

Таблица – Динамика показателей деятельности субъектов предпринимательства за период 2012-2019 гг. в Республике Беларусь

Показатели	2012 г.	2019 г.	Абс. прир.	Темп роста, %
Число микроорганизаций, малых и средних организаций, на конец года, единиц	99 986	110 777	10191	110,79
микро- и малые организации	97 444	108 542	11098	111,38
средние организации	2 542	2 235	-307	87,92
Средняя численность работников, тыс. чел	1 209,9	1 192,9	-17	98,59
микро- и малые организации	806,6	830,5	23,9	102,96
средние организации	403,3	362,4	-40,9	89,85
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников, руб. (2012-2015 гг. – тыс. руб.)	337,8	1 078,1	740,3	319
микро- и малые организации	327	1 044,2	-2226,1	319
средние организации	357,3	1 145,1	-2428,5	320

Источник: составлено автором на основании статистических данных [2].

**Заключение.** Таким образом, предпринимательская деятельность является важным и неотъемлемым элементом Белорусской экономики, без которого невозможно представить развитие государства. Борьба с безработицей при помощи создания новых рабочих мест, насыщения рынка новыми товарами и услугами, удовлетворение многочисленных потребностей крупных предприятий, выпуск специализированных товаров – это неотъемлемая роль малого и среднего бизнеса. Анализ динамики развития малого и среднего бизнеса показал, что на данном этапе наблюдается повышение количества субъектов предпринимательства, что может объясняться существующими преимуществами развития и заработка. Сейчас государство реализует важную политику по поддержанию бизнеса в стране. Для того чтобы вклад бизнеса в ВВП страны существенно увеличился, существует целый ряд возможностей. На основании этих возможностей, развитие малого, среднего и индивидуального бизнеса, самостоятельного заработка в Беларуси входит в число приоритетных задач. В стране приветствуются инновационные пути предпринимательства, как важный элемент импортозамещения.

Таким образом, предпринимательство в Беларуси – это уже реальность, а от поддержки государства, отношения со стороны общества зависит его развитие, и, как результат, зависит развитие всей Беларуси в целом. В общем и целом, его благополучие зависит от современной молодежи, которая ищет простой и доступный заработок. Желая получить денежную независимость зарабатывая самостоятельно.

1. Предпринимательство. Википедия – свободная энциклопедия. [Электронный ресурс] <https://ru.wikipedia.org/wiki/Предпринимательство> Дата доступа: 16.03.2020 г.
2. Малое и среднее предпринимательство. Статистический сборник. Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/c68/c68ec3c1ac53374bedc363044769f2c1.pdf>, Дата доступа: 16.03.2020

## ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УЧЕТА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЕДИНИЦАХ

*Уласевич Ю.В., Гапон А.А.,*

*студенты 2 курса Академии управления при Президенте Республики Беларусь,*

*г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель – Бибики Т.Б., канд. экон. наук, доцент

В свете экономического, интеллектуального и технологического роста человеческий фактор стал одним из важнейших элементов производства. Успех любой организации во многом зависит от эффективности и действенности человеческого фактора, работающего в ней. Жесткая конкуренция и современные научные открытия требуют человеческого фактора на высоком

уровне образования, подготовки и опыта в областях специализации. Отсюда пришло признание той важной роли, которую человеческий ресурс играет в экономике любой страны. Это привело к активизации исследований, направленных на формирование и развитие систем бухгалтерского учета и научных принципов учета инвестиций в человеческий капитал. В настоящее время организации тратят огромные суммы на свои человеческие ресурсы, что отрицательно сказывается на их прибылях, поскольку они следуют традиционной концепции рассмотрения затрат на человеческие ресурсы как расходов, относящихся к счету прибылей и убытков. Однако многие компании отвергают идею оценки или учета всех расходов на человеческие ресурсы как активов. Это связано с огромным количеством сотрудников, особенно в небольших и крупных компаниях, а также с разницей в их способностях, опыте и навыках. Более того, идея равенства между человеком и машиной также отвергается обществом.

Цель работы – анализ понятия человеческих ресурсов, определить основы учета человеческих ресурсов, рассмотреть схемы на примере, а также выявить предложения для краткосрочных расходов.

**Материал и методы.** Материалом для изучения темы послужили научные статьи периодической печати, интернет ресурсы. Методы исследования: сравнение, наблюдение, описательный метод.

**Результаты и их обсуждение.** Человеческие ресурсы – это определенная совокупность качеств и характеристик человека, которая характеризует его способность к деятельности определенного рода [1].

Учет человеческих ресурсов – одна из важных тем в бухгалтерском учете. Бухгалтеры признали ценность человеческих ресурсов семьдесят лет назад, в то время как исследования надлежащего учета человеческих ресурсов начались в 1960-х годах Ренсисом Лайкертом, который защищал долгосрочное планирование, влияя на конкретные переменные человеческих ресурсов, что приводит к более значительным долгосрочным выгодам [2]. Одна из конечных целей учета человеческих ресурсов – разработать методы измерения стоимости и ценности человеческих ресурсов. Эти измерения направлены на обеспечение средств принятия решений, которые включают приобретение, развитие, распределение, компенсацию и замену человеческих ресурсов на основе «затрат-стоимости».

Учет человеческих ресурсов в основном используется для обработки человеческих ресурсов как активов, сбора данных о человеческих ресурсах, присвоения стоимости человеческим ресурсам и отображения человеческих активов в балансе. То есть мы можем определить учет человеческих ресурсов как систему сбора, анализа и записи информации о человеческих ресурсах организации в соответствии с определенными правилами бухгалтерского учета, а затем предоставить всем заинтересованным сторонам для достижения желаемой цели. Многие организации тратят много средств на программы обучения и развития, не оценивая ожидаемую прибыль от таких затрат, и эти расходы рассматриваются как роскошь, которую организация не может себе позволить, если ее прибыль невелика.

Все затраты на человеческие ресурсы можно классифицировать как расходы или как активы. Эти затраты следует рассматривать как расходы в тех периодах, когда выплачиваются выплаты, и как актив, если эти выплаты относятся к будущему периоду. Например, в спортивной сфере существует различие между профессиональными спортсменами и другими сотрудниками. Возможно, причиной дискриминации является высокая стоимость профессиональных игроков и их трансферные сборы из одного клуба в другой. Однако в обычной практике любая оценка игроков или их трансферных сборов исключается из баланса, но все большее число клубов считают, что такая практика не представляет собой реальное и справедливое представление о финансовых затратах страны на клуб. Вместо этого они приняли политику бухгалтерского учета, которая регистрирует игроков как активы в балансе.

**Заключение.** Таким образом, человеческие ресурсы имеют большое стратегическое значение для успеха любой организации. Невозможно оптимально использовать другие ресурсы (например, финансовые, материальные и так далее), если в организации не хватает квалифицированных сотрудников. Система учета человеческих ресурсов – одна из подсистем в информационной системе бухгалтерского учета. Она связана с предоставлением всей финансовой и нефинансовой информации о человеческих ресурсах посредством сбора данных о человеческих ресурсах организации из различных источников, работы с ними в соответствии с определенными правилами бухгалтерского учета, а затем предоставления их всем заинтересованным сторонам для до-

стижения желаемая цель. Разработка информационной системы учета человеческих ресурсов может измерить и проанализировать стоимость и ценность человеческих ресурсов. Она также способствует планированию этих ресурсов и с научной точки зрения определяет политику найма, обучения и развития. Отсюда можно предположить, что рассмотрение краткосрочных расходов на человеческий ресурс, таких как заработная плата, как долгосрочные расходы, таких как расходы на отбор и найм, расходы на обучение и развитие и так далее, в качестве активов. Это будет способствовать объективному отображению чистого результата проектной деятельности и представит реальную картину финансового положения экономической единицы.

1. Человеческие ресурсы: определение, управление, особенности. Управление человеческими ресурсами в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.uoipd.by/files/files/biblioteka/vystavki/2019/Chelovecheskie\\_resursy,opredelenie,upravlenie,osobennosti.pdf](http://www.uoipd.by/files/files/biblioteka/vystavki/2019/Chelovecheskie_resursy,opredelenie,upravlenie,osobennosti.pdf). Дата доступа: 18.03.2021
2. Становление менеджмента как науки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/BQkf0bupfx0.html>. Дата доступа: 18.03.21

## КОРРУПЦИЯ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ФИНАНСАМИ

*Харко А.В., Батовкина К.С.,*

*студентки 2 курса Академии управления при Президенте Республики Беларусь,*

*г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель – Нагорная Н. А., ст. преп.

На сегодняшний день в любой стране мира существует коррупция. Отличие состоит лишь в размере и характере её проявления. Всемирная практическая деятельность демонстрирует тот факт, что коррупция находит своё выражение абсолютно во всех областях жизнедеятельности общества в форме взяток, лоббизма, вымогательства, протекционизма и противозаконного распределения социальных ресурсов, а также льгот. В обстоятельствах несовершенства государственного законодательства, неэффективной работы правительственных институтов, недостающей степени политико-правовой культуры в обществе коррупция становится одним из опаснейших явлений. Актуальность исследования обуславливают последствия коррупционных правонарушений, которые содействуют распространению преступности, становятся основой напряжённости в обществе, порождая неуверенность граждан в своём государстве. Кроме того, коррупция становится угрозой национальной безопасности и считается фактором значительного увеличения теневой экономики.

Цель исследования – выявление форм и последствий проявления коррупции в сфере управления государственными финансами, характерных для любых стран мира.

**Материал и методы.** В качестве материалов для исследования были выбраны работы зарубежных учёных в сферах финансового управления и проявления коррупции, поскольку проблема исследования носит мировой характер. Методологическую основу составили методы научной абстракции, системного подхода, анализа и синтеза.

**Результаты и их обсуждение.** Управление государственными финансами является центральным элементом функционирующего государства и лежит в основе всей деятельности правительства. Оно включает в себя механизмы, с помощью которых государственные ресурсы создаются, учитываются, распределяются и расходуются. Таким образом, процесс управления государственными финансами включает в себя весь бюджетный цикл. Он универсален для большинства стран мира и состоит из следующих этапов: планирование бюджета, исполнение бюджета, бухгалтерский учёт и отчётность, внешний аудит и контроль. Рациональное, прозрачное и подотчётное управление финансами имеет жизненно важное значение для предоставления гражданам государственных услуг хорошего качества, а также для создания и поддержания справедливых и устойчивых экономических и социальных условий в стране.

К условиям, способствующим проявлению коррупции в сфере финансового управления, относят: низкую внешнюю подотчётность в области государственных расходов, ограниченность функциональных возможностей, недостаточную прозрачность, слабость руководства и надзора, а также неэффективность внутреннего контроля [1, с. 120]. Следует изучить перечисленные недостатки на каждом этапе бюджетного цикла.

Первый этап – составление бюджета. Правительство прогнозирует ожидаемые доходы и расходы, планирует использование ресурсов на основе приоритетов политики. Непрозрачность процесса принятия решений, неэффективное составление планов и регулярное переоценивание