

- «перегрев» кредитного рынка и ипотечный кризис, явившийся их следствием;
- использование новых непроверенных финансовых методик и инструментов — кредитных дефолтных свопов (credit default swap) и иных деривативов.

Итак, мы имеем спад производства, огромные кредитные долги, безработицу и массу банкротов, спад деловой и инвестиционной активности.

Прежде всего, при спаде деловой активности необходимо принять меры по поддержке экономики на основе мер по ее активизации и развитию внутреннего спроса, в частности с помощью бюджетных кредитов, использованию механизмов валютно-денежной политики, предоставлению помощи странам, оказавшимся под ударом, со стороны МВФ и банков развития. Для Беларуси на уровне предприятий и в экономике в целом необходимо:

- поддержать за счет резервов прибыльные экспортирующие предприятия, спрос на продукцию которых еще имеется. Для предприятий необходимо найти варианты увеличения спроса на эту продукцию. Для западных стран здесь характерна поддержка крупных системообразующих корпораций;
- разработать программы по реструктуризации и модернизации убыточных предприятий, диверсифицировать продукцию и рынки сбыта;
- оптимизировать размеры и производственные мощности предприятий-гигантов;
- стимулировать деловую активность (льготное кредитование, упрощение процедуры регистрации субъектов хозяйствования, систему налогообложения);
- разработать государственные программы занятости для рабочей силы, высвобождающейся в результате кризиса;
- стимулировать внутренний спрос взамен недостающего внешне-го, популяризировать собственные товары;
- более активно работать с подотраслями, детально изучать состояние каждого предприятия и др.

*И.А. Поваротная
БГСХА (Горки)*

РОЛЬ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРИБЫЛИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Необходимость планирования прибыли на уровне предприятия вызвана тем, что нормальная его работа, особенно в условиях рынка, невозможна без учета финансовых ресурсов, их размера, времени и направления движения. В настоящее время планирование прибыли имеет большое значение для предприятия. Оно позволяет правильно оценить его финансовые ресурсы, размер платежей в бюджет, возможности расширенного воспроизводства и материального стимулирования работников.

В настоящее время в сельскохозяйственных предприятиях подход к финансовому планированию является формальным. Отсутствует четкая детализация направлений планирования. Динамизм внешней среды, неопределенность экономической ситуации, несвоевременность расчетов не позволяют планировать экономические параметры, влияющие на финансовые результаты, с достаточной степенью достоверности. Все это в конечном итоге приводит к разбежке прогнозов с реально достигнутыми показателями.

Одним из направлений совершенствования планирования прибыли мы считаем разработку новой соответствующей формы бизнес-плана социального и экономического развития предприятия.

В настоящее время для планирования прибыли предусмотрена типовая форма № 63 «Прибыль» бизнес-плана социального и экономического развития предприятия, утвержденного Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь. В эту форму данные вносят за отчетный год, основываясь либо на фактических данных бухгалтерского отчета либо на оценочных данных; на планируемый год — плановые данные по показателям и данные по кварталам, нарастающим итогом с начала года.

По сравнению с предыдущей, уже не действующей, формой по планированию прибыли, в действующей форме внимание уделено детализации такого показателя, как «Прибыль (убыток) от реализации», в частности, здесь присутствуют такие строки: «Справочно: бюджетные субсидии на покрытие разницы в ценах и тарифах», «Себестоимость реализованной продукции», «Управленческие расходы», «Расходы на реализацию». Данная детализация в части планирования прибыли от реализации позволяет рассчитать обособленную величину данной прибыли и выявить причины разбежек прогнозов с реально достигнутыми показателями.

Однако, на наш взгляд, недостатком действующей формы «Прибыль» является то, что она не дает подробной информации в области планирования операционной и внереализационной прибыли. Мы предлагаем форму, максимально приближенную по своему содержанию к форме № 2 «Отчет о прибылях и убытках» годового отчета, где детально изложен каждый показатель прибыли. В новой форме в части планирования прибыли от реализации мы предлагаем ввести строку «Валовая прибыль», которая позволит планировать прибыль от реализации без учета управленческих расходов и расходов на реализацию. Операционная и внереализационная прибыль в данной форме детализируется. Приближенность данной предлагаемой формы к форме № 2 «Отчет о прибылях и убытках» обеспечит удобство обработки данных, позволит оперативно выявлять разбежки прогнозов с реально достигнутыми результатами.

Другим направлением совершенствования планирования прибыли мы считаем обязательную разработку предприятием оперативных планов, т.е. для оперативного планирования прибыли можно сделать квартальную, месячную и даже недельную разбивку планов поступления прибыли. Такое детальное рассмотрение текущей финансовой инфор-

мации позволит оперативно устранять сбои, нарушения, закреплять положительный опыт работы.

Плановая деятельность на предприятии должна быть поставлена так, чтобы вызывать заинтересованность в наличии детерминированного регламента на весь процесс планирования.

М.В. Прохорик
АулПРБ (Минск)

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Высокая мотивация персонала — это важнейшее условие успеха организации. Все большее число руководителей приходит к пониманию того, что именно люди, человеческие ресурсы являются решающим фактором, обеспечивающим достижение поставленных целей организации. Управление мотивацией персонала способно обеспечить эффективность производства и конкурентные преимущества организации на рынке.

Система мотивации персонала в организации должна: гарантировать занятость работников; предоставление равных возможностей для профессионального и служебного роста; согласованность уровня оплаты труда с его результатами; создание безопасных условий труда; поддержку в коллективе благоприятного психологического климата и др. Рост мотивации труда работников может достигаться посредством административных, экономических и социально-психологических методов.

Управление трудовой мотивацией персонала непосредственно связано с регулярной оценкой результативности побуждающих воздействий. Сложность процесса управления мотивацией работников сопряжена с рядом факторов: неясностью истинных мотивов поведения людей; изменчивостью и непредсказуемостью мотивационного процесса. Для оценки результата управления мотивацией работников необходимо проводить:

- анализ эффективности действующей в организации системы стимулов;
- оценку деятельности персонала;
- мониторинг поведения работников и их отношения к труду;
- оценку трудовой, исполнительской дисциплины различных категорий работников;
- оценку степени преданности кадров своей организации и приверженности целям ее развития.

Подобные исследования могут проводиться посредством экспертной оценки и самооценки персонала. Для получения объективных данных по персоналу также может быть использован анализ документооборота в организации. Вместе с тем возможно проведение специального опроса кадров по поводу конкретизации должностных инструкций, используемых систем оценки персонала, стимулирования работников.