации. Рассмотрена возможность гармонизации заработной платы с учетом фактора неопределенности при создании электронной информации. Построенные по принципу гармоничной пропорции уровни заработной платы рассматриваются как реальный стимул для повышения квалификации и учебы сотрудников. Поскольку заработные платы сотрудников рассчитываются по формуле гауссова распределения, то это распределение имеет момент первого порядка и его оценку в виде среднего. Это можно считать явным преимуществом метода, так как при таком представлении можно оценивать среднюю зарплату по компании.

The article describes the algorithm for calculating the value of electronic information created within the organization. The article also considers the possibility of harmonization of salaries taking into account the factor of uncertainty when creating electronic information. The levels of wages built on the principle of the harmonious proportions are considered as a real incentive for skill improvement and training of employees. Since salaries are calculated according to the formula a Gaussian distribution, this distribution has the moment of the first order and his assessment in the form of the average. This fact can be considered as a clear advantage of the method since this representation allows estimating the average salary at the company.

Ключевые слова: заработная плата, фонд оплаты труда, электронная информация, базовые гармонические параметры, штатно-зарплатная структура компании, гауссовское распределение, распределение Ципфа-Парето, треугольник Паскаля, гармоничные пропорции Фибоначчи, МРОТ.

Keywords: salary, payroll, electronic information, basic harmonic parameters, staff-salary structure of the company, a Gaussian distribution, the distribution of Zipf-Pareto, Pascal's triangle, the Fibonacci harmonious proportions, Statutory Minimum Wage Index.

Механизмы оплаты труда, применяемые в настоящее время, как в коммерческих, так и в некоммерческих организациях, прежде всего, ориентированы на повышение мотивации персонала с целью выполнения результирующих показателей деятельности организации. Безусловно, эти показатели различаются в зависимости от категорий персонала, для одних это выручка, прибыль, минимизация себестоимости, для других — выполнение социальных показателей: количество мест для детей в школе или детском саду, качество подготовки обучающихся, удовлетворенность лицами с ограниченными способностями условиями труда и быта и т. д.

Одновременно перед обществом стоит проблема информатизации, стремительно происходит процесс внедрения информатизации в сфере предоставления услуг [1],

товарного производства, образования, медицинского обслуживания, социальной сфере, экономике, науке, в вопросах государственного управления и местного самоуправления и т. д.

Задача построения информационного общества на протяжении уже не одного десятилетия будоражит органы государственной власти, представителей науки и бизнеса. Речь идет о динамично развивающейся информационной среде, в которой создание и хранение информации становится все более содержательным и приобретает стоимостное выражение.

Для организаций как субъектов управления совмещение мотивации труда и информатизации неизбежно ведет к необходимости решения руководителями организации задачи расчета стоимости электронной информации, которая создается и обрабатывается сотрудниками. На основании вышеизложенного становится возможным говорить об **актуальности** данной статьи.

Широкий интерес к проблемам расчета и учета оплаты труда подтверждает **изученность проблемы**. В современной экономической литературе немало содержательных работ учёных-экономистов, которые обращали свое внимание на сложнейшие вопросы бухгалтерского, управленческого учета труда и заработной платы: З. А. Алибекова, Е. Е. Березняк, О. В. Гаврилова, А. Дубелевич, Е. А. Ефремова, Т. А. Исаева, А. В. Калинин, З. В. Кек-Манджиева, С. В. Кобылинская, О. Г. Колосова, С. А. Кромов, О. А. Курбангалеева, В. В. Молчанова, М. Л. Николаевская, Н. В. Парушина, Т. В. Сабетова, Е. А. Савельева, Ю. А. Федосеева, Л. Р. Халитова, О. П. Чекмарев, Е. В. Черникова, Ж. Д. Эрдынеева, Ю. С. Диденко, Д. А. Лепехина, Т. С. Яшкова, В. К. Стародубцева и др.

Цель данного исследования состоит в обосновании возможностей применения положений механизма расчета оплаты труда работников с учетом стоимости электронной информации для оптимизации ее деятельности в организации.

Цель исследования конкретизируется через ее **задачи**:

- предложить алгоритм расчета стоимости электронной информации, создаваемой в организации;
- внедрить в систему оплаты труда принцип гармоничной пропорции;
- рассмотреть возможности гармонизации заработной платы с учетом фактора неопределенности при создании электронной информации;
- выявить особенности гармоничной штатной структуры наряду с простотой.

В развитие механизма оплаты труда работников с учетом стоимости электронной информации в качестве **новизны** данной статьи предлагается рассмотреть возможности гармонизации заработной платы с учетом фактора неопределенности при создании электронной информации.

Основная часть

Авторами уже был рассмотрен подробный пример расчета стоимости электронной информации, создаваемой доцентом вуза [2]. На рис. 1 представлен алгоритм расчета стоимости электронной информации, создаваемой в организации.

Известно, что создание работоспособного коллектива — это одна из первейших задач любого руководителя для обеспечения успешной работы своей компании. Важная роль здесь отводится проблеме согласования квалификации сотрудников, их индивидуальных интересов и психологической совместимости. Привлеченная для достижения этой цели психологическая наука в настоящее время располагает значительным набором универсальных методик индивидуальной и корпоративной мотивации трудового процесса.

Но все-таки нельзя не согласиться с тем, что на первом месте среди факторов успеха в попытках создания работоспособного коллектива стоит материальный стимул — заработная плата, причем сопоставление своей зарплаты с зарплатой других определяет, какое место сотруднику отведено в компании, насколько его значимость находится выше или ниже по отношению к другим.

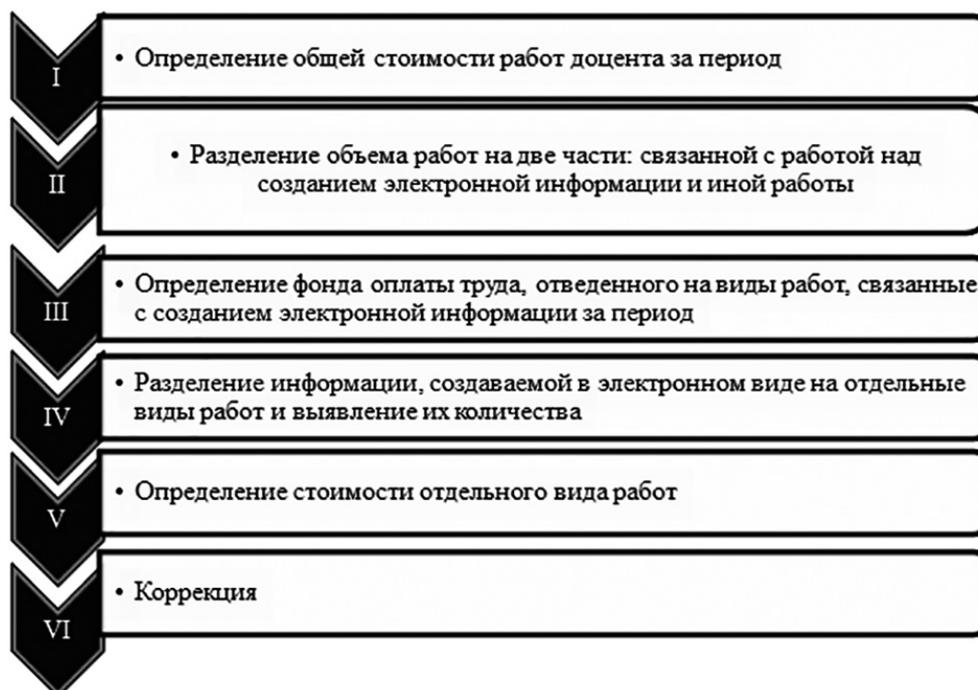


Рис. 1. Алгоритм расчета стоимости электронной информации, создаваемой в организации

Вторым по значимости фактором становится необходимость каждому сотруднику иметь возможность четко понимать, что ему необходимо сделать, какое условие карьерного роста он должен выполнить, чтобы его зарплата выросла на приемлемую для него величину.

В действительности руководство многих компаний при распределении зарплаты в коллективе придерживается следующей распространенной практики.

В коллективе вводится жесткое правило, заимствованное руководителями компаний у своих западных коллег, а именно: каждый сотрудник обычно не осведомлен о зарплате других сотрудников. Интересоваться о зарплате других часто даже запрещено в приказном порядке под расписку. Считается, что этот несложный подход ограждает сотрудников от взаимосооставления своей значимости со значимостью другого. Руководитель сам определяет, кому и сколько следует платить, и кто, за что и насколько достоин повышения в должности и зарплате.

Если компания увеличила свои объемы продаж, то поощряются обычно избранные сотрудники и при этом очень дозировано.

Численность компании, в соответствии с исследованиями [3], при которых компания наиболее близка к опасности развала, и когда наиболее вероятна опасность кризиса, представлены в табл. 1. Из данных, приведенных в таблице, видно, что точки кризиса появляются каждый раз при удвоении численности.

Проанализируем данную ситуацию с системных позиций [4]. Для этого предположим, что существует некоторая элементарная производственная структура, которую представим как систему «один начальник и 7–8 подчиненных». Наличие устойчивости такой структуры при количестве управляемых параметров меньшим 7–8, происходит вследствие соответствия системы мышления начальника психологически адекватно воспринимаемому максимальному количеству параметров. В случае если это число управляемых параметров превышает 7–8, а это всегда бывает у растущих компаний, то происходит потеря устойчивости (см. табл. 1).

Таблица 1

Уровни потери устойчивости компании

Критическое значение количества сотрудников	Уровень устойчивости
7	1
15	2
30	3
60	4
120	5
250	6
и далее	...

В случае приближения к границе устойчивости и увеличения хаотичной составляющей в соответствии с нашей концепцией мы должны воспользоваться правилом гармоничной пропорции. Значит, для случая, когда численность компании приближается к значениям, указанным в табл. 1, мы должны штатно-зарплатную структуру компании сформировать в соответствии с гармоничными пропорциями.

Отметим следующий факт: в состав базовых параметров не вошел фонд оплаты труда (далее — ФОТ). Это объясняется следующим образом: если предприятие использует наемный труд, а это мы наблюдаем, как правило, повсеместно, то ФОТ нет смысла включать в состав

базовых параметров, так как работодатель обычно заинтересован, прежде всего, в его минимизации (оптимизации), а не гармонизации.

Здесь ответ на вопрос о возможности гармонизации ФОТ и внесении его в состав базовых гармонических параметров (далее — БГП) формулируется так:

1) если бизнес имеет социально-направленную ориентацию, что должно наблюдаться в нормальной экономике, то величина ФОТ должна входить в состав БГП и его величина должна быть гармонизирована;

2) если же бизнес ориентирован на извлечение прибыли только для собственника предприятия, то величина ФОТ не входит в состав БГП и не подлежит гармонизации.

В связи с этим вполне логично использовать подход, обеспечивающий двуединство штатной структуры компании и штатных окладов, которые должны подчиняться принципу гармоничной пропорции [5; 6; 7]. Для этого перейдем к задаче определения параметров гармоничного закона распределения заработных плат внутри ФОТ.

В качестве такого распределения воспользуемся биномиальным законом распределения Бернулли. Для вычисления параметров закона используем тот факт, что сотрудники компании явно или неявно конкурируют между собой за распределение ФОТ. Поскольку значения величин заработной платы должны стремиться к гармоничной пропорции, то примем за основу расчетов самый простой случай, когда зарплата подчиненного должна составлять долю, равную 0,62 от заработной платы непосредственного начальника.

С учетом этого можно подойти к разработке методики начисления заработной платы для всего коллектива компании. Полученный вариант расчета на основе базовой концептуальной установки примем как исходный, начальный, сформированный исходя из минимального наличия количества истинных знаний (что соответствует приближению к границе устойчивости) на основе гармоничной пропорции.

В результате методика гармонизации включает в себя последовательность следующих процедур.

1. Предполагаемый нормальный закон распределения заработной платы для *i* квалификационных уровней строится на основании представления в форме бинома [8]:

$$1 = (\Phi + \Phi^2)^m = \sum_{i=0}^m C_m^i \Phi^{m+i}, \quad (1)$$

где $\Phi = 0,618\dots$ — константа гармоничной пропорции Фибоначчи или графика распределения по уровням *i* соответствующей доли зарплаты.

$\Delta^i = C_m^i \Phi^{m+i}$ представлена на рис. 2. (здесь для примера $m = 7$).

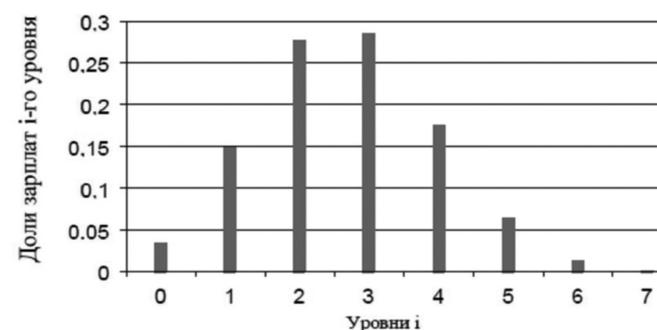


Рис. 2. Графическая иллюстрация распределения долей зарплат в зависимости от уровня *i* (для $m = 7$)

2. Минимальное значение заработной платы обозначим z_1 и потребуем в соответствии с трудовым законодательством РФ выполнения неравенства $z_1 \geq \text{МРОТ}$ (минимальный размер оплаты труда).

3. Формулу (1) используем для построения штатно-зарплатной структуры компании. Для удобства введем другое, более наглядное представление (1) в виде треугольника Паскаля (см. табл. 2).

Таблица 2

Распределение заработной платы сотрудников

m	Коэффициенты бинома C_m^i													Σ		
0									1						1	
1							1		1						2	
2						1		2		1					4	
3					1		3		3		1				8	
4				1		4		6		4		1			16	
5			1		5		10		10		5		1		32	
6		1		6		15		20		15		6		1	64	
7	1		7		21		35		35		21		7		1	128
...

Покажем на конкретных примерах, какие здесь возможны варианты для расчета заработной платы. Выберем случай, когда $m = 3$, тогда общая численность компании составит 8 человек.

Для этого случая схема штатной структуры, где стрелками отмечены связи «начальник — подчиненный» вместе с зарплатами выглядит как на рис. 3.

Рассмотрим три варианта расчета.

1-й вариант. Пусть заданы:

1) заработная плата первого уровня (пусть она будет равна $Z_1 = 10\,000 \text{ р} \geq \text{МРОТ}$);

2) разность между заработными платами второго и первого уровней, например, пусть $\Delta = 4\,000 \text{ руб.}$

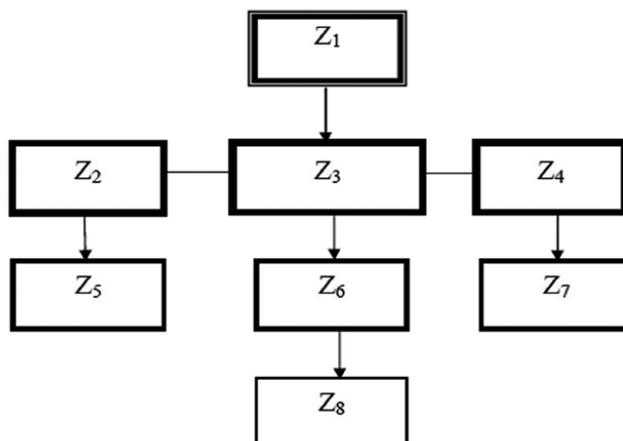


Рис. 3. Пример единой штатно-зарплатной структуры компании

Найдем величины зарплат для каждого уровня и суммарную величину ФОТ. В соответствии с гармоничной пропорцией здесь распределяется величина Δ .

Исходя из этих условий, можно записать равенства для зарплат каждого уровня, которые сведем в табл. 3.

Таблица 3

Уровни заработной платы сотрудников

Уровень	Количество единиц на уровне	Зарплата на уровне	Сумма затрат на уровне
1	1	10 000	10 000
2	3	10 000 + 4 000	42 000
3	3	14 000 + 4 000 × 1,6 = 20 400	81 200
4	1	20 400 + 4 000 × 2,6 = 30 800	30 800
		Итого (ФОТ):	164 000

Здесь зарплата второго уровня равна сумме: зарплата первого уровня + разница 4 000 руб.

Зарплата третьего уровня равна сумме: зарплата второго уровня + разница 4 000, умноженная на коэффициент Фибоначчи $\approx 1,6$.

Зарплата четвертого уровня равна сумме: зарплата третьего уровня + разница 4 000, умноженная на квадрат коэффициента Фибоначчи $1,6^2 \approx 2,6$.

В итоге получается сумма фонда оплаты труда ФОТ = 164 000 руб.

Этот алгоритм можно записать в виде формулы:

$$\text{ФОТ} = 8 \times Z_i + 16,6 \times \Delta. \quad (2)$$

2-й вариант (обратная задача). Пусть заданы:

1) заработная плата первого уровня (пусть она будет равна $Z_i = 10\,000 \text{ р} \geq \text{МРОТ}$);

2) общая сумма ФОТ (200 000 руб.).

Требуется найти зарплаты для сотрудников каждого уровня.

Здесь так же, как и в 1-м варианте, в соответствии с гармоничной пропорцией распределяется величина Δ , которая ищется из условия (2): $\Delta \approx 7\,200$ руб.

Тогда получаем величины зарплат для каждого уровня: для второго уровня: $10\,000 + 7\,200 = 17\,200$ руб.,

для третьего уровня: $17\,200 + 7\,200 \times 1,6 = 28\,700$ руб.,

для четвертого уровня: $28\,700 + 7\,200 \times 2,6 = 47\,400$ руб.

3-й вариант. Привязка минимальной величины зарплаты к МРОТ. Получим величины зарплат в общем виде для каждого уровня:

Для первого уровня: МРОТ.

Для второго уровня: МРОТ $\times 1,6$.

Для третьего уровня: МРОТ $\times 1,6^2$.

Для четвертого уровня: МРОТ $\times 1,6^3$.

В итоге весь ФОТ равен:

$$\text{ФОТ} = 9,4 \times \text{МРОТ}.$$

Таким образом, возможны различные варианты расчета заработной платы. В принципе, могут существовать еще и комбинации рассмотренных вариантов. Каждый из них выбирается в зависимости от наличия исходных данных и постановки решаемой задачи.

Предложенная методика может быть использована для расчета стоимости работ по проекту, имеющему фиксированную (имеющуюся) стоимость. Остается определить объем электронной информации в процентах от общего количества работы.

В качестве **вывода** становится возможным признать, что гармоничная штатная структура имеет наряду с простыми следующие преимущества и особенности.

1. Количество сотрудников с максимальным окладом

равно единице. Это, как правило, руководитель компании. Количество минимально оплачиваемых сотрудников равно также единице. Это, например, уборщица. Таким образом, этим распределением минимизируется фактор зависти к самым высокооплачиваемым сотрудникам и обиды самых низкооплачиваемых, так как численность каждого из них минимальна и равна единице.

2. Как видно из обоих примеров, самый многочисленный уровень в организации — это среднее звено. Это обычно самая энергичная, квалифицированная исполнительская группа, которая несет основную функциональную нагрузку в компании. В то же время эта группа соединена преимущественно горизонтальными производственными связями. Поэтому она и самая динамичная в плане кадровой текучести: обычно самые высокооплачиваемые и самые низкооплачиваемые чаще остаются, а именно среднее звено всегда составляет «текущий» контингент.

3. Уровни зарплат, построенные по принципу гармоничной пропорции, являются весьма существенными и ощутимыми в карьерном росте и поэтому могут рассматриваться сотрудниками как реальный стимул для повышения квалификации и учебы. К сожалению, существующая в настоящее время тарифная сетка имеет очень малый разрыв между соседними уровнями, что не может служить серьезным основанием для стремления подняться на очередную ступень.

4. Поскольку заработные платы сотрудников рассчитываются по формуле гауссова распределения (1), то это распределение имеет момент первого порядка и его оценку в виде среднего. Это можно считать явным преимуществом метода, так как при таком представлении можно оценивать среднюю зарплату по компании, а если этот метод используется в других компаниях, то можно для них находить средние значения зарплат. В качестве альтернативы можно указать на известный факт, что доходы населения представляют собой негауссовое степенное распределение Ципфа-Парето со степенным показателем $\alpha < 2$. Для таких распределений среднего не существует, поэтому средняя оценка лишена физического смысла.

Заключение

Результатом данного исследования является предложенный авторами алгоритм расчета стоимости электронной информации, создаваемой в организации, предложены возможности ее гармоничного распределения. Предлагаемая методика позволяет оптимизировать штатную структуру, сбалансировать резкие отклонения в оплате труда сотрудников с «родственным» функционалом, внедрить в систему оплаты труда принцип гармоничной пропорции, что является действенным мотивационным фактором.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Филиппов М. В. Перспективы использования новых информационных технологий в сфере сервиса // Бизнес. Образование. Право. 2014. № 2 (27). С. 195–199.
2. Шамрай-Курбатова Л. В., Филиппов М. В. Методика применения результатов теоретического моделирования в экономическом прогнозе стоимости электронной информации на примере высшего учебного заведения // Современная научная мысль. 2017. № 1. С. 143–151.
3. Кондратьев Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теории предвидения. Избранные труды. М.: Экономика, 2002. 767 с.
4. Экономика управляемой гармонии. Книга 1. Экономика как бизнес-процесс / П. А. Кохно, В. Н. Лаптев, С. С. Чебогарев; отв. ред. д. э. н., проф. П. А. Кохно. М.: Университет Российской академии образования, 2014. С. 112–178.
5. Иванус А. И. Зарботная плата и золотое сечение // Практический маркетинг. 2003. № 3. С. 18–22.
6. Иванус А. И. F-технология: ее сущность, назначение, цели, задачи и применение // Научно-практическая конференция «Местное самоуправление — проблемы и решения» Российской муниципальной академии: Сборник статей. М., 2003. С. 339–346.
7. Иванус А. И. F-технология: путь к гармоничному бизнесу // Финансы и кредит. 2004. № 10. С. 11–21.
8. Иванус А. И. Золотое сечение в системах с биномиальным законом распределения [Электронный ресурс] // Академия Тринитаризма [веб-сайт]. URL: <http://www.trinitas.ru/rus/doc/0232/009a/02321028.htm> (дата обращения: 18.08.2017).

REFERENCES

1. Filippov M. V. Prospects for the use of new information technologies in the service // Business. Education. Law. 2014. No. 2 (27). P. 195–199.
2. Shamray-Kurbatova L. V., Filippov M. V. Technique of application of results of theoretical modeling in the economic forecast of the value of digital information on the example of a higher educational institution // Modern scientific thought. 2017. No. 1. P. 143–151.
3. Kondratiev N. D. Big cycles of conjuncture and theory of foresight. Selected works. M. : Economy, 2002. 767 p.
4. Economy of managed harmony. Book 1. Economy as a business process / P. A. Kohnno, V. N. Laptev, S. S. Chebotariov ; edited by doctor of economics, professor P. A. Kohnno. M. : University of Russian Academy of Education. 2014. P. 112–178.
5. Ivanus A. I. Wage and the Golden section // Practical marketing. 2003. No. 3. P. 18–22.
6. Ivanus A. I. F-technology: its nature, destination, goals, objectives and application // Research/practice conference «Local governance — problems and solutions» of Russian Municipal Academy : Collection of articles. M., 2003. P. 339–346.
7. Ivanus A. I. F-technology: the path to harmonious business // Finance and credit. 2004. No. 10. P. 11–21.
8. Ivanus A. I. the Golden section in systems with binomial law of distribution. [Electronic resource] // Academy of Trinitarism [web-site]. URL: <http://www.trinitas.ru/rus/doc/0232/009a/02321028.htm> (date of viewing: 18.08.2017).

Как цитировать статью: Шамрай-Курбатова Л. В., Филиппов М. В. Основные положения механизма оплаты труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации // Бизнес. Образование. Право. 2017. № 4 (41). С. 207–212.

For citation: Shamray-Kurbatova L. V., Filippov M. V. The basic provisions of the mechanism of labor compensation taking into account the cost of electronic information used at an organization // Business. Education. Law. 2017. No. 4 (41). P. 207–212.

УДК 336.1.07
ББК 65.261.8

Shakhbanova Ayna Mamedovna,
candidate of economics,
associate professor of the department «Finance and credit»
of Dagestan State University
of the National Economy,
Makhachkala,
e-mail: labazanova.90@mail.ru

Шахбанова Айна Мамедовна,
канд. экон. наук,
доцент кафедры «Финансы и кредит»
Дагестанского государственного университета
народного хозяйства,
г. Махачкала,
e-mail: labazanova.90@mail.ru

Yusufova Agakhanum Mirzemagomedovna,
senior teacher of the department economic theory
of Dagestan State Technical University,
Makhachkala,
e-mail: labazanova.90@mail.ru

Юсуфова Агаханум Мирземагомедовна,
ст. преподаватель кафедры экономической теории
Дагестанского государственного технического университета,
г. Махачкала,
e-mail: labazanova.90@mail.ru

Labazanova Jamilya Bagautdinovna,
senior teacher of the department of economic theory
of Dagestan State Technical University,
Makhachkala,
e-mail: labazanova.90@mail.ru

Лабазанова Джамилля Багаутдиновна,
ст. преподаватель кафедры экономической теории
Дагестанского государственного технического университета,
г. Махачкала,
e-mail: labazanova.90@mail.ru

Ashurbekova Zaynab Narimanovna,
candidate of economics, associate professor
of the department «Finance»
of Dagestan State University
of the National Economy,
Makhachkala,
e-mail: labazanova.90@mail.ru

Ашурбекова Зайнаб Наримановна,
канд. экон. наук, доцент
кафедры «Финансы»
Дагестанского государственного университета
народного хозяйства,
г. Махачкала,
e-mail: labazanova.90@mail.ru

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ ПОСЛЕ ПЕРЕДАЧИ ФУНКЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ФИНАНСОВО-БЮДЖЕТНОГО НАДЗОРА ОРГАНАМ ФЕДЕРАЛЬНОГО КАЗНАЧЕЙСТВА

POSITIVE ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF FINANCIAL CONTROL AFTER THE TRANSFER OF THE FUNCTIONS OF THE FEDERAL SERVICE FOR FINANCE AND BUDGET SUPERVISION TO THE BODIES OF THE FEDERAL TREASURY

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
08.00.05 – Economics and management of national economy

В статье рассматриваются аспекты развития механизмов финансового контроля после передачи функции Федеральной службы финансово-бюджетного надзора органам Федерального казначейства, их место в транс-