

Проблему представляет и определение величины налогооблагаемой прибыли, необходимой для расчета налога на прибыль. На наш взгляд, взаимосвязка налогооблагаемой прибыли с балансовой приводит, во-первых, к жесткой регламентации затрат, что недопустимо для предприятий с различной спецификой деятельности, и во-вторых, к использованию громоздких расчетов и, как следствие, значительному временному интервалу между получением прибыли и уплатой налога на нее, что, в свою очередь, влечет потери госбюджета и снижение эффективности налоговой политики. Вследствие этого методика расчета налога на прибыль необходимо увязать с движением именно денежных средств, что позволит сделать ее оперативной и более однозначной.

ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

И.К. Рудак

Научный руководитель – д.э.н., профессор *Н.П. Беляцкий*
Белорусский государственный экономический университет

На современном этапе развития экономики актуальной и наиболее волнующей темой большинства руководителей различных стран мира становится управление человеческими ресурсами.

Грамотный выбор методов, приемов и способов управления персоналом; применение современных методик отбора персонала на предприятии, а также использование научных подходов к планированию потребности в нем и становятся наиболее распространенными проблемами как для HR – менеджеров, так и для линейных руководителей и топ – менеджеров.

Принимать во внимание, прогрессивные тенденции и наработки в области управления персоналом представляется для управленцев отечественных предприятий главной задачей в их деятельности по выживанию и развитию бизнеса.

Заметим, что управление персоналом, представляя собой особую форму человеческой деятельности, является достаточно специфичной.

Что присуще для развитых стран (США, Японии, Германии, Франции, и т.д.) кардинально отличается от действующего механизма управления персоналом в отечественной практике.

Внедрение и использование новейших разработок не возможно без учета специфики действующей системы в области управления человеческими ресурсами на предприятии. Поэтому представляется целесообразным выявить характерные черты, специфику управления персоналом на предприятиях и организациях Республики Беларусь.

Для достижения поставленной цели была использована методика анкетирования руководящих работников различных отечественных предприятий и организаций. В анкету был включен ряд вопросов с фиксированными вариантами ответов, которые требовалось либо выбрать, либо оценить по бальной системе. При этом работнику предоставлялась возможность дополнить фиксированный перечень и высказать свое мнение по поставленному вопросу.

Результатом исследования стало выявление инструментария по управлению персоналом, используемого отечественными управленцами в своей деятельности; степени эффективности взаимодействия руководителей со своими сотрудниками; общепринятой схемы приобретения персонала в организации (на предприятии); основных приемов, применяемых в управлении персоналом организации для достижения определенного уровня рыночной активности; перечня «нынешних» потребностей топ-менеджеров и их сотрудников.

Проведенное анкетирование позволило увидеть не только сильные и слабые стороны существующей системы управления персоналом, но и дало возможность обнаружить насколько расходятся или совпадают взгляды руководителей отечественных и зарубежных предприятий по управлению человеческими ресурсами с целью развития управления персоналом в будущем.