

Прибыль акционерных предприятий подлежит двойному налогообложению. Сначала на уровне юридического лица, а затем на уровне каждого отдельного акционера в размере 15-ти %. Отрицательным моментом в данном случае является то, что при установлении данной ставки не учитывался принцип дифференцированности налогообложения, который эффективно применяется в странах с развитой экономикой, а в последнее время и в практике налогообложения в Республике Беларусь. Примером могут служить ставки, применяемые при исчислении подоходного налога.

В этой связи, существующая 15-ти % ставка налога на дивиденды как для промышленности, так и для сельского хозяйства, на наш взгляд не учитывает ранее упомянутый принцип. Безусловно, что различная потенциальная отдача капитала в этих двух отраслях народного хозяйства по экономической логике предполагает применение различных ставок налога на дивиденды, получаемые в промышленности и в аграрном производстве.

<http://edoc.bseu.by>

***И.В. Марук***

Академия управления  
при Президенте Республики Беларусь

## **ИНСТИТУТ РЕЗЕРВА КАДРОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Резерв кадров для выдвижения на руководящие должности служит основой качественной проверки будущих руководителей и позволяет осуществлять планомерную их подготовку. Особенностью работы с резервом является ее перспективный характер.

Основными требованиями законов спроса и предложения на рабочую силу и, в том числе, на формирование резерва руководящих кадров в современных условиях являются:

- предвидение постоянно изменяющихся требований, предъявляемых к руководящим кадрам;
- обучение и подготовка будущих руководителей;
- планомерное замещение освобождающихся должностей руководителей различных категорий;
- своевременное замещение недостаточно подготовленных руководителей более квалифицированными, в целях улучшения качественного состава руководящих кадров;
- изучение кандидатов на выдвижение.

Проблемность ситуации состоит в том, что в системе маркетинга очень мало внимания уделяется кадровой составляющей. Сложившаяся практика отбора, оценки и продвижения руководящих кадров, несовершенство кадровых технологий, бюрократизированный стиль служебных отношений препятствуют росту эффективности деятельности субъектов хозяйствования. При их совершенствовании особое внимание следует обратить на решение социально-психологических проблем кадрового потенциала.