

по кредитам, займам, включаемые в затраты по производству и реализации товаров (работ, услуг).

Распределение транспортных расходов в целях налогового учета целесообразно производить не реже 1–2 раз в год, и в конце отчетного года — за весь год.

Поскольку транспортно-заготовительные расходы, как правило, занимают высокий удельный вес в структуре расходов торгово-производственных предприятий, то было бы целесообразно при выработке учетной политики бухгалтерам принять во внимание метод распределения затрат, предусмотренный Налоговым кодексом, с целью сближения бухгалтерского учета с налоговым и оптимизации выполняемых учетных работ.

Литература

1. Методологические основы логистики. Подходы к определению логистики [Электронный ресурс] / Startlogistic.ru. — Режим доступа: <http://startlogistic.ru/metod/podhod/>. — Дата доступа : 10.04.2012.

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29.08.2008 № 1249 «О Программе развития логистической системы Республики Беларусь на период до 2015 года» (в ред. постановлений Совмина от 16.12.2008 № 1943, от 13.01.2010 № 27, от 16.07.2010 № 1066, от 18.10.2010 № 1513, от 19.01.2011 № 59, от 08.06.2011 № 737, от 28.08.2011 № 1143, от 02.09.2011 № 1179, от 23.12.2011 № 1729) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2011.

3. Налоговый кодекс Республики Беларусь (Особенная часть) от 29 декабря 2009 г. № 71-3 (в ред. Законов Республики Беларусь от 15.10.2010 № 174-3, от 10.01.2011 № 241-3, от 13.12.2011 № 325-3, от 30.12.2011 № 330-3, от 04.01.2012 № 337-3) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2011.

Психологические аспекты формирования эффективной команды

*Худницкий И. О., студ. 1 к. БГУ,
науч. рук. Плескачева Н. М., канд. психол. наук, доц.*

В наше время все более актуальным становится понятие работы в команде. На фирмах и предприятиях все больше уделяют внимание созданию эффективной команды, что в итоге приводит к более продуктивной работе и доходности. В результате взаимодействия людей в команде появляется возможность за довольно короткий промежуток времени достичь гораздо более высоких результатов, чем работая поодиночке. Ответственность за внедрение командной культуры в организации лежит на ее лидерах. В их обязанности входит задача создать такую обстановку, в которой сможет процветать

командная работа. Эффективные лидеры команд понимают, что главным фактором успеха является гармоничное использование коллективных навыков всей команды. В хорошо отлаженном коллективе все обязанности распределены между членами команды, где каждый занимается тем, что умеет делать лучше всего, а недостатки навыков компенсируются коллегиальными усилиями. Однако в большинстве случаев профессиональная деятельность тесно связана с конкуренцией, поэтому важной составляющей умения работать в команде является толерантность человека, его способность избегать возникновения конфликтов. Существует большое количество психологических факторов, которые необходимо учитывать при подборе кандидатов и создании эффективной команды [1, 2].

Одним из таких психологических факторов, который влияет на команду, является темперамент. Темперамент проявляется в таких характеристиках деятельности, поведения и общения человека, как скорость, выносливость и степень открытости. Следующим фактором являются стилевые особенности мыслительной деятельности. Различают следующие пять типологий стилевых особенностей мыслительной деятельности: аналитики, прагматики, реалисты, идеалисты и критики. Эти аспекты очень важны при подборе людей в команду, т. к. каждому из типов темперамента, каждому из стилевых особенностей мыслительной деятельности, свойственны свои характерные черты поведения, принятия решений и взаимодействия с людьми. Поэтому при подборе людей в эффективную команду необходимо учитывать факторы, влияющие на атмосферу, которая в команде должна быть положительной, открытой и дружественной, что приводит, как установлено, к восприятию команды как «второй семьи» [3].

В качестве инструмента кадровой работы, проводятся социально-психологические исследования. Наиболее эффективным современным методом тестирования является тест Мередит Белбин, эффективность которого была не раз отмечена при работе с проектными командами. Каждый член рабочей группы играет двойную роль. Первая роль — функциональная, вторая гораздо менее очевидна, однако именно она важна для успешной деятельности группы. В данном тесте описано восемь командных ролей, которыми характеризуется все ролевое разнообразие группы. «Коллективист» оказывает «сглаживающее» воздействие на команду: его присутствие улучшает моральный климат и повышает степень сотрудничества между членами команды. Основное назначение «мыслителя» в команде — привнесение новых и оригинальных идей. «Исследователь ресурсов» — это член команды, как и «мыслитель», ориентированный на предложение новых идей, однако способ генерации идей и сам характер отличны от аналогичных у «мыслителей». «Мыслитель» и «исследователь ресурсов», редко являются теми людьми, которые способны оценить выгоду от своих идей и их последствия. Здесь на передний план и выходит «оценивающий». «Оценивающий» не проявляет

себя в команде до тех пор, пока не приходит время принятия важных решений, тогда он трезво оценивает различные варианты решений, принимая во внимание все факторы. Основным качеством «исполнителей», отражающим их установки и характер, является дисциплинированность, другие же природные способности или интеллект почти всегда вторичны. Им присущ практичный и реалистичный подход к выполнению работы. Эффективны как организаторы и администраторы. В группе «формирователи» выступают как побудители к действию. «Формирователи» успешны в ситуациях, характеризующихся «политической сложностью», сдерживающей движение вперед. Это ситуации, в которых проблемы требуют согласованных действий на разных уровнях. «Председатель» — человек, знающий, как использовать ресурсы, исключительно адаптивный при общении с людьми, но в то же время никогда не теряющий контроля над ситуацией и способности принимать самостоятельные решения. Об успехе команды, как правило, судят по окончательным результатам ее работы. При этом многие люди почти патологически не могут довести начатое ими до конца, и умение завершать начатое является достаточно редким качеством. «Доводящие до конца» — это люди, обладающие этим качеством в полной мере. «Доводящие до конца» ориентированы на выполнение обязательств, а не на эффектный и громкий успех. Наличие в команде людей, личностные характеристики которых охватывают диапазон качеств, необходимых для того, чтобы все восемь ролей могли быть реализованы, создает предпосылки для эффективного партнерского взаимодействия, обеспечивающего наивысшие результаты трудовой деятельности, соответствующие интересам команды [4].

Литература

1. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://planetahr.ru/publication/1706>.
2. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.elitarium.ru/2010/03/01/rabota_v_komande.html.
3. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.elitarium.ru/2005/03/04/psikhologicheskaja_sovmestimost_v_komande.html.
4. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.7ya.ru/article/Методика-распределения-ролей-в-команде/>.

Трайвертайзинг — новый тренд в коммуникациях

*Цалко М. П., студ. III к. БГЭУ,
науч. рук. Щербич Г. А., канд. эк. наук, доц.*

Провести эффективную рекламную кампанию, затратив сравнительно небольшие средства, становится все сложнее. Непросто позиционировать товар и услугу так, чтобы потребитель выбрал именно их из аналогичных.