

Формирование резервного фонда для развития предприятия будет отражаться записью:

Дебет счета 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»

Кредит счета 82 «Резервный фонд» субсчет «Резервный фонд для развития предприятия».

Часть резервного фонда, использованную по целевому назначению, по нашему мнению, целесообразно учитывать в составе добавочного капитала предприятия, так как это часть чистой прибыли, от распределения которой отказались собственники, предпочитая использовать ее на развитие производства. По своему содержанию использованная на капитальные вложения часть резервного капитала близка к дополнительно вложенному капиталу собственников. Для учета использованной части резервного фонда, предназначенного на капитальные вложения, предлагается применять счет 83 «Добавочный фонд» субсчет «Капитализированная прибыль».

Таким образом, использование данного резервного фонда будет сопровождаться записью:

Дебет счета 82 «Резервный фонд» субсчет «Резервный фонд для развития предприятия»

Кредит счета 83 «Добавочный фонд» субсчет «Капитализированная прибыль».

Льгота по налогу на прибыль будет сохраняться только в том случае, если резервный фонд использован в течение года по назначению. Не использованную на конец года сумму резервного фонда, числящуюся как остаток по счету 82 «Резервный фонд» субсчета «Резервный фонд для развития предприятия», предлагается облагать налогом на прибыль по повышенной ставке.

Таким образом, предоставление предприятиям возможности формировать не облагаемый налогом резервный фонд для развития предприятия даст возможность законодательно регулировать направления использования чистой прибыли, а также предотвратить завышенные требования по уплате дивидендов со стороны учредителей предприятия в ущерб внутреннему финансированию его роста.

В.М. Лаврентьев, канд. экон. наук

Московский государственный университет сервиса (Россия)

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ТЕХНОЛОГИИ АУДИТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Особенности современной технологии аудита вытекают из содержательной характеристики организации заработной платы как системного процесса, взаимосвязанного с внутренними и внешними условиями труда предприятия. Это предполагает рассмотрение миссии аудита с точки зрения двух оснований. Первое основание — эффективность деятельности, когда в качестве объекта аудита выступают взаимообуслов-

ленные процессы организации заработной платы и труда, оплаты и мотивации, различные трудовые показатели и методы оценки труда. Второе основание — состояние социально-трудовых отношений. Здесь речь идет о диагностике трудовых правоотношений, корреспондирующей с оценкой всей системы организации оплаты труда.

Таким образом, можно выделить пять особенностей технологии аудита заработной платы. *Первая особенность* состоит в специфике распределения ресурсов и информации еще на этапе предварительного аудита, цель которого — подготовка к проведению основных работ и условий их организационного обеспечения с тем, чтобы приступить к проверке, будучи до известной степени уверенным, что необходимые свидетельства будут получены своевременно, собраны в достаточном объеме, будут уместны, объективны и убедительны. Изучение, систематизация и предварительный анализ информации о деятельности персонала, определение объема работ по непосредственному аудированию, подготовка необходимой документации для основного этапа аудита являются обязательной, трудоемкой и весьма сложной частью общей работы, содержание которой не формализуется и в реальных условиях организации системы заработной платы имеет свои отличительные черты.

Вторая особенность связана с системообразующим характером процесса аудирования, направленного на определение и регулирование меры труда и денежного эквивалента этой меры — заработной платы, что требует его целостного изучения и диагностики в рамках анализа следующих аспектов: планируемого результата труда и фактически полученного; экономичности индивидуально-коллективного труда, когда фактически потребленные ресурсы сравниваются с предполагавшимся их расходом; критериев выполнения работ; качества выполненных работ по критериям; инноваций, введенных в отношении работы или рабочего процесса, если это имеет отношение к организации оплаты труда; удовлетворенности работой (заработной платой, условиями труда, качеством трудовой жизни); тенденции изменений элементов и факторов, влияющих на систему организации оплаты труда в будущем.

Третья особенность связана с возможными трудностями при выборе количественных и качественных критериев для описания объекта аудирования. Действительно, как, например, получить описание реальных свойств системы управления, если традиционный инструментарий аудиторской практики, позволяющий аудитору свободно оперировать в пространстве финансовой и бухгалтерской отчетности, дает «сбой» в приложении к таким структурообразующим слагаемым эффективности оплаты и труда, как степень мотивированности на цели организации или степень эффективности взаимосвязи релевантных способностей, потребностей и интересов работников с целеполаганием, функциональностью и результатами труда?

Четвертая особенность вызвана трудностью типологии («схематизации») аудита персонала. В управлении заработной платой как процессе происходят непрерывные изменения в реальном масштабе времени.

Это требует от аудитора в каждом отдельном случае проверки выработать свой специфический подход, опираться не только на имеющиеся аналогии и примеры коллег, но и собственную интуицию. В этой же связи возникает необходимость в расширении применения прикладных методик проверки, нестандартных методов исследования трудового коллектива, например имитационного моделирования.

Пятая особенность определяется современными производственными отношениями по линии «работодатель — наемный работник». Нередко можно слышать декларации о презумпции ценности личности, ее внутренних установок, интересов и потребностей, однако реалии рыночных отношений пока свидетельствуют об обратном: работодатель рассматривает работника лишь в качестве средства реализации своего частного интереса. Вытекающая отсюда специфика организации аудита должна быть непременно принята во внимание аудитором.

*Н.А. Лесневская, докторант
БГЭУ (Минск)*

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЭКСПОРТА УСЛУГ

Важнейшим индикатором состояния экономики страны является внешняя торговля. Статистические данные, характеризующие внешнюю торговлю услугами, представлены такими показателями, как объем и структура экспорта и импорта. На их основании производятся оценка влияния внешней торговли услугами на платежный баланс страны, оценка конкурентоспособности экспортируемых услуг, определение наиболее перспективных направлений их развития.

Внешнеторговый баланс услуг имеет устойчивое положительное saldo, позволяющее компенсировать дефицит торгового баланса. В 2005 г. объем внешней торговли товарами и услугами составил 36 127, 4 млн дол. США, в том числе экспорт — 18 146 млн дол., импорт — 17 981,4 млн дол. В результате положительное saldo внешней торговли составило 164,6 млн дол., в том числе за счет соотношения экспорта и импорта услуг — +886,1 млн дол., товаров — -721,5 млн дол. Устойчивый рост национальной экономики обеспечат развитие науки, стимулирование инноваций, производство инновационной продукции и услуг. Для этого в ближайшие годы необходимо развивать новые виды экспорта услуг, включая интеллектуальные услуги в сфере НИОКР, инжиниринговые, медиауслуги и т.п.

Наращивание экспортного потенциала страны должно осуществляться за счет совершенствования структуры белорусского экспорта. По степени открытости экономика республики входит в число стран-лидеров. В Беларуси экспорт товаров и услуг составляет более 68 % ВВП, тогда как в России — 35, Германии — 38, Украине — 61, Литве — 53, Польше — 34, Великобритании — 25 %. Благодаря этому высокому