

При этом следующие характеристики экономической обстановки государства признаются свидетельствующими о наличии гиперинфляции:

- 1) население предпочитает хранить свои сбережения в неденежных активах либо в относительно стабильной иностранной валюте;
- 2) население рассматривает денежные суммы не в национальной, а в относительно стабильной иностранной валюте;
- 3) продажи и покупки в кредит производятся по ценам, компенсирующим ожидаемое падение покупательной способности в отношении срока, на который предоставляется кредит, даже если этот период непродолжителен;
- 4) процентные ставки, заработная плата и цены привязаны к росту цен;
- 5) совокупный рост инфляции за три года приближается или превосходит 100%.

Таким образом, проделанная работа позволяет сделать вывод о том, что отчетность, составленная согласно международным стандартам более объективно и точно отражает фактическое финансовое состояние предприятия.

При построении системы управления рисками предприятия следует в качестве обязательного элемента такой системы предусмотреть перевод отчетности предприятия, составленной в национальных стандартах, как за отчетный, так и за прошедшие периоды в соответствии с требованиями МСФО.

Наличие двух наборов форм отчетности (составленной исходя из требований национальных и международных стандартов) приводит к появлению следующих возможностей для риск-менеджмента:

1. Сопоставление отчетности, составленной согласно международным стандартам, в динамике за несколько периодов, а также расчет на основании такой отчетности индикаторов риска позволяет выявлять факторы риска, обусловленные как внешними, так и внутренними для предприятия причинами.
2. Сопоставление показателей, отраженных в отчетности, составленной согласно требованиям национальных стандартов, с показателями отчетности, составленной согласно международным стандартам, позволяет выделять внешние факторы риска, обусловленные особыми, уникальными условиями хозяйствования предприятий в Республике Беларусь.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Государственная программа перехода на международные стандарты бухгалтерского учета, утверждена Постановлением Совета Министров РБ от 4 мая 1998 г. № 694.
2. Гранатуров В. М. Экономический риск: Сущность, методы измерения, пути снижения.— М.: Дело и сервис, 1999.— 160 с.
3. Закон Республики Беларусь "О бухгалтерском учете и отчетности" в редакции Закона № 42-3 от 25.06.2001 г.
4. Качалов Р.М. Управление хозяйственным риском.— М.: Наука, 2002.— 192 с.
5. Постановление Министерства финансов РБ "О бухгалтерской отчетности организаций" № 16 от 17.02.2004 г.
6. Постановление Министерства финансов РБ "Об утверждении типового плана счетов бухгалтерского учета и инструкции по применению типового плана счетов бухгалтерского учета" № 89 от 30 мая 2003 г.

## **МЕТОДИКА АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

*Т.М. Витко, БГЭУ*

Одной из важнейших составляющих достижения высоких конечных результатов в работе каждого предприятия наряду с оплатой труда является премирование работников. Система премирования должна убедить работника, что в организации существует четкая связь между активностью работника, результатами его деятельности и поощрениями, которые он получает, возможностями удовлетворить свои личные потребности.

Поэтому предприятия должны постоянно совершенствовать систему материального и морального стимулирования трудового коллектива, для достижения ускорения роста производительности труда, сокращения текучести кадров и, как следствие, улучшения конечных результатов всей работы предприятия.

Для оценки эффективности использования премиальной системы используют ряд показателей. Одним из них является премияотдача. Для оценки премияотдачи составляют следующую таблицу 1.

Таблица 1

**Информация о премияотдаче по предприятию**

Показатели	Фактически за прошлый год	Отчетный год			Отклонение		В % к прошлому году
		план	фактически	% выполнения плана	от плана	от прошлого года	
1. Розничный товарооборот в действующих ценах, тыс. руб.	1327000	1753000	1881700	107,34	128700	554700	141,80
2. Выплачено премий торговым работникам тыс. руб., в т.ч.	38241	41810	43000	102,84	1190	4759	112,44
3. Выплачено премий торгово-оперативным работникам, тыс. руб.	35241	38700	40500	104,65	5259	1800	114,92
4. Премияотдача по торговым работникам, руб. (с1:с2)	34,7	41,93	42,76	101,98	0,83	8,06	123,23
5. Премияотдача по торгово-оперативным работникам, руб. (с1:с3)	37,65	45,29	46,46	102,58	1,17	8,81	123,40

Показатель премияотдачи должен иметь тенденцию к возрастанию.

Об эффективности использования премий можно также судить по соотношению темпов роста производительности труда и премияотдачи. Для изучения соотношения темпов роста производительности труда и премияотдачи составляют таблицу 2.

Таблица 2

**Соотношение темпов роста производительности труда и премияотдачи по предприятию**

Показатели	Фактически за прошлый год	Отчетный год			Отклонение		В % к прошлому году
		план	фактически	% выполнения плана	от плана	от прошлого года	
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выработка на одного торгового работника исходя из товарооборота в действующих ценах, тыс. руб.	41800,34	46131,57	47000	101,88	868,43	5199,66	112,24
2. Выработка на одного торгово-оперативного работника исходя из товарооборота в действующих ценах, тыс. руб.	39780,54	44300	45300	101,81	5519,46	1000	113,87
3. Премияотдача по торговым работникам, руб.	34,7	41,93	42,76	101,98	0,83	8,06	123,23
4. Премияотдача по торгово-оперативным работникам, руб.	37,65	45,29	46,46	102,58	1,17	8,81	123,40

По розничному торговому предприятию темпы роста премияотдачи опережают темпы роста производительности труда — это свидетельствует об эффективности премиальной системы на предприятии.

К числу показателей, характеризующих эффективность использования премиальной системы, можно отнести рентабельность премии. Для изучения рентабельности премии составляют таблицу 3.

Таблица 3

**Соотношение темпов роста производительности труда и премияотдачи по предприятию**

Показатели	Фактически за прошлый год	Отчетный год			Отклонение		В % к прошлому году
		план	фактически	% выполнения плана	от плана	от прошлого года	
1. Выплачено премий торговым работникам тыс. руб.	38241	41810	43000	102,84	1190	4759	112,44
2. Выплачено премий торгово-оперативным работникам, тыс. руб.	35241	38700	40500	104,65	5259	1800	114,92
3. Прибыль от реализации, тыс. руб.	41500	45800	47500	1,03	1700	6000	114,46
4. Рентабельность премии по торговым работникам	1,08	1,09	1,12	100,9	0,01	0,02	103,7
5. Рентабельность премии по торгово-оперативным работникам	1,18	1,18	1,19	100,8	0,01	0,01	100,8

Увеличения в динамике показателя рентабельности премии по торговому предприятию свидетельствует об эффективном использовании премии на предприятии.

Завершающим этапом анализа эффективности материального стимулирования является анализ развития материального стимулирования, при проведении которого необходимо изучить динамику удельного веса премий в фонде заработной платы.

Для этого составляют таблицу 4.

Таблица 4

**Информация об удельном весе премий в фонде заработной платы**

Показатели	Фактически за прошлый год	Отчетный год			Отклонение		В % к прошлому году
		план	фактически	% выполнения плана	от плана	от прошлого года	
1. Фонд заработной платы, включая премии, тыс. руб.	100850	110000	110900	100,82	900	10050	109,96
2. Выплачено премий торговым работникам	38241	41810	43000	102,84	1190	4759	112,44
3. Удельный вес премий в фонде заработной платы, %	37,92	38	38,7	101,8	0,7	0,78	102,05

Удельный вес премий по торговому предприятию имеет тенденцию к увеличению. Следовательно, можно сделать вывод о возрастающей роли премиальной системы на предприятии.

Снижение удельного веса премий будет свидетельствовать о снижении роли премиальной системы в деятельности предприятия.

Для более полной (комплексной) оценки эффективности премиальной системы на предприятии можно рассчитать такие показатели как размер премий в расчете на 1 торгового работника, 1 руководителя, 1 торгового-оперативного работника. Изучать и оценивать эти показатели необходимо в динамике.

От эффективности использования трудовых ресурсов и средств на оплату труда зависят многие показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Для обобщающей оценки всей хозяйственной деятельности рассчитывают и оценивают интегральный показатель эффективности хозяйствования, при расчете которого используются показатели эффективности торговой, финансовой и трудовой деятельности:

$$S_{\text{хоз.}} = \sqrt[3]{S_{\text{торг.}} \cdot S_{\text{фин.}} \cdot S_{\text{труд.}}},$$

- где S торг. – эффективность торговой деятельности,
- S фин. – эффективность финансовой деятельности,
- S труд. – эффективность трудовой деятельности.

Интегральный показатель эффективности всей хозяйственной деятельности изучают по данным темпов роста его изменения.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия/ Табурчан П.П., Викулenco А.Е., Овчинникова Л.А. и др.: Учеб. пособие для вузов. Под редакцией П.П. Табурчан, В.М. Тумина и М.С. Саприкина.– Ростов-на-Дону: Феникс, 2002.– 352 с.
2. Анализ хозяйственной деятельности в торговле: Учебник/ Л.И. Кравченко.– 6-е изд., перераб.– М.: Новое знание, 2003.– 526 с.
3. Дубаль В. Порядок премирования работников торговли и общественного питания за результаты хозяйственной деятельности/ Главный бухгалтер. Торговля.– 2002.– № 3.– С. 56.

**ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ АВС-АНАЛИЗА В БИЗНЕСЕ**

*О.П. Званкович, БГЭУ*

Метод функционального учета затрат (в англоязычной литературе — Activity Based Costing — ABC) на протяжении ряда последних лет находится на пике своей популярности. Причина весьма широкого распространения данного метода заключается в том, что с его помощью можно структурировано воссоздать картину формирования стоимости на предприятии и предоставить соответствующую информацию в самых различных разрезах (по клиентам, подразделениям, процессам и т.п.). При этом точность определения формирования стоимости — варьируемая величина и с очевидностью влияет на цену внедрения технологии ABC на предприятии (в процессе соответствующего инжиниринга необходимо, по сути, решать задачу минимизации соотношения цена внедрения/точность определения стоимости), тогда как использование элементов этого метода в практической деятельности не является особо затратным.

Необходимо отметить, что однозначного алгоритма по применению ABC-анализа не существует. Скорее наоборот: метод ABC-анализа — формулировка основной идеи, совокупность рекомендаций по ее реализации, набор объективно прогнозируемых трудностей и пути их преодоления.

ABC-анализ основан на том маркетинговом принципе (закон Парето), что, как правило, 80% от общего объема продаж (прибыли) компании достигается за счет не более чем 20% клиентов и, наоборот, 80% всех