

траты по норме, нормативу, установленному законодательством; 2) затраты, не учитываемые при исчислении налога на прибыль, т.е. сверхнормативные (которые раньше списывались за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия).

Таким образом, мы предлагаем следующую классификацию расходов: затраты на производство в пределах норм и нормативов, установленных законодательством; затраты на производство сверх норм и нормативов; операционные расходы; внереализационные расходы.

*Т.Е. Барановская*

*Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

## **ПУТИ ВНЕДРЕНИЯ МСФО В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Реформирование бухгалтерского учета и отчетности в Беларуси осуществляется в рамках реализации Государственной программы перехода на международные стандарты бухгалтерского учета и Концепции развития бухгалтерского учета и отчетности в Республике Беларусь.

Программой предусмотрено:

- создание нормативной правовой базы разработки национальных стандартов;
- обеспечение увязки реформы бухгалтерского учета в Беларуси с основными тенденциями гармонизации стандартов на международном уровне;
- формирование системы стандартов учета и отчетности, необходимых для внешних пользователей; подготовка специалистов, которые могут использовать эту нормативную правовую базу в работе;
- координация действий с международными организациями в области реформирования экономики.

Основная проблема проводимой реформы – юридическая экспертиза (регистрация) национальных стандартов в Министерстве юстиции, так как Законом «О нормативных правовых актах в Республике Беларусь» не предусмотрена разработка специальных актов по бухгалтерскому учету и отчетности, которые должны содержать общие единые принципы, способы, методы ведения учета активов и обязательств и составления отчетности, обязательные для применения всеми субъектами хозяйствования Республики Беларусь.

Таковыми документами, по мнению Министерства финансов, согласованному с Министерством экономики и Министерством по налогам и сборам, должны быть положения (национальные стандарты). В ходе проведения реформы произведено «осовременивание» нормативных правовых актов по составу форм бухгалтерской отчетности предприятий и порядку их составления и представления.

Так, Постановление Министерства финансов от 17.02.2004 г. № 16 «О бухгалтерской отчетности организаций» (с учетом изменений и дополнений) соответствует IAS 1 «Представление финансовой отчетности», IAS 7 «Отчет о дви-

жении денежных средств», IAS 20 «Учет правительственных субсидий и раскрытие информации о правительственной помощи».

Переход к МСФО должен быть постепенным и целенаправленным. Невозможность перехода на международные стандарты «в один день» (и даже за один год) обусловлена необходимостью широкого круга мероприятий, делающих этот переход реальным.

*А.Г. Бенищевич*  
*БГТУ (Минск)*

## **АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ЕГО ФОРМИРОВАНИЯ**

Одной из актуальных проблем в организации деятельности предприятия является его оптимальная обеспеченность высококвалифицированными трудовыми ресурсами. От этого зависит объем, своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования и, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей. В данном исследовании проведен анализ формирования кадрового потенциала предприятия химической промышленности на примере ОАО «Белшина».

На первом этапе оценки кадрового потенциала предприятия необходимо провести анализ возрастной структуры кадров. В ОАО «Белшина» в 2003 и в 2004 г. более 30 % работников находились в возрастном интервале от 40 до 49 лет (3931 человек в 2003 г. и 4151 человек в 2004 г.). Большинство работников данной возрастной категории имеют достаточно большой опыт работы, профессиональные навыки, качественный уровень образования и занимают достаточно высокие руководящие должности. Вполне очевидно, что предприятие заинтересовано в сохранении таких работников. Доля молодых работников в возрасте до 29 лет в 2004 г. ОАО «Белшина» составляет 18,07 %, причем среди руководителей на их долю приходится 2,05 %.

На втором этапе анализируется образовательный уровень трудовых ресурсов. В ОАО «Белшина» в 2004 г. 11,36 % работников (1281 человек) имели высшее образование, что на 0,52 % больше, чем в предыдущем году, причем высшее образование имеют 51,55 % руководителей; 56,5 % специалистов и лишь 1,81 % рабочих, и 6,18 % других служащих. На предприятии очень низкая численность квалифицированных рабочих. Данное обстоятельство характерно и для Республики Беларусь в целом, что вызвано, в первую очередь, непрестижностью рабочих профессий, низкой оплатой труда, неблагоприятными условиями, высокой интенсивностью и тяжестью труда, а также низким уровнем автоматизации и механизации производства.

Не менее важную роль при формировании кадрового потенциала предприятия играет анализ структуры кадров и определение плановой численности персонала. При расчете потребности в персонале необходимо обеспечить наи-