

*Ю.И. Акулич,
В.В. Акулич*

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ АУДИТА КАК ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Развитие аудита в Республике Беларусь сопряжено с рядом трудностей как объективного, так и субъективного характера. С одной стороны, состояние аудиторской деятельности как неотъемлемого элемента рыночных отношений в значительной степени определяются состоянием рынка, с другой -- оказывает активное влияние на формирование таких отношений.

Нынешнее состояние развития экономики страны характеризуется резким усилением роли государства в формировании экономических отношений, а также наличием большего количества государственных контрольных органов, что характерно для экономики переходного типа. Существует также определенная степень недоверия работников государственных контрольных органов независимым аудиторам, что объясняется, на наш взгляд, чисто психологическими причинами.

Все это, по нашему мнению, приводит к значительному снижению роли аудита как одного из важнейших элементов финансового контроля в условиях становления рыночных отношений.

Кроме того, несовершенство налоговой системы нашей страны, значительная сложность начисления налогов, а зачастую, и неоднозначность трактовки многочисленных указаний по расчету приводит к тому, что для большинства предприятий основной целью приглашения независимых аудиторов является проверка правильности исчисления налогов, чтобы каким-то образом обезопасить себя перед возможной проверкой государственных контрольных органов.

Эти обстоятельства приводят к тому, что в нашей стране значительно сужены функции аудита, а также роль аудиторов как независимых экспертов финансовых проектов и управленческих решений.

К причинам слабого развития аудита в Республике Беларусь следует отнести в определенные издержки в подготовке аудиторов. На наш взгляд, качество подготовки аудиторов принесено в жертву количеству потенциальных независимых контролеров. Поэтому необходимо ужесточить требования к соискателям аудиторской лицензии, а также поднять качество подготовки аудиторов.

Таким образом, можно сделать вывод, что в нашей республике происходит постепенное вытеснение независимого финансового контроля государственным контролем, что в свою очередь приводит к росту количества государственных контролеров и дополнительной нагрузке на бюджет республики.

Данную ситуацию можно изменить, переложив значительную часть контрольных функций государственных органов на независимых аудиторов без ущерба для собираемости налогов, значительно повысив требования к качеству проведения проверок и одновременно ужесточить

ответственность аудиторов за добросовестность исполнения своих обязанностей. Кроме того, необходимо четко определить место аудиторского заключения в системе государственной финансовой отчетности, которое в настоящее время носит формальный характер.

Усиление роли независимого аудита, в котором, на наш взгляд, объективно заинтересованы как предприятия в лице собственников, так и государства в лице налоговых органов, будет способствовать оздоровлению экономической ситуации в стране и становлению цивилизованных рыночных отношений.

М.С. Александренко

Белорусский коммерческий университет управления (Минск)

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В существующей на сегодня в Беларуси практике вся деятельность по управлению предприятием направляется, прежде всего, на решение маркетинговых, технических, технологических и финансовых проблем. К сожалению, в стороне при этом обычно оказывается человеческий фактор, учет которого составляет основу современного управления. Сегодня во всем мире общепризнанно, что в современных условиях одним из фундаментальных конкурентных преимуществ любой организации становятся ее человеческие ресурсы.

Основу концепции управления персоналом организации в условиях развития рыночных отношений должна составлять возрастающая роль личности работника.

Научно обоснованное управление персоналом должно выступать в качестве непрерывного процесса, направленного на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи, а поэтому и достижения высоких конечных результатов.

Менеджеры всегда исходят из посылки, что мотивирующая организация труда основывается на базовых, основополагающих обстоятельствах. Среди них можно выделить следующие: большинство людей испытывает радость от своей работы; любой человек хочет выразить себя в труде; практически каждый работник имеет свою собственную точку зрения на то, как можно улучшить выполняемую им работу, ее организацию; нет такого человека, который не стремился бы к успеху; сотрудникам не нравятся, если любые решения об изменениях в работе и на рабочих местах принимаются без их ведома, без учета их знаний и опыта; любому работнику нужна информация о качестве его труда; для всех людей контроль со стороны не доставляет радости; сотрудники обычно реагируют негативно, если их старания, полученные ими хорошие результаты приводят только к тому, что их еще больше нагружают.

Характерным для многих белорусских предприятий является ограниченность, а порой отсутствие современной системы мотивации высокоэффективного труда. Большинство работников не стремится прояв-