

зультатов (в особенности при применении сложных схем монетизации). При организации учета как информационной системы, в которой формируются данные о затратах, расходах и финансовых результатах и данные для проведения экономического анализа, следует обязательно учитывать комплексно используемую бизнес-модель. Только осознание всей бизнес-схемы позволит правильно выбрать порядок отражения в учете и формирования финансовых результатов IT-компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бабич, С., Пархименко, В. Многообразие бизнес-моделей в мире ИТ / С. Бабич, В. Пархименко // Наука и инновации. – 2012. – № 12. – С. 45–49.
2. Бизнес-модель // Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Бизнес-модель> – Дата доступа: 15.03.2014.
3. Бизнес-модели // Энциклопедия менеджера E-xecutive.ru [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <http://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/Бизнес-модели>. – Дата доступа: 15.03.2014.
4. Черкашин, П. Лекция № 3. Бизнес-модели для ИТ-проектов // Открытый университет Сколково [Электронный ресурс] / Фонд Сколково – 2014. – Режим доступа: <http://openu.ru/event/lekciya-no3biznes-modeli-dlya-it-proektov>.

Ли Вэй, магистрант

УО «Брестский государственный технический университет»

г. Брест, Республика Беларусь

15326718977@163.com

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Для современной экономики характерна сложная комбинация различных по масштабам производств от крупных до небольших. На формирование которых влияют многие факторы и условия – экономические, социальные и правовые. В последнее время наблюдается рост малого и среднего предпринимательства. Малым предпринимательством признается деятельность, осуществляемая определенными субъектами рыночной экономики, имеющими установленные законом признаки, конституирующие сущность этого понятия. В современных условиях развитие малого и среднего бизнеса является одним из приоритетных направлений экономики страны. Являясь необходимым элементом создания конкурентной среды, малый бизнес наполняет потребительский рынок товарами, создает новые рабочие места, способствует выравниванию доходов различных социальных групп.

Китайское правительство в 90-х годах сократило число государственных предприятий. Многие из них были приватизированы для повышения производительности и рентабельности самих компаний и экономики в целом. По некоторым подсчетам в процессе этого было потеряно более 53 миллионов рабочих мест в государственном секторе (большинство в результате сокращений и раннего выхода на пенсию).

Такая потеря рабочих мест является потенциальным риском социальной нестабильности, поэтому китайское правительство уделило приоритетное значение росту МСП для поглощения возникшего избытка рабочей силы, освобожденной с государственных предприятий. Для стимуляции роста МСП были предприняты различные меры: внедрение одношаговой регистрации и процесса согласований с целью упростить и ускорить образование новых компаний, образование специального фонда, в котором МСП могут получить низкопроцентные ссуды, а также субсидии на погашение кредитов в размере до 2 миллионов юаней (более 290 тыс. долл.) для отвечающих установленным условиям предприятий. Помимо поддержки правительства МСП в Китае могут рассчитывать на помощь иностранных финансовых организаций.

Негативно влияют на функционирование малого бизнеса коррупция и недобросовестные кредиторы. Для иностранных МСП, входящих на китайский рынок, является недостаточная защита прав интеллектуальной собственности.

При сравнении количества МСП в Республике Беларусь с другими странами видно, что наша страна отмечена невысокими показателями (таблица 1). Положительную тенденцию необходимо стимулировать через решение проблем в налогообложении, несовершенстве нормативно-правовой базы.

Таблица. Число МСП по странам, тыс. [1,2]

Страны	1998 г.	2003 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Страны ЕС	15 770	19 270	20795	20 800	20 990
США	19 300	22 900	26 858	27126	х
Япония	6 450	4 690	х	х	х
Россия	844	893	1 602, 5	1 670,54	1 654,7
Беларусь	28	32	67,9	74,2	77,6

При сравнении доли малого и среднего предпринимательства в ВВП страны и доли занятых на предприятиях малого и среднего бизнеса работников в разных странах выяснилось, что показатели данного сектора экономики в Беларуси значительно ниже среднего уровня стран, что свидетельствует о необходимости широкой поддержки бизнеса государ-

СТВОМ.

В последние годы в западно- и восточноевропейских странах наметилась устойчивая тенденция формирования ВВП за счет предприятий крупного бизнеса. Однако потребности внутреннего рынка в большинстве случаев удовлетворяют исключительно малые и средние предприятия. Такие внешние факторы как глобализация мировой экономики, появление новых форм международного сотрудничества, усиление инновационной активности стимулируют все большее количество МСП развитие внешнеэкономической деятельности с целью получения устойчивых конкурентных преимуществ.

Необходимо отметить, что существенным препятствием на пути выхода МСП на мировой рынок является несовершенство и значительная несогласованность национального законодательства в отношении организации и ведения бухгалтерского учета и подготовки финансовой отчетности, тогда как соответствие принципам и качественным характеристикам финансовой отчетности (прозрачности, достоверности, уместности и сопоставимости) невозможно осуществить без наличия эффективной системы регулирования бухгалтерского учета.

С целью минимизации различий в национальных системах бухгалтерского учета разных стран в 2009 г. Совет по Международным стандартам финансовой отчетности утвердил отдельный комплект бухгалтерских стандартов, предназначенных для предприятий МСП – «Международные стандарты финансовой отчетности для малых и средних предприятий» (МСФО для МСП), International Financial Reporting Standard for Small and Medium-sized Entities (IFRS for SMEs). Ратификация данного документа способствует совершенствованию национальных учетных методик и подготовки финансовой отчетности, соответствующих международным требованиям. Поэтому важно идентифицировать малый бизнес путем типизации критериев отнесения предприятий к малому и среднему бизнесу, в том числе в целях применения упрощенной системы налогообложения.

К субъектам малого предпринимательства в Республике Беларусь относятся [3]:

- индивидуальные предприниматели;
- микроорганизации – коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год до 15 человек включительно;
- малые организации – коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год от 16 до 100 человек включительно.

К субъектам среднего предпринимательства относятся зарегистрированные в Республике Беларусь коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год от 101 до 250 человек включительно.

В России под субъектами малого предпринимательства понимают коммерческие организации, которые удовлетворяют 3 основным критериям [4]:

1) в уставном капитале доля участия РФ и субъектов РФ, общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов не превышает 25 процентов;

2) средняя численность работников за предшествующий календарный год не должна превышать следующие предельные значения средней численности работников для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства:

а) от ста одного до двухсот пятидесяти человек включительно для средних предприятий;

б) до ста человек включительно для малых предприятий; среди малых предприятий выделяются микропредприятия – до пятнадцати человек;

3) выручка от реализации товаров (работ, услуг) без учета налога на добавленную стоимость или балансовая стоимость активов (остаточная стоимость основных средств и нематериальных активов) за предшествующий календарный год не должна превышать предельные значения, установленные Правительством Российской Федерации для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства.

В странах ЕС и США существует деление предприятий на следующие категории: микропредприятия (до 10 чел.), малые (от 11 до 50 чел.) и средние предприятия (от 51 до 250 чел. – в ЕС, от 51 до 500 чел. – в США). Для каждой категории предприятий предусмотрена своя система отчетности того уровня детализации, который соответствует размерам предприятия.

В результате проведенного сравнительного анализа и систематизации современных мировых тенденций становления малого и среднего бизнеса выявлено, что страны, стремящиеся к созданию благоприятных условий для оздоровления экономики, всячески поддерживают эффективное функционирование малых и средних форм бизнеса путем совершенствования механизмов государственного регулирования данного сектора экономики: создания специальных правительственных органов, сети национальных агентств по поддержке малого и среднего бизнеса на национальном уровне; развития системы размещения государственных закупок в секторе МСП; выделения субсидий на развитие субъектов малого и среднего бизнеса наукоемкой и высокотехнологичной промышленности на всех уровнях власти. В результате исследования выявлено, что в вопросе отнесения предприятий к той или иной категории не достигнут межстрановой консенсус.

ЛИТЕРАТУРА

1. http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/1c91a5804e6f1b89aceeacfce4951bf6/IFC_FULL+JOB+REPORT_REV2_JYC.pdf?MOD=AJPERES: Дата доступа 12.05.2013.

2. <http://www.census.gov/econ/smallbus.html>: Дата доступа 2.05.2013.

3. О поддержке малого и среднего предпринимательства: Закон Респ. Беларусь, 14.07.2010 г., №148 – 3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 14.07.2010 г. : // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

4. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федер. закон РФ, 24.07.2007 г., №209 – ФЗ : в ред. Федер. закон РФ от 6.12.2011 г. : // Консультант Плюс : Россия. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

Лукьянова Е.И., аспирант
УО «Белорусский государственный экономический университет»
г. Минск, Республика Беларусь
luelena2006@tut.by

ПЕРСОНАЛ В СТРУКТУРЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Наличие инновационного потенциала у промышленных предприятий Республики Беларусь является основополагающим фактором реализации политики инновационного развития экономики. Существующие определения категории «инновационный потенциал» отличаются у разных исследователей, что приводит к необходимости выделения научных подходов к пониманию ее сущности. Наиболее распространенным подходом является ресурсный, согласно которому инновационный потенциал рассматривается как совокупность ресурсов, необходимых для осуществления инновационной деятельности, при этом определения авторов отличаются составом ресурсов. Практически в каждом определении встречается понятие об интеллектуальном ресурсе или о ресурсе, связанном с человеческим капиталом. С человеческим ресурсом связаны: и мера готовности выполнить инновационные задачи, и возможность адаптироваться к изменениям окружающей среды с помощью эффективной коммерциализации новых знаний. Советский лозунг «Кадры решают все!» не теряет своей актуальности и в современных условиях.

Анализ существующих методик оценки инновационного потенциала предприятия показывает, что при оценке персонала преимущественно используются показатели, характеризующие уровень образования и квалификации специалистов (например, доля работников с высшим образованием; доля обучающихся в вузах и техникумах; число работников, прошедших повышение квалификации; число работников, имеющих ученую степень), затраты на повышение квалификации, фонд заработной платы, средний возраст и стаж работы специалистов. Как правило, для расчета данных показателей на отечественных предприятиях имеется необходимая статистическая информация. По мнению И.В. Корнеевца, именно образовательная составляющая человеческого капитала является базовой на современном инновационном этапе развития экономики, что подтверждается многочисленными исследованиями, в результате которых была установлена устойчивая положительная корреляция между уровнем образования и другими включенными в рассмотрение составляющими человеческого капитала (в том числе состоянием здоровья, за которым в большей степени следит образованная часть населения), а также при равных условиях более высокий уровень образования усиливает общественную и социальную активность, повышает способности людей к организации, сотрудничеству и взаимодействию [1, с. 131].

Результаты опроса руководителей 2,5 тыс. субъектов хозяйствования, проводимого НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь, показывают, что наиболее образованная часть работников – это руководители, 65% которых имеет высшее и третья часть – среднее специальное образование, а также специалисты, соответственно 58% и 42%. При этом почти 13% служащих и 9% рабочих имеют высшее образование, что отражает несоответствие уровня квалификации работника и занимаемого им рабочего места [2, с. 242]. Большинство организаций в своей кадровой политике уделяют внимание профессиональной переподготовке кадров. Две трети из них выделяют средства на дополнительное образование и повышение квалификации своих работников, 18% не имеют для этого достаточных средств, а 6,7% считают, что в этом нет необходимости. При этом в дополнительном обучении и переподготовке ежегодно нуждаются свыше 5% руководителей и специалистов, 3,1% служащих и 6% рабочих [2, с. 243].

Однако, кроме необходимого уровня образования, специалисты, занятые реализацией инновационных проектов, должны обладать определенными психологическими качествами, что не учитывается в большинстве существующих методик оценки инновационного потенциала предприятия.

В настоящее время существуют разнообразные социально-психологические методы оценки трудовых ресурсов, направленных на диагностику инновационного потенциала на личностном уровне и на уровне коллектива организации, но в практической деятельности отечественных предприятий фактически не используются.

Для оценки инновационного потенциала специалистов предприятия могут быть использованы характеристики, предлагаемые Ю.А. Карповой: теоретическое мышление, способность к планированию, креативность, творческие и прогностические способности, способность к совместному труду, направленность на достижение успеха, высокий уровень развития отдельных психологических функций (концентрация внимания, селективность памяти и др.) [3, с. 12].

Е.В. Гасенко в качестве критериев развития инновационного потенциала персонала предлагает следующие [4, с. 45–47]:

1. критерии, характеризующие интеллектуальную готовность к инновационной деятельности;
2. критерии, охватывающие мотивационные качества работника (ведущий источник мотивации, готовность к преодолению препятствий, стрессоустойчивость, готовность брать на себя ответственность за принятие решений и их результат);
3. критерии, характеризующие коммуникативные качества работника (работа с информацией и обмен знаниями, способность вовлечения людей в групповую деятельность);
4. критерии, отражающие инновационную активность работника;
5. критерии, характеризующие личностные качества работника-инноватора (отношение к переменам, готовность вос-