

на работе, т. е. средняя продолжительность рабочего дня возросла на 0,04 часа. В нашем случае большая часть потерь вызвана субъективными факторами: прогулы, простои, другие неявки, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. Недопущение их равнозначно 24 работникам. Сокращение численности приведет к увеличению среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки на одного рабочего. Благодаря снижению численности, среднегодовая выработка увеличится на 2,76 %, среднедневная – на 2,7 %, а среднечасовая – на 2,6 %. Заработная плата увеличится на 2,8 %.

В современных условиях основными путями повышения производительности труда являются: научно-технический прогресс, более полное и эффективное использование человеческого фактора, совершенствование организации труда, производства и управления, всего хозяйственного механизма, структурные изменения производства.

*А.О. Дубровина, А.В. Евстратчик, О.Н. Родцевич
Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

ФЕНОМЕН ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ

Участие женщин в процессе производства все время возрастает. Женщины сталкиваются с многочисленными проблемами на пути реализации своих экономических прав и в области предпринимательства. Кроме того, проблемы выражаются в более низкой оплате труда, неравном вознаграждении за равный труд и большем объеме домашних обязанностей для женщин.

В современном бизнесе преуспевают как мужчины, так и женщины.

Чем женщина-руководитель отличается от мужчины?

1. У женщин более развита интуиция. Женщины обычно быстрее и точнее понимают, чего от них ждет деловой партнер.

2. У женщин больше шансов оказаться на высоте в деловом конфликте с мужчиной. «Механика» здесь простая: когда на женщину «наезжает» мужчина, другие мужчины – вольные или невольные свидетели спора – подсознательно пытаются встать на защиту, принимая ее точку зрения. При этом не имеет значения, права женщина или нет.

3. Женщины чаще, чем мужчины, способны проявлять творческий подход в бизнесе и управлении персоналом. У них, как уже отмечалось, больше развита интуиция, меньше агрессивного стремления к лидерству и желания следовать «железной логике», которая нередко в зародыше гасит творческие идеи и решения.

4. Женщине легче завоевать авторитет среди подчиненных (но его нужно еще и удержать – здесь многое зависит от личных и профессиональных качеств конкретного человека). Любой из нас стремится доверять своему лидеру. При этом подсознательно легче довериться женщине, чем мужчине (человек с рождения испытывает бесконечное доверие к матери).

5. Женщины более настойчивы в достижении поставленных целей.

6. Женщины лучше слышат своих деловых партнеров, в то время когда мужчины нередко спорят, даже если их позиции схожи. Более того, женщины нередко готовы действовать в соответствии с намерениями бизнес-партнера, даже если эти потребности вслух не высказаны.

7. Женщины чаще относятся к делу, которым заняты, с энтузиазмом и умеют находить плюсы в своих подчиненных (наилучший способ воздействия на людей).

Для руководителя было бы идеально использовать людей только как инструмент, но на результат работы влияют не только их профессиональные качества. Ответственность, трудолюбие, порядочность, усидчивость, доброжелательность, честность, надежность, стрессоустойчивость, оптимизм, способности к анализу и прогнозированию – это не свойства профессионализма, а качества человека.

Деловая жизнь женщины неразрывно связана с ее личной, бытовой, социальной и культурной жизнью. Пытаясь закрепиться в сфере бизнеса и руководства людьми, женщина выбирает себе определенную модель поведения, своеобразную прочную маску на мужском «бизнес-маскараде». Существует три наиболее используемых образа женщины-руководителя: «железной леди», «маленькой девочки», «истерички».

Деловая женщина – не вид деятельности, не форма, это образ жизни, содержание ума и состояние души. В современном стремительно меняющемся бизнесе истинное лидерство состоит не в умении заставить всех подчиниться чему-то, а в способности самому генерировать идеи и не мешать это делать другим.

*В.О. Зарецкий
Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

ИЗМЕНЕНИЕ ЗАКОНА «О БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ И ОТЧЕТНОСТИ» – ОСНОВНОЙ ШАГ РЕФОРМЫ ПО ПЕРЕХОДУ НА МСФО

В современных условиях возрастания внешнеэкономических связей возрастает необходимость глобализации единой методологии подготовки и представления финансовой отчетности на базе международных стандартов финансовой отчетности. В настоящее время Республика Беларусь осуществляет приведение существующей системы бухгалтерского учета и отчетности в соответствие с Государственной программой перехода на международные стандарты бухгалтерского учета в Республике Беларусь. В то же время основополагающие принципы бухгалтерского учета регулируются Законом «О бухгалтерском учете и отчетности». Изменения, которые Министерство финансов планирует внести в действующий Закон «О бухгалтерском учете и отчетности» в редакции от 25 июня 2001 г. № 42-З, являются существенным шагом в движении отечественного бухучета в направлении Международных стандартов финансовой отчетности.

Для начала существенно изменится терминология. Вдвое вырастет количество терминов и определений. Некоторые термины получают новое наименова-