

Определение стоимости запасов является основой для принятия управленческих решений на предприятии. С экономической точки зрения запасы — это овеществленные оборотные средства. В то же время недостаток запасов отрицательно сказывается на уровне сервиса предприятия. Поэтому необходимо внимательное изучение запасов на предприятии и грамотное управление ими, в том числе на основе логистического контроллинга, так как это позволяет учитывать запасы на всех этапах прохождения логистической цепи.

Литература

1. Смирнова, Е. А. Управление цепями поставок: учебное пособие / Е. А. Смирнова. — СПб.: изд-во СПбГУЭФ, 2009.
2. Козлов, В. К., Царева, Е. С. Учет потока затрат в структуре логистического контроллинга / В. К. Козлов, Е. С. Царева // Логистика и управление цепями поставок. — 2012. — № 3.
3. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 2 «Запасы» // Информационно-правовой портал Гарант [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://base.garant.ru/70107981>. — Дата доступа: 01.05.2013.

Трудовые ресурсы сельскохозяйственной организации: анализ состояния и эффективность использования

*Жежель Ю. А., студ. III к. БГЭУ,
науч. рук. Герасенко В. П., д-р эк. наук, доц.*

Актуальность темы исследования определяется необходимостью повышения экономической эффективности АПК, наращивания экспортного потенциала, повышения доходов сельского населения, укрепления престижности проживания в сельской местности, обеспечения устойчивости социально-экономического развития села на основе эффективного использования трудовых ресурсов [5].

Осуществление обозначенных задач во многом обусловлено совершенствованием организационно-экономического механизма (ОЭМ) управления предприятием, которое позволяет значительно повысить эффективность развития сельскохозяйственных субъектов и экономики в целом [3].

Современное сельскохозяйственное предприятие является сложным социально-экономическим субъектом. В системе организационно-экономического механизма управления этим субъектом особое место занимает управление трудовыми ресурсами. Без персонала нет предприятия, а успехи его финансово-хозяйственной деятельности — это заслуга и достижение персонала. Традиционная система отношений между человеком и предприятием

на современном этапе развития общества вошла в кризисное состояние. Это обусловлено кризисом привычной системы управления персоналом. На смену жесткому алгоритму иерархического подчинения на современные предприятия приходят методы управления, поощряющие творчество и свободу, автономию, сбалансированное сочетание коллегиальности и единоначалия в управлении [2].

В настоящее время потребность в специалистах, обладающих современными разносторонними глубокими знаниями в области управления, особенно велика на сельскохозяйственных предприятиях, где происходят существенные изменения в управлении организацией в целом, и в системе управления трудовыми ресурсами в особенности [1].

Сформулированные в работе теоретические положения раскрыли аспекты использования персонала в системе управления сельскохозяйственной организации, проанализировать показатели обеспеченности персоналом, рассчитать эффективность его использования, выработать рекомендации по совершенствованию системы управления трудовыми ресурсами.

На основе проведенного анализа были выявлены недостатки действующей системы использования персонала. Предложено сформировать на предприятии отдел развития кадров, который будет способствовать повышению профессиональной мотивации, быстрому и качественному принятию решений, связанному с управлением персоналом на любом уровне управления предприятием, улучшению социального положения работников и эффективному управлению трудовыми ресурсами.

Направления по совершенствованию системы управления персоналом включают разработку мероприятий быстрой адаптации и обучения персонала на предприятии и реализацию социальной программы [6].

Оценку эффективности системы мер по управлению персоналом предприятия можно провести, применив факторную модель рентабельности персонала. Она позволяет выявить зависимость рентабельности персонала от изменения рентабельности продаж, доли реализованной продукции в общем объеме ее выпуска, от изменения среднегодовой выработки продукции одним работником.

Выявлен положительный результат влияния отдельных факторов на изменение размера прибыли на одного работника. Его можно рассматривать как реализацию мероприятий программы повышения эффективности использования персонала.

Литература

1. Базылев, М. Н. Трудовые отношения в условиях становления новой экономики: механизм их мотивации и модели развития: монография / М. Н. Базылева. — Минск: Белорус. гос. экон. ун-т, 2009. — 202 с.

2. Вайсбурд, В. А. Экономика труда: учебное пособие / В. А. Вайсбурд. — Минск: Омега-Л, 2011. — 376 с.

3. Герасенко, В. П. Формирование механизма устойчивого развития региона: Монография / В. П. Герасенко. Минск: БГЭУ, 2005. — 224 с.

4. Герасенко, В. П. Корреляционный анализ региональных факторов развития человеческого потенциала / В. П. Герасенко // Инновационные образовательные технологии: ежеквартальный науч. и производственно-практич. журнал. — 2007. — № 3. — С. 138–145.

5. Государственная Программа устойчивого развития села на 2011–2015 годы. // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2010. — Дата доступа: 01.11.2012.

6. Лясников, Н. В. Экономика и социализация труда // Российская Академия предпринимательства. — 2011. — 435 с.

Бюджетный дефицит и пути его сокращения

*Климентьева В. А., студ. III к. БГЭУ,
науч. рук. Герасенко В. П., д-р эк. наук, доц.*

Для Республики Беларусь проблема бюджетного дефицита является одной из наиболее важных и острых. Как следствие негативных явлений в экономике дефицит создает серьезную угрозу для развития общества, поскольку расшатывает денежное обращение, усугубляет инфляционные процессы, ограничивает возможности финансирования материальной и непродуцвенной сферы.

В связи с этим целью номер один для Беларуси является разработка механизмов преодоления негативного бюджетного дефицита с учетом его особенностей и выработка предложений по совершенствованию мероприятий по управлению бюджетным дефицитом в современных условиях.

Основными причинами бюджетного дефицита в Республике Беларусь являются ограниченность финансовых возможностей государства и слабая мобилизация государственных доходов, так называемый фискальный кризис, недостаточно развитые внешнеэкономические связи, нерациональная структура бюджетных расходов.

Воздействие бюджетного дефицита на экономику нашей страны в решающей степени определяется способами его финансирования, такими как повышение налоговых ставок (используется крайне редко, так как ведет к снижению деловой активности и в итоге — к сокращению объема производства); долговое финансирование; денежное финансирование. За годы независимости в Республике Беларусь использовались все названные способы.