

vsechny tri aspekty podnikani ve spolecnosti – aspekt ekonomicky, socialni a environmentalni – je podminkou pro to, aby mohla firma deklarovat, ze myslí svou spolecenskou odpovednost vazne. Pres radu iniciativ a navrhu na mezinarodni urovni vsak v soucasne dobe neexistuji jednotna obecne platna kriteria v oblasti mereni CSR poskytujiuci transparentnost a srovnani a tak zustava problemem jak spolecenskou odpovednost firem hodnotit a overit.

Zostrena konkurence globalizovanych trhu vyvolava potrebu rychle adekvatni adaptace ekonomicky subjektu na nove podminky. Prudky vyvoj v hospodarske oblasti vyzaduje prizpusobeni koexistencnich mechanismu na legislativni i eticke urovni. Moznou odpovedi na nove podminky, nove vyzvy a nove prilezitosti je spolecenska odpovednost firem s akcentem na zmenu orientace z kratkodobych na dlouhodobé cile a z maximalizace na optimalizaci zisku, ktery ma tri dimenze. Firma se soustreduje nejen na ekonomicky rust, ale i na environmentalni a socialni aspekty sve cinnosti.

<http://edoc.bseu.by>

*Alhaghtah O.J.
BSU (Minsk)*

INCENTIVES AND BENEFITS FOR INVESTMENT MANAGEMENT IN JORDAN

In the belief that an efficient regulatory framework stimulates the role of the private sector, Jordan has recognized the need to establish business-friendly structures with strong emphasis on supporting entrepreneurial initiative. With the establishment of the Investment Promotion Law in 1995, and with other subsequent actions designed to enhance the investment environment, Jordan has opened its economy to the wealth and prosperity business and investment should bring. The Investment Promotion Law grants generous and attractive incentives to domestic as well as international investors in terms of: freedom from customs duties, tax holidays, income tax exemptions and unrestricted transfer of capital and profits. The implementation of this law is vested in the Jordan Investment Board which is the only national entity responsible for promoting and facilitating investment in Jordan. The law irrevocably affirms that both Jordanian and non-Jordanian investors are treated equally.

Incentives and benefits may be:

1. Income and Social Service Taxes Exemptions: projects approved by the Investment Committee enjoy a ten year exemption from income and social services taxes at the following rates depending on the sector and the area in which the project is located:

Projects in zone A 25%;

Projects in zone B 50%;

Projects in zone C 75%.

Where a project is expanded, improved or modernized so as to increase its production capacity, it shall receive an additional year of exemption for every increase of production, which is not less than 25%, for a maximum of four years.

2. Customs Tax Exemptions:

- Imported fixed assets required for the project are exempted from customs taxes and fees for a period of three years starting from the date approval is granted.

- Imported fixed assets needed for expanding, modernizing, or developing a project are exempted from customs taxes and fees, if this results in an increase of a minimum of 25% of the production capacity.

- Spare parts imported for the project are exempted from taxes and fees provided that their value does not exceed 15% of the total value of the fixed assets utilizing these spares.

• Hotel and hospital projects are granted extra exemptions from customs taxes and fees on their imports of furniture and supplies for the purpose of renewal, once every seven years.

• Any increase in the value of imported fixed assets is exempted from customs taxes and fees if the increase results from a rise in prices, freight charges or changes in exchange rates.

Taxes are defined in the Investment Law to be «taxes that are levied by virtue of the laws in force on fixed assets except for municipality fees», whereas fees are defined to include «import, customs and other fees provided for in other legislation in force that are levied on different fixed assets except for municipality fees».

*Абрамович Ю.Л., Щаюк Л.В.
БарГУ (Барановичи)*

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Совершенствование управления персоналом представляет одну из актуальных задач развития экономики Республики Беларусь.

Вместе с тем, многие предприятия по-прежнему используют традиционную систему управления персоналом, в то время как внешняя экономическая среда существенно изменилась.

Успех управления персоналом определяется двумя основными факторами: способностью предприятия четко определить, что нужно для достижения его целей, и способностью «угадать», какие методы – «сигналы» подвигнут сотрудников на желаемое поведение. Оба фактора одинаково важны и сложны.

Для преодоления существующих недостатков необходимо использование методов изучения состояния действующей системы управления персоналом предприятия. Среди таких методов следует прежде всего выделить следующие:

- системный анализ;
- метод декомпозиции;
- метод последовательной подстановки;
- метод сравнений;
- динамический метод;
- метод структуризации целей;
- экспертно-аналитический метод.

Значительный эффект в практике совершенствования управления персоналом обеспечивает нормативный метод. Он предусматривает применение системы нормативов, которые определяют состав и содержание функций по управлению персоналом, численность работников по функциям, тип организационной структуры, критерии построения структуры аппарата управления предприятием в целом и системы управления персоналом, разделение и кооперацию труда руководителей и специалистов.

*Авдеенко Д.А.
УО «БГЭУ» (Минск)*

МЕТОДЫ МОТИВИРОВАНИЯ КЛИЕНТОВ

По мере развития рыночных отношений в финансовом секторе экономики конкуренция между субъектами рынка усиливается. Удержание прежней и привлечение новой клиентуры становится все более сложным делом, требующим применения новых