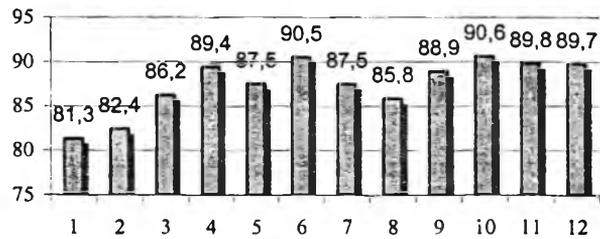


Средний уровень продаж щитовых конструкций (6х3 м) в 2000-2002 гг., % г. Минск и г. Гомель



Таким образом, сезонность продаж на рынка наружной рекламы присутствует. Какие отсюда могут быть практические шаги? Они должны касаться, прежде всего, уровня цен и сроков проведения кампании: в месяцы с низкими объемами продаж наружной рекламы должны быть введены сезонные скидки, в то же время продавцы могут требовать более длительных сроков размещения коммерческой рекламы.

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Д.И. Сыч

Научный руководитель – к.э.н., профессор *А.П. Михалкевич*
Белорусский государственный экономический университет

Финансовый результат является комплексным показателем, характеризующим конечную эффективность деятельности любого предприятия. Однако при изучении существующей методики его формирования в системе бухгалтерского учета обнаруживается несоответствие ее требованиям, предъявляемыми потребностями рыночной экономики и международными стандартами финансовой отчетности. Так, определение момента реализации по отгрузке, в результате которой возникает непогашенная дебиторская задолженность, и последующий расчет прибыли от данной реализации, на наш взгляд, является довольно спорным. Исследования, проведенные как на макро-, так и на микроуровне показывают, что изменения дебиторской задолженности за отчетный период сопоставимы с размером отраженной в отчетности балансовой прибыли за этот период, а в некоторых отраслях экономики – превышают ее в несколько раз. Негативным моментом является и высокий удельный вес прироста просроченной дебиторской задолженности в полученной прибыли. Следовательно, в данном случае о дебиторской задолженности можно говорить только как о доходах будущих периодов, а не о высоколиквидном активе, находящемся в распоряжении организации. Это, соответственно, должно найти свое отражение и на методике формирования финансового результата на бухгалтерских счетах.

Достоверность исчисляемого финансового результата также зависит и от обоснованности формирования затрат отчетного периода. Поэтому, учитывая требования МСФО №2 «Запасы», на предприятиях производственной сферы предлагается включать управленческие и сбытовые расходы в расходы отчетного периода общей суммой без их распределения на реализованную продукцию и оставшуюся на складе. Также необходимо отметить, что в целях соответствия содержания показателя себестоимости продукции с его экономической сущностью необходимо соблюдать порядок его формирования на счетах учета затрат. В себестоимость должны включаться расходы, связанные с производством продукции в полном объеме. Для целей налогообложения сверхнормативные производственные расходы должны увеличивать только налогооблагаемую прибыль. Следует отметить, что данные подходы реализованы в России и будут применены в нашей республике в результате перехода на новый План счетов.

Также предлагается использовать мировую практику переноса убытков отчетного года на следующий. Данное предложение исходит из международного принципа действующего предприятия.

Проблему представляет и определение величины налогооблагаемой прибыли, необходимой для расчета налога на прибыль. На наш взгляд, взаимосвязка налогооблагаемой прибыли с балансовой приводит, во-первых, к жесткой регламентации затрат, что недопустимо для предприятий с различной спецификой деятельности, и во-вторых, к использованию громоздких расчетов и, как следствие, значительному временному интервалу между получением прибыли и уплатой налога на нее, что, в свою очередь, влечет потери госбюджета и снижение эффективности налоговой политики. Вследствие этого методика расчета налога на прибыль необходимо увязать с движением именно денежных средств, что позволит сделать ее оперативной и более однозначной.

ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

И.К. Рудак

Научный руководитель – д.э.н., профессор *Н.П. Беляцкий*
Белорусский государственный экономический университет

На современном этапе развития экономики актуальной и наиболее волнующей темой большинства руководителей различных стран мира становится управление человеческими ресурсами.

Грамотный выбор методов, приемов и способов управления персоналом; применение современных методик отбора персонала на предприятии, а также использование научных подходов к планированию потребности в нем и становятся наиболее распространенными проблемами как для HR – менеджеров, так и для линейных руководителей и топ – менеджеров.

Принимать во внимание, прогрессивные тенденции и наработки в области управления персоналом представляется для управленцев отечественных предприятий главной задачей в их деятельности по выживанию и развитию бизнеса.

Заметим, что управление персоналом, представляя собой особую форму человеческой деятельности, является достаточно специфичной.

Что присуще для развитых стран (США, Японии, Германии, Франции, и т.д.) кардинально отличается от действующего механизма управления персоналом в отечественной практике.

Внедрение и использование новейших разработок не возможно без учета специфики действующей системы в области управления человеческими ресурсами на предприятии. Поэтому представляется целесообразным выявить характерные черты, специфику управления персоналом на предприятиях и организациях Республики Беларусь.

Для достижения поставленной цели была использована методика анкетирования руководящих работников различных отечественных предприятий и организаций. В анкету был включен ряд вопросов с фиксированными вариантами ответов, которые требовалось либо выбрать, либо оценить по бальной системе. При этом работнику предоставлялась возможность дополнить фиксированный перечень и высказать свое мнение по поставленному вопросу.

Результатом исследования стало выявление инструментария по управлению персоналом, используемого отечественными управленцами в своей деятельности; степени эффективности взаимодействия руководителей со своими сотрудниками; общепринятой схемы приобретения персонала в организации (на предприятии); основных приемов, применяемых в управлении персоналом организации для достижения определенного уровня рыночной активности; перечня «нынешних» потребностей топ-менеджеров и их сотрудников.

Проведенное анкетирование позволило увидеть не только сильные и слабые стороны существующей системы управления персоналом, но и дало возможность обнаружить насколько расходятся или совпадают взгляды руководителей отечественных и зарубежных предприятий по управлению человеческими ресурсами с целью развития управления персоналом в будущем.