

Что же касается возможности специализированной автоматизированной системы бюджетирования (АСБ), то она позволяет планировать такой многомерный бюджет с необходимой периодичностью, применять различные методики и адаптировать систему к специфичным для конкретного банка расчетам, регламентировать процедуры согласования, утверждения и контроля бюджета. В связи с этим появляется перечень критериев, которые помогают в выборе подходящей АСБ. Одним из таких продуктов является программа 1С: Управление производственным предприятием. Так же как и любой программный продукт, 1С:УПП имеет как преимущества (общая информационная база может охватывать все организации, входящие в холдинг; факт совершения хозяйственной операции регистрируется один раз и получает отражение в управленческом и регламентированном учете; ведение учета и контроля доходов и расходов как на уровне предприятия в целом, так и на уровне ЦФО; позволяет анализировать как прогнозируемые, так и фактические данные бюджетирования), так и недостатки (нет четкой методологии формирования управленческой отчетности; низкая степень структурированности информации; изменчивость бизнес-процессов; достаточно высокая стоимость данного продукта, нехватка высококвалифицированных специалистов).

Подводя итоги всего вышеизложенного, можно говорить о наличии достаточного количества препятствий для внедрения системы бюджетирования. И самым главным здесь является невозможность полной и своевременной обработки бухгалтерской информации в целях её последующего использования для управленческого учета. Соответственно для того, чтобы как-то упростить данную ситуацию, необходимо вносить корректировки в план счетов (возможно дополнение либо изменение аналитики), использовать несколько другие документы (видоизмененные), привлекать дополнительный персонал и др.

Но, несмотря на все трудности, белорусские предприятия внедряют систему бюджетирования, и результатом данного действия является достижение тех целей, которые поставлены перед организацией в целом и перед различными менеджерами или отделами, в частности. В конечном счете предприятие повышает эффективность своей деятельности и соответственно увеличивает финансовый результат. А это говорит о достаточно высокой устойчивости предприятия, а также получение дополнительных преимуществ.

УДК 331.1

Андреюк М.М.

Научный руководитель: ст. преподаватель Кайдановская Т.В.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА

Нынешний год назван годом предприимчивости, что подчеркивает весомые достижения Беларуси в создании благоприятных условий для развития деловой активности и символизирует устремленность белорусского государства в будущее, нацеленность на приоритетную поддержку людей дела.

Год предприимчивости должен способствовать созданию нового облика белорусской экономики, раскрепощению деловой активности и инициативы, формированию атмосферы здоровой конкуренции, созданию благоприятных условий для внедрения новых технологий во всех сферах, повышению благосостояния и качества жизни граждан.

Немаловажная роль в мире отводится предприятиям малого бизнеса. Малый бизнес – основа современной модели экономики. Он обеспечивает основные конкурентные преимущества экономики рыночного типа, придает необходимую гибкость рыночному механизму, создает предпосылки для развития экономики, формируя, с одной стороны, конкурентную среду, с другой – создание основных нововведений. Малые компании способны оперативно реагировать на изменение потребительского спроса и за счет этого обеспечивать необходимое равновесие на потребительском рынке. Малый бизнес вносит существенный вклад в формирование конкурентной среды, что для нашей экономики имеет важнейшее значение.

Предпринимательство выгодно государству по некоторым причинам:

во-первых, государство, превращая своих граждан в предпринимателей, снимает с себя ответственность за решение многих социальных проблем;

во-вторых, каждый гражданин, становясь предпринимателем, не только создает благополучие своей семье, но и вносит большой вклад в решение государственных проблем посредством уплаты налогов, благотворительности.

Малый бизнес в Республике Беларусь охватывает практически все отрасли и сферы деятельности. Следует отметить, что на протяжении последних нескольких лет наблюдается положительная динамика развития малого бизнеса в стране, которую можно проследить по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь и Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь.

По состоянию на конец 2009 г. количество малых предприятий всех форм собственности в Республике Беларусь составило 77 402, по сравнению с 2007 годом их число увеличилось на 24 235 предприятий или на 45,5 процента. Удельный вес предприятий малого бизнеса в 2009 году в общем ВВП Республики Беларусь составил 11,4 % (2007 год – 10,5 %).

В последние годы малые предприятия все активнее выходят на внешние рынки. В общем объеме белорусского внешнеторгового оборота доля субъектов малого бизнеса на протяжении последних лет составляет 30,5 %. Причем их доля в экспорте 34,3 %, а в импорте значительно ниже и составляет 27,6 %.

Численность индивидуальных предпринимателей по состоянию на 1 января 2010 г. составила 219 605 человека. К уровню 2007 г. численность индивидуальных предпринимателей увеличилась на 7042 человека (или 3,3%). Более 80% индивидуальных предпринимателей заняты в сфере торговли и общественного питания.

Рост количества трудоспособного населения, вовлекаемого в малый бизнес, активная поддержка со стороны государства предопределили направление нашего исследования. По нашему мнению, имеется ряд проблем в сфере управления трудовыми ресурсами в малом бизнесе:

1. На малых предприятиях возникают конфликты нанимателя и работника, связанные с измерением соотношения производительности труда и заработной платы.

2. Отсутствуют или несовершенны нормы производительности труда. Это происходит из-за того, что предприниматели не заинтересованы в соблюдении этих норм, так как им неважны условия и график работы персонала. Главным для нанимателей является получение наибольшей прибыли при меньших затратах.

3. Часть заработной платы выдается в конвертах, что затрудняет проведение аналитических исследований.

Поэтому считаем, что проведение анализа использования трудовых ресурсов актуально на данном этапе развития малого бизнеса. Анализ соотношения производительности труда и его оплаты позволит выявить ряд проблем и предложить пути их решения.

Например:

1. Введение ранжированной формы оплаты труда.
2. Введение экономически обоснованных нормативов.
3. Бонусное поощрение лучшим работникам.
4. Рационализация графика.

Проводя анализ торговых предприятий, мы провели оценку эффективности использования трудовых ресурсов. Видим, что эффективность повышается: растет товароборот при сохранении прежней численности. Однако в торговле эффект можно считать положительным лишь при росте качества обслуживания покупателей. Для этого мы преобразовали формулу общей эффективности труда в торговле и разработали критерии качества.

$$\text{Э} = (\text{Т/Ч}) \times \text{К},$$

где Э – общая эффективность труда в торговле;

Т – объем товарооборота;

Ч – среднесписочная численность работников;

К – коэффициент качества обслуживания.

Для начала введем 10 критериев, по которым будем определять качество обслуживания и присвоим им баллы по степени важности (определялась путем опроса покупателей).

- | | |
|---|------|
| 1. Увеличение количества покупателей | 0,3 |
| 2. Расширение ассортимента продукции | 0,5 |
| 3. Проводилось повышение квалификации персонала | 0,4 |
| 4. Рост цен в пределах республиканского индекса | 0,1 |
| 5. Низкая текучесть кадров (1-2% в год) | 0,2 |
| 6. Уменьшение количества покупателей | -0,3 |
| 7. Сокращение ассортимента продукции | -0,5 |
| 8. Не проводилось повышение квалификации персонала | -0,4 |
| 9. Рост цен выше республиканского индекса розничных | -0,1 |
| 10. Высокая текучесть кадров (более 3% в год) | -0,2 |

Найдем максимальное и минимальное значения коэффициента.

Максимальное значение = $0,5+0,4+0,3+0,2+0,1 = 1,5$

Минимальное значение = $-0,5 -0,4 -0,3 -0,2 -0,1 = -1,5$

Следовательно коэффициент качества находится в промежутке: от -1,5 до 1,5

Далее по выбранным критериям определяем критерии, характерные анализируемому предприятию. Суммируем баллы по критериям, которые есть на предприятии. Получившиеся число и будет являться коэффициентом качества.

Произведем анализ исследуемого торгового предприятия и предприятия-конкурента.

Исследуемое предприятие

Критерии	Баллы	Наличие
1. Увеличение количества покупателей	0,3	+
2. Расширение ассортимента продукции	0,5	+
3. Проводилось повышение квалификации персонала	0,4	+
4. Рост цен в пределах республиканского индекса розничных цен	0,1	-
5. Низкая текучесть кадров (1-2% в год)	0,2	+
6. Уменьшение количества покупателей	-0,3	-
7. Сокращение ассортимента продукции	-0,5	-
8. Не проводилось повышение квалификации персонала	-0,4	+
9. Рост цен выше республиканского индекса розничных цен	-0,1	+
10. Высокая текучесть кадров (более 3% в год)	-0,2	-

$$K = 0,3 + 0,5 + 0,2 - 0,4 - 0,1 = 0,5$$

Следовательно, Э = 2 495 / 20 * 0,5 = 62,375 млн. руб.

Предприятие-конкурент

Критерии	Баллы	Наличие
1. Увеличение количества покупателей	0,3	+
2. Расширение ассортимента продукции	0,5	-
3. Проводилось повышение квалификации персонала	0,4	-
4. Рост цен в пределах республиканского индекса розничных цен	0,1	+
5. Низкая текучесть кадров (1-2% в год)	0,2	-
6. Уменьшение количества покупателей	-0,3	-
7. Сокращение ассортимента продукции	-0,5	+
8. Не проводилось повышение квалификации персонала	-0,4	+
9. Рост цен выше республиканского индекса розничных цен	-0,1	-
10. Высокая текучесть кадров (более 3% в год)	-0,2	+

$$K = 0,3 + 0,1 - 0,5 - 0,4 - 0,2 = -0,7$$

Следовательно, Э = 2 495 / 20 * (-0,7) = - 87,325 млн. руб.

Следовательно, коэффициент качества может как положительно, так и отрицательно сказываться на эффективности труда в торговле. Таким образом, предложенная методика может быть использована любым предприятием торговли для совершенствования управления персоналом.

Совершенствование качества обслуживания приводит не только к росту товарооборота и прибыли, но содействует улучшению деловой репутации предприятий малого бизнеса, удовлетворенности покупателей и положительной мотивации персонала.

Список цитированных источников

1. Статистический ежегодник. – Мн.: Минстат, 2009.
2. <http://www.belta.by/>

УДК 658.152/.153

Бедюк А.Н.

Научный руководитель: доцент Сланик Ю.Н.

АМОРТИЗАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ: НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Перспективы развития экономики во многом определяются состоянием основных производственных фондов и возможностями их обновления. Возможности своевременной замены устаревших основных фондов ограничены недостаточными финансовыми ресурсами на инвестиционные цели. Важнейшим источником средств для долгосрочных капиталовложений являются амортизационные отчисления на полное восстановление производственного аппарата.

Вместе с тем статистика свидетельствует о том, что физическое состояние и уровень морального износа основных средств в стране достаточно высоки: на конец 2009 года износ активной части основных средств составил 60,0%, [1].

Целью работы является разработка предложений по совершенствованию амортизационного механизма и формированию эффективной амортизационной политики на уровне промышленного предприятия.