

стоимости основных средств, нематериальных активов, осуществляемых в виде амортизационных отчислений.	<ul style="list-style-type: none"> • Курсовые разницы. • Сумма уценки активов. • Перечисление средств (взносов, выплат и т.д.), связанных с благотворительной деятельностью. • Расходы на осуществление спортивных мероприятий, отдыха, развлечений, мероприятий культурно-просветительского характера и иных аналогичных мероприятий. • Прочие расходы (расходы, возникающие как последствия чрезвычайных обстоятельств хозяйственной деятельности, например, стихийного бедствия, пожара, аварии, национализации имущества и т.п.).
---	--

Расходы по обычным видам деятельности принимаются к бухгалтерскому учету в сумме, исчисленной в денежном выражении, равной величине оплаты в денежной и иной форме или величине кредиторской задолженности. При формировании расходов по обычным видам деятельности в бухгалтерском учете должна быть обеспечена их группировка по следующим статьям затрат (они устанавливаются организацией самостоятельно): материальные затраты; затраты на оплату труда; отчисления на социальные нужды; амортизация; прочие затраты.

Для целей формирования организацией финансового результата деятельности от обычных видов деятельности в бухгалтерском учете определяется себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг. В отчете о финансовых результатах расходы организации отражаются с подразделением на себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг, коммерческие расходы, управленческие расходы и прочие расходы.

Таким образом, доходы и расходы предприятия регулируются ПБУ 9/99 и ПБУ 10/99 соответственно, а также Приказами Минфина РФ. Доходы и расходы организации подразделяются на доходы и расходы от обычных видов деятельности и прочие доходы и расходы. В зависимости от этого существует определённый порядок их признания в бухгалтерском учете, который необходим для правильного ведения бухгалтерского учета на российских предприятиях.

Литература:

1. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 32н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Доходы организации" ПБУ 9/99" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1791). Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». Электронный ресурс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6208/ (дата обращения: 14.02.16).
2. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1790). Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». Электронный ресурс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12508/ (дата обращения: 11.02.16).

Саматова А.Р., Хазеева А.С.

Научный руководитель: асс. Ахметшин Э.М.

*Казанский федеральный университет, Елабужский институт КФУ
Россия, г. Елабуга*

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Данная статья посвящена изучению вопроса, как стратегическое управление персоналом влияет на повышение конкурентоспособности предприятия. Рассматриваются усовершенствование и функционирование системы управления персоналом. Определяется приоритет оценки персонала как одно из основных стратегических направлений.

Ключевые слова: конкурентоспособность, конкурентоспособность предприятия, стратегическое управление, стратегия, мотивация.

В условиях рыночной экономики особо актуальной становится проблема конкурентоспособности предприятий. Каждое предприятие, которое не уделяет внимание своей конкурентоспособности, ждет разорение. Следовательно, необходимо разработать теоретические основы и практические рекомендации по повышению конкурентоспособности предприятий.

Конкурентоспособность – это способность определённого объекта или субъекта отвечать запросам заинтересованных лиц в сравнении с другими аналогичными субъектами и/или объектами. Объектами могут быть товары, предприятия, отрасли, регионы (страны, области, районы). Субъектами могут выступать потребители, производители, государство, инвесторы [3, с 37].

Конкурентоспособность предприятия – это способность противостоять на рынке изготовителям и поставщикам аналогичной продукции (конкурентам) как по степени удовлетворения своими товарами или услугами конкретной потребности потребителей, так и по эффективности производственной, маркетинговой и финансовой деятельности.

Стратегия – это генеральная линия развития предприятия, которая формируется в ответ на изменения во внешней среде с учетом характеристик внутренней среды организации и является, в сущности, замыслом организации своего будущего [1].

Стратегия управления персоналом – это прежде всего план работы с персоналом, план формирования, использования и развития человеческого ресурса, производная от бизнес-стратегии организации. Это главная линия в работе с персоналом, предполагающая разработку состава и последовательности принимаемых решений для достижения системой управления персоналом поставленных целей, это идея организации своего будущего в области управления персоналом. Стратегия управления персоналом разрабатывает условия для принятия решений, удовлетворяющих и предприятие, и персонал организации. С ее помощью определяется, насколько реализуема общая стратегия организации и что необходимо изменить в работе с персоналом.

Для повышения конкурентоспособности предприятия необходимо разработать стратегию его развития, являющуюся одной из основных функций менеджмента. Можно выделить семь граней проявления стратегического управления как идеи эффективного руководства повышением конкурентоспособности предприятия [2].

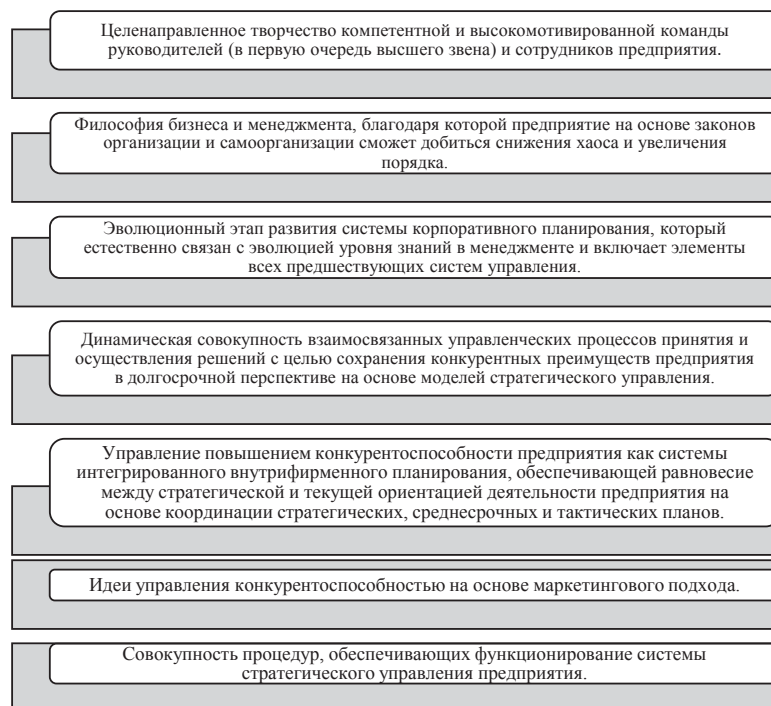


Рисунок 1. Семь граней проявления стратегического управления.

Отсюда следует, что управление повышением конкурентоспособности предприятия – это такого рода управление организацией, которое базируется на человеческом потенциале высокомотивированных

сотрудников; стремится к разностороннему развитию взаимоотношений с потребителями с целью удовлетворения его потребностей за счет производства продукции и предоставления услуг, близких к идеалу; осуществляет тактичное регулирование и своевременные изменения в организации, отвечающие вызову со стороны окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, которые позволяют организации уцелеть и достигать своей цели в длительный период времени.

Несомненно, человеческий потенциал является главным источником конкурентоспособности предприятия. Каждый сотрудник организации – это в первую очередь личность со своими нуждами, а лишь потом – инструмент для обеспечения прибыли. На сегодняшний день самые развитые страны имеют преимущество: качество человеческого капитала, то есть социальный ресурс. На уровне организаций качество персонала играет важную роль в конкурентоспособности.

В целом экономически целесообразны капиталовложения, связанные с набором персонала, поддержанием его в трудоспособном состоянии, непрерывным обучением и выявлением качеств, потенциальных возможностей и способностей, заложенных в личности работника, с последующим развитием важных для его профессиональной деятельности. Также необходима достаточная степень мотивации работника, основанная не только на материальном вознаграждении, но и на моральном поощрении. Целью является достижение такой ситуации, когда работник будет чувствовать себя неотъемлемой частью своей организации, членом большой семьи, зная, что здесь он найдет признание своих способностей, поддержку и сможет реализоваться как профессионал, получая пропорциональное своему вкладу в общее дело материальное вознаграждение.

Повышение качества работы персонала возможно только в результате применения принципиально новых подходов к работе с кадрами. Они заключаются прежде всего в комплексном характере, более широком использовании элементов планирования, применения индивидуальных форм работы.

По отношению к персоналу организации деятельность руководителя многообразна, насыщена действиями: от верного стиля его работы, от стратегии и выбранной тактики зависит многое, поэтому нужно уметь правильно строить взаимоотношения с людьми, обладать соответствующими навыками управления вообще и персоналом в частности, совершенствовать его формы и методы, выработать соответствующий почерк и стиль управления. Все это в совокупности формирует основу морально-психологического климата в организации, усиливает эффект управления и конкурентоспособности. Главное правило, которому должен следовать руководитель, это необходимость добиваться результатов.

Таким образом, основным источником конкурентоспособности организаций на современном этапе становится человеческий потенциал. Следовательно, эффективное управление персоналом является важнейшим фактором конкурентоспособности организаций. Применение принципиально новых подходов в работе с кадрами влечет за собой повышение качества работы персонала. Для эффективности и в работе, и в принятии каких-либо решений руководители обязаны информировать об основной политике организации, чтобы подчиненные были осведомлены обо всех новых направлениях организации и были в курсе любой важной информации и идеи.

Литература:

1. Внутрифирменное управление. URL: http://interservis.info/lib/i5/4_6_1.html (дата обращения: 10.03.2016).
2. Гармашов В.С. Стратегия обеспечения конкурентоспособности фирмы: дисс... канд. экон. наук. СПб.: ЛГУ, 2005.
3. Захаров А. Н., Зокин А. А. Конкурентоспособность предприятия: сущность, методы оценки и механизмы увеличения // Бизнес и банки. 2013. № 1–2.
4. Рашидова А.Р. Управление конкурентоспособностью предприятия //Материалы конференции НИЦ Социосфера. 2011. № 38. С.81-83.