

3) career (возможности для карьерного роста, вклад компании в обучение своих сотрудников);

4) comfort (нравится ли сотрудникам атмосфера в компании, насколько комфортны рабочие места, какие социальные пакеты и привилегии они получают, как потенциальные сотрудники воспринимают компанию в качестве места для комфортной и продуктивной работы).

В рамках рейтинга проводится масштабный опрос соискателей и сотрудников компаний. Каждая оценка имеет собственный вес в итоговом балле, который складывается из 2 компонентов: опроса соискателей — 40 %; опроса сотрудников — 60 %. Два независимых показателя суммируются согласно своему весу и определяют промежуточное место компании в рейтинге.

На следующем этапе приглашаются эксперты, которые выбирают по 3 лучшие по 4 указанным параметрам компании. Эти компании получают дополнительные баллы. Общий балл ложится в основу итогового рейтинга.

В целом, составление и использование рейтингов работодателей несет в себе ряд преимуществ:

1) для соискателей, так как рейтинги способствуют их ознакомлению с характеристиками организации и являются эффективным каналом передачи информации о привлекательности работы в компаниях;

2) для работодателей, так как место в рейтинге — их конкурентное преимущество на рынке труда. Более того, участвуя в рейтинге, руководство организации получает возможность провести исследование вовлеченности своих сотрудников, оценить привлекательность компании в глазах соискателей и сделать вывод относительно hr-брендинга своей организации.

Литература

1. Громова, Н. В. HR-брендинг в обеспечении конкурентоспособности компаний / Н. В. Громова // *Соврем. конкуренция*. — 2016. — № 1 (55).

2. Несеров, А. К. HR-бренд [Электронный ресурс] / А. К. Несеров // *Образовательная энциклопедия ODiplom.ru*. — Режим доступа: <http://odiplom.ru/lab/hr-brend.html>. — Дата доступа: 10.04.2018.

С.А. Ломаченко

*Научный руководитель — магистр экономических наук О.Г. Довыдова
БГЭУ (Минск)*

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ДЕРЕВООБРАБАТЫВАЮЩУЮ ОТРАСЛЬ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Деревообрабатывающая промышленность — одна из ключевых отраслей белорусской экономики. Существенное влияние на эффектив-

ность работы предприятий отрасли оказывает модернизация, проводимая, в основном, в условиях уже созданных производств вплоть до 2016 г. Проведение модернизации было необходимо, потому что оборудование и технологии на предприятиях отрасли были морально и физически устаревшими и не могли обеспечить выпуск необходимой рыночной продукции. Поэтому избранные предприятия на льготных условиях при поддержке государства получили кредиты на сумму более 1 млрд евро. Но, девять предприятий, а именно ОАО «Гомельдрев», ОАО «Могилевдрев», ОАО «Мостодрев», ОАО «Речицадрев», ОАО «Борисовдрев», ОАО «Ивацевичдрев», ОАО «ФандОК», ОАО «Витебскдрев», РПУП «Мозырский ДОК» так и не смогли достичь поставленных целей. Результатом стало несоответствие фактических сроков и результатов выполнения запланированным показателям программы модернизации деревообрабатывающих производств. В 2016 г. «Банку развития Республики Беларусь» были переданы в управление 9 модернизируемых предприятий деревообработки с огромными кредитами. Рентабельность реализованной продукции по итогам первого полугодия 2016 г. находилась в большом минусе (см. таблицу).

Рентабельность реализованной продукции модернизируемых предприятий

Название предприятия	Рентабельность реализованной продукции по итогам первого полугодия 2016 г., %
ОАО «Могилевдрев»	-19,7
ОАО «Гомельдрев»	-16,4
ОАО «Речицадрев»	-13,5
ОАО «Борисовдрев»	-29,7

Источники: собственная разработка на основе данных [1].

Модернизация ради модернизации и зачаточное состояние маркетинга на предприятиях деревообработки стали ключевыми причинами неудач. При планировании проведения модернизации не были учтены ни потенциальный спрос на продукцию, ни объем рынка сбыта. В 2016 г., уже под руководством «Банка развития Республики Беларусь», модернизируемые предприятия постепенно начали выходить на загрузку производственных мощностей, в 2017 г. продолжили ее наращивать. Тем не менее кредитные обязательства перед банками у данных девяти предприятий, в связи с займами на модернизацию, в настоящее время огромны.

Для использования возможностей работы на растущих рынках, особенно на рынках стран Европейского союза, в связи с санкциями в отношении России, белорусским предприятиям деревообработки необходимо отказаться от устаревших методов управления и выработать современные эффективные стратегии маркетинга и продаж.

Проблема дальнейшей модернизации предприятий по-прежнему актуальна, а вопрос привлечения иностранных инвестиций в отрасль остается острым. Так как государственная поддержка показала свою неэффективность и финансовые возможности бюджета и банков на поддержку деревообработки очень ограничены.

Л и т е р а т у р а

1. Информация об открытых акционерных обществах Беларуси [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://emitent.info/>. — Дата доступа: 02.04.2018.

Е.Ю. Макеева

*Научный руководитель — кандидат экономических наук О.Н. Момотова
СКФУ (Ставрополь, Россия)*

БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Бизнес-планирование как современный элемент планирования выступает в качестве одной из основных функций управления организацией. Качество управления организацией во многом определяется качеством реализации отдельных управленческих процессов — функций управления.

Основные проблемы в области бизнес-планирования в организации, независимо от ее размера и сферы деятельности, связаны с совершенствованием теоретического и методического аппарата, обеспечением надежности и прозрачности данных на всех этапах их образования и движения.

Бизнес-планирование выступает в качестве универсального и эффективного инструмента менеджмента. Данный инструмент целесообразно использовать в процессе принятия стратегических решений, связанных как с привлечением внешних инвесторов, так и с управлением развитием организации, осуществлением производственных процессов, интеграций и диверсификацией и т.д. Использование бизнес-планирования способствует существенному повышению эффективности работы организации, ее конкурентоспособности, позволяет значительно снизить воздействие управленческих, производственных и финансовых циклов.

Создание современной системы бизнес-планирования, в том числе на малом предприятии, возможно в результате решения следующих задач: ориентация на запросы со стороны внешней среды; изучение методов и специализированных инструментов принятия решений специалистами, функциональными и линейными руководителями; формирование постоянного обмена информацией и обновление данных в еди-