

На основании результатов оценки критериев руководитель организации по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и т.д.) издает приказ о размере оплаты труда за отчетный период с учетом установленных критериев.

Применяется система на основе «плавающих» окладов для работников. При данной системе возможен учет личного вклада каждого конкретного работника в результаты труда, ей характерна простота и оперативность внедрения, достижение высокого уровня мотивации, но происходит «запаздывание» на месяц в оценке труда.

Наиболее прогрессивной системой оплаты труда является грейдерная система. Термин «грейд» произошел от англ. grade – располагать по степеням, ранжировать. Смысл грейдерной системы в то, что на предприятии разрабатывается шкала оценки сотрудников по определенным критериям (все прописывается в ЛНПА) и устанавливаются интервалы баллов для каждого грейда. Далее определяются интервалы межквалификационных соотношений путем установления минимального и максимального коэффициента для каждого грейда. Эти коэффициенты показывают, во сколько раз оклады в соответствующем грейде больше, чем установленная в организации базовая заработная плата. Коэффициенты в интервалах межквалификационных соотношений для каждого грейда устанавливаются нанимателем самостоятельно и служат инструментом дифференциации размеров оплаты труда руководителей и специалистов, входящих в квалификационные группы (грейды). По нашему мнению, грейдерная система является самой лучшей из упомянутых выше, так как она позволяет учесть все качества сотрудников и поощрить их в виде заработной платы.

Изучив гибкие системы оплаты труда, автор пришел к выводу, что для применения на практике лучше всего подходит смешанная система оплаты труда. Заработная плата в организации ОДО «Гермес-сервис» считается на основе тарифной сетки. Изучив деятельность организации, мы пришли к выводу, что более оптимально для них было бы использовать следующий комплекс систем оплаты труда: для рабочих мы предлагаем использовать систему оплаты труда на основе тарифной сетки с повременной формой, для администрации, по нашему мнению, отлично подойдет грейдерная система.

Список цитированных источников:

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты РБ от 21 октября 2011 г. № 104 «Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях».
2. Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда».

УДК 339.564

Гуртеева И.П.

Черновицкий торгово-экономический институт Киевского национального торгово-экономического университета, г. Черновцы, Украина
Научный руководитель: к.э.н., доцент Быкова Н.В.

АНАЛИЗ ЭКСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА УКРАИНЫ

В процессе развития глобальной торговой системы первоочередной задачей для Украины является определение стратегических направлений реализации экспортного потенциала, ориентированного на широкий ассортимент готовых изделий с высокой добавленной стоимостью и отказ от экспорта отдельных видов продукции.

По данным Госкомстата Украины, доля экспорта древесины и изделий из древесины с низкой добавленной стоимостью составляет около 85%. В то же время, по данным Продовольственной и сельскохозяйственной организации при ООН (FAO), Украина входит в десятку стран-лидеров по экспорту круглого и промышленного круглого леса и занимает второе место по экспорту древесины топливной. Однако ее доля в мировом экспортном рынке незначительна – всего 0,49% [1], что наглядно демонстрирует необходимость перехода отечественных предприятий лесопромышленного комплекса на производство экспортной продукции с высокой добавленной стоимостью и требует пересмотра традиционных форм и методов организации управления их экспортной деятельностью.

Механизм функционирования украинских предприятий лесопромышленного комплекса в системе международных экономических отношений требует пересмотра традиционных форм, методов организации и управления их экспортной деятельностью.

Целью исследования является проведение анализа экспортного потенциала лесопромышленного комплекса Украины, определение проблем его развития и направлений совершенствования.

Проблемы оценки развития, формирования и реализации экспортного потенциала исследовались в трудах многих украинских и зарубежных ученых, а именно: В.М. Бегмы, С.М. Бойко, С.М. Вдовины, Е.В. Волкодавовой, Б. Галиер, А.П. Гребельник, К.Р. Годарт, Ю.В. Каракай, А.Н. Кириченко, О.М. Киселева, Н.А. Клименко, Я.В. Ковалья, С. Ковальчук, В.В. Коломиец, Дж.Г. Конклин, Т.И. Ломаченко, А.А. Мазараки, Г.И. Мазурова, А.А. Мальцева, Т.М. Мельник, Дж.Т. Пасеслиз, Т.В. Пепы, Н.М. Пирец, М. Портера, И.В. Скорняковой, В.В. Юхименка и других. Но, к сожалению, не все пробле-

мы развития экспортного потенциала лесопромышленного комплекса Украины исследованы глубоко и обоснованно, что и вызвало заинтересованность в дальнейшем исследовании.

По данным Государственного агентства лесных ресурсов Украины [2], по запасам стволовой промышленной древесины Украина занимает шестое место в Европе. В лесах Украины древостои с преобладанием ценных древесных пород занимают 88,6% покрытой лесной растительностью площади. Из них сосна – 33,6%, дуб – 24,4%, бук обычный – 7,4%. Эксплуатационные леса 2-й группы (коммерческие) занимают 40,7% площади, покрытой лесной растительностью. Основа лесной национальной промышленности – Украинские Карпаты: тут лесистость достигает 42%, а доля ценных пород древесины – сосны, дуба и бука – составляет более 70% всех лесных ресурсов (данные отражены в табл. 1).

Таблица 1. Лесистость европейских стран*

Рейтинг	Страна	Площадь территории, тыс. га	Площадь, покрытая лесом, тыс. га	Лесистость, %
1	Швеция	45218	27264	60,3
2	Финляндия	33814	21883	64,7
3	Франция	54919	15156	27,6
4	Италия	50596	13509	26,7
5	Германия	35702	10740	30,1
6	Украина	60370	9491	15,7
7	Польша	31268	8942	28,6
8	Норвегия	32376	8710	26,9

* Данные Государственного агентства лесных ресурсов Украины [2]

Как отмечалось выше, в Украине общий экспорт древесины и изделий из древесины в структуре мирового экспорта составляет 0,49%. Однако по экспорту круглого леса и промышленного леса наше государство входит в десятку лидеров, а по экспорту древесины топливной занимает второе место в мире. Это подчеркивает перспективность исследуемой области для Украины и необходимость развития перерабатывающих производств.

Одной из ключевых проблем экспорта украинской древесины и изделий из нее то, что происходит экспорт преимущественно давальческого сырья. Проблемой перехода на экспорт готовой продукции является повышенная загруженность имеющихся отечественных мощностей, а не создание новых инновационных изделий.

Анализ деревообрабатывающего сегмента лесного сектора Украины показывает, что он имеет значительный потенциал. Основными факторами его является, прежде всего, ресурс лесоматериалов, который уже сегодня заготавливается, и тот, который еще может быть заготовлен, исходя из годового прироста древесины. Деревообрабатывающая промышленность страны сегодня достаточно развитая и обеспечивает основные потребности народнохозяйственного комплекса Украины.

За годы независимости в Украине постоянно увеличивалась заготовка древесины с 9–10 млн.м³ в 1991 г. до 17 млн. м³ в 2013 г. Но потребление внутри страны уменьшилось в разы. В 1991 г. Украина потребляла 38–40 млн. м³, которые в основном завозились из России, в 2013 г. потреблено всего 14 млн. м³ [3].

Анализ внешнеэкономической деятельности показывает значительный экспортный потенциал деревообрабатывающего сегмента Украины.

В результате исследования выявлено и ряд недостатков, которые присутствуют в области. Прежде всего, это отсутствие государственной концепции и отраслевых программ развития деревообрабатывающей промышленности. Отсутствуют действенные, прозрачные и доступные механизмы реализации древесины для разных видов предприятий.

В последние годы наблюдается тенденция к сокращению объемов производства продукции деревообработки, а взамен значительно увеличивается экспорт необработанной древесины. Чрезмерный импорт изделий из древесины и мебели в Украине создает реальную угрозу отечественному производителю. Чрезвычайно низкий инвестиционный климат вызвал отток инвестиций в страны-соседи Беларусь, Румынию, Россию.

Анализируя экспортный потенциал лесопромышленного комплекса, были определены приоритетные меры, которые направлены на развитие отрасли, а именно:

- совершенствование правовой базы и создание эффективно работающего института долгосрочной аренды объектов лесного фонда;
- формирование государственного фонда для предоставления льготных кредитов на использование новейших технологий в глубокой переработке сырья;
- предоставления гарантий государства по возврату кредитов заимствованных для инновационных целей у субъектов международного рынка;
- реформирование научно-исследовательских учреждений;
- использование научно-исследовательскими учреждениями средств правительственных и неправительственных организаций;
- привлечение к участию в проектах на межправительственном уровне.

Итак, только в комплексе выполнение всех вышеперечисленных приоритетных мер поможет украинским лесопромышленным предприятиям достичь эффективного экспортного потенциала.

Список цитированных источников:

1. Бикова, Н.В. Экспортный потенциал лісопромислових підприємств. – Чернівці: Місто, 2012. – 220 с.
2. Державне агентство лісових ресурсів України. – Режим доступу: <http://dklg.kmu.gov.ua/forest/control/uk/index>
3. Державний комітет статистики України. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>

УДК 331.101.262

Бурага Е.Ю.

**Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск
Научный руководитель: старший преподаватель Бельчина Е.М.**

КРИТЕРИИ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ (НА ПРИМЕРЕ СХП «БОРОВЛЯНЫ»)

Обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность трудовой деятельности.

Актуальность данного исследования состоит в том, что рост эффективности сельскохозяйственного производства и конечные финансовые результаты деятельности предприятия непосредственно зависят от уровня квалификации кадров, обеспеченности ими предприятия и эффективности использования трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы представляют собой важный фактор производства, рациональное использование которого обеспечивает повышение уровня производства сельскохозяйственной продукции и его экономической эффективности.

В связи с этим основной целью данного исследования является изучение влияния трудовых ресурсов на выпуск продукции и экономическую эффективность деятельности сельскохозяйственного подразделения, определение направлений улучшения использования трудовых ресурсов.

В рамках нашего исследования мы проанализировали показатели численности рабочей силы, ее движения, состава, структуры и квалификационного уровня рабочих, использования рабочего времени, трудоемкости продукции.

Организационная структура СХП «Боровляны» ЗАО «ВЦ «АКВАБЕЛ» Минского района. Данная структура является линейной.

Динамика и анализ основных показателей по организации труда в данном сельскохозяйственном подразделении представлена в таблице 1.

Таблица 1. Анализ основных показателей по организации труда СХП «Боровляны»

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Изменение +/- 2013 г. к 2012 г.	Изменение +/- 2012 г. к 2011 г.
1	2	3	4	5	6
Фонд заработной платы работников, млн. руб.	1181	2397	3341	944	1216
Среднесписочная численность работающих, чел.	50	50	50	0	0
Среднемесячная заработная плата по хозяйству, млн. руб.	1,97	4,0	5,57	1,57	2,03
Удельный вес заработной платы в выручке от реализации продукции, %	22,14	20,55	34,04	13,5	-1,59
Выплаты стимулирующего характера, включаемые в себестоимость, млн. руб.	393	1461	2036	575	1068
Удельный вес выплат стимулирующего характера в себестоимости, %	7,8	13,8	15	1,2	6

Из таблицы 1 видно, что удельный вес заработной платы в выручке от реализации продукции в 2013 году достиг своего наибольшего в изучаемом периоде значения. Также значительно увеличился фонд заработной платы. Эти два показателя свидетельствуют о том, что предприятие пользуется услугами высокооплачиваемого квалифицированного персонала, однако темпы роста заработной платы работников увеличиваются непропорционально темпам роста выручки от реализации.

На состояние кадрового потенциала и его производственные показатели огромное влияние оказывает постоянство его состава. Анализ показал, что на данном сельскохозяйственном подразделении сложился стабильный коллектив.

Также в ходе анализа было выявлено, что значительный вес в себестоимости продукции сельскохозяйственного подразделения занимают выплаты стимулирующего характера, которые с каждым годом увеличиваются большими темпами. Так, в 2013 году по сравнению с 2012 годом они увеличились на 39,3%, в 2012 году по сравнению с 2011 годом в 2,7 раза.

Также растет и удельный вес выплат стимулирующего характера в себестоимости, что отрицательно сказывается на прибыльности и эффективности деятельности организации.