

Сегодня в деловом мире требования к внешнему виду сотрудников сложились достаточно четкие. Образовались своеобразные своды (кодексы) правил одежды.

Кодекс деловой одежды – это свод правил, устанавливающий, как одеваться на работу.

Дресс-код – это свод правил и система знаков в одежде и обуви, регламентирующая принадлежность к фирме и должности.

Стандарты международных требований к одежде стабильны и даже консервативны, несмотря на изменения и «капризы» моды. Конечно, более требовательны стандарты крупных международных компаний, а тем более дипломатических представительств.

Впрочем, многие офисы в демократических государствах задают лишь общие либо специальные рамки требований.

УДК 336.276

## **ПРОБЛЕМА ФИНАНСИРОВАНИЯ БЮДЖЕТНОГО ДЕФИЦИТА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Смольник Г. Г.

Научный руководитель: к.э.н, доцент Ковалев А.В.  
Белорусский национальный технический университет

В основе политической деятельности каждого государства лежит регулирование властью процессов, воздействующих на развитие экономической структуры. Одним из наиболее существенных механизмов, позволяющих государственной власти осуществлять социальное и экономическое регулирование, является финансовый, неотъемлемой частью которого является государственный бюджет. Именно посредством финансовой системы государство образует централизованные и воздействует на формирование децентрализованных фондов денежных средств, обеспечивая возможность выполнения возложенных на государственные органы функций. Стран с решенной проблемой бюджетного дефицита очень немного, большая же часть сталкиваются с проблемой выбора оптимального способа финансирования бюджетного дефицита и ищут пути решения. Чтобы определить способы регулирования дефицита, необходимо выявить и проанализировать причины его возникновения, а также рассмотреть зависимости, которые связаны с проявлением структурного и циклического дефицита. Индикатором, позволяющим оценить, каким образом бюджетное стимулирование используется для воздействия на выпуск и занятость, служит структурный

дефицит государственного бюджета, который элиминирует влияние на сальдо бюджета факторов экономического цикла. Стандартными источниками финансирования дефицита являются эмиссия, внутренние и внешние займы. В текущем году запланирован дефицит республиканского бюджета в размере 3 % ВВП, и выбор метода его финансирования особенно значим в свете того, что обслуживание государственного долга превратилось в наиболее значимый элемент в структуре расходов бюджета. В сложившейся ситуации денежная эмиссия при всех ее минусах (инфляционное давление, эффект Танци-Оливейры) представляется оптимальным выбором, требующим дополнительно корректировок бюджетных расходов, особенно в части поддержания убыточных госпредприятий.

УДК 338.1

## **ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА**

Смольник Г.Г.

Научный руководитель: к.с.н., доцент Кандричина И.Н.  
Белорусский национальный технический университет

Оценка удовлетворенности персонала является процессом определения степени удовлетворённости персонала на основе выбранных методик и в соответствии с разработанным планом действий. Система оценки удовлетворенности персонала представляет собой совокупность элементов оценки, связей между ними, а также процессов, обеспечивающих получение информации, касающейся уровня удовлетворенности персонала, и принятие на ее основе оптимальных управленческих решений.

Процесс оценки удовлетворенности персонала может быть представлен с помощью цикла У.Э. Деминга PDCA, то есть в виде циклической последовательности четырех этапов: Plan – планирование, Do – выполнение, Check – проверка, Act – исправления, действия. Цикл PDCA символизирует принцип повторения в решении проблемы и обращается в этапы: планирование необходимой последовательности действий процесса, выполнение процесса по намеченному плану, контроль достижения целей и результатов деятельности, улучшение деятельности.

Оценка удовлетворенности персонала может проводиться систематически и одновременно. В первом случае этапы, сроки и механизм проведения оценки закреплены в документах организации и утверждается в рамках плана работы отдела или сотрудника, ответственного за ее проведение. Во втором случае решение о проведении оценки принимается