

увеличение продолжительности жизненного цикла, то есть ее долговечности.

Алгоритм продвижения марки складывается из следующих этапов:

- определение рыночного сегмента, для которого предназначен рыночный продукт, услуга;
- позиционирование торговой марки, то есть марка должна занять определенную позицию в умах покупателей;
- медиапланирование продвижения, то есть выбор методов коммуникационного воздействия на целевую группу и разработка маркетингового бюджета.

Успех продвижения торговой марки зависит не только о применяемых способов самого продвижения и количества вложенных в это денег. Марка не будет востребована аудиторией, если компания производит товар низкого качества.

В конечном итоге эффективность продвижения марки определяется двумя показателями:

- увеличение количества продаж и, следовательно, прибыльностью организации;
- ценой марки, которая в простом варианте может быть рассчитана как разница между ценой продажи с использованием марки и реальной ценой товара, условно – это те деньги, которые потребитель отдает, приобретая при этом дополнительную ценность. Можно идти по пути прогнозируемых объемов продаж с целью определения стоимости марки в будущем.

ДОХОДЫ И РАСХОДЫ ЛЕСХОЗА РБ И ИХ АНАЛИЗ

Н.Ф. Жуковская

Научный руководитель – *И.В.Макаренко*

Белорусский государственный технологический университет

Соотношение доходов и расходов лесхозов значительно влияет на финансовые результаты их деятельности, что определяет необходимость анализа факторов, влияющих на данные показатели, с целью увеличения прибыли.

Основные источники доходов лесхозов: бюджетное финансирование и самофинансирование (хозрасчет). Расходы и доходы бюджетной деятельности точно соответствуют установленной смете, их анализ нецелесообразен. В лесхозах важен анализ по хозрасчетной деятельности, так как за счет ее происходит возмещение расходов собственными доходами.

Анализ доходов ГЛХУ «Лидский лесхоз» свидетельствует, что доходы в отчетном периоде увеличились на 77,40%. Этому способствовало увеличение прочих операционных доходов на 8,83%, внереализационных доходов на 0,84%. Также наблюдается увеличение расходов за счет увеличения прочих операционных расходов на 9,65% и налога на прибыль и иных обязательных платежей на 3,10%.

Анализ состава и оценки доходов и расходов лесхозам необходимо углубить для изучения динамики их показателей.

Вместе с тем доходы, расходы и выручка от реализации увеличились одинаковыми темпами, а также увеличилась рентабельность реализации на 8,37%, в то время как выручка от реализации в 1 руб. доходов снизилась на 9,68 коп. Анализ динамики показателей расходов в ГЛХУ «Лидский лесхоз» отразил увеличение рентабельности расходов до 10,40%, темп роста расходов в 164,50% меньше темпов роста доходов, доходы на 1 руб. расходов увеличились и составили 107,92%.

Для выявления факторов, оказавших влияние на изменение результативного показателя – рентабельность произведенных расходов (+8,10%) необходимо проведение факторного анализа по следующей детерминированной модели:

$$\frac{П}{Р} = \frac{П}{В} * \frac{В}{Д} * \frac{Д}{Р},$$

где П – прибыль, ден. ед.;

В – выручка от продаж, ден. ед.;

Р – расходы, ден. ед.;

Д – доходы, ден. ед.

Результаты анализа свидетельствуют, что на изменение рентабельности расходов оказали влияние увеличение рентабельности реализации на 8,42% и увеличение доходов на 1 руб. расходов на 0,77%.

Однако данный анализ в лесхозах РБ не ведется, что не позволяет определить эффективность использования доходов и целесообразность произведенных расходов в сравнении с полученными доходами.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАК СИСТЕМА

И.Л. Игнатьева

Научный руководитель – к.э.н., профессор *В.Н. Платонов*
Белорусский государственный экономический университет

Развитие человеческих ресурсов воспринимается исследователями как процесс, как система или как совокупность элементов. Наиболее часто выделяются следующие элементы развития: выработка стратегий, прогнозирование и планирование потребности в кадрах, управление карьерой и профессиональным ростом, организация процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры. В большинстве случаев авторы не обосновывают выбор элементов, которые включены в их системы развития персонала. Можно предположить, что элементы включены в систему эклектично.

В результате исследования было определено, что прогнозирование и планирование потребности в кадрах относятся к системе формирования человеческих ресурсов. Организацию процесса адаптации целесообразно изучать в рамках становления специалиста.

Понятие развития выделяет из общей массы изменений такие, которые связаны с обновлением системы, с внутренним структурным и функциональным изменением, превращением в нечто новое, иное. Повышение квалификации, переподготовка, управление карьерой и профессиональным ростом имманентны системе развития персонала, но не достаточны для комплексного рассмотрения проблемы.

Все подходы к развитию человека в системе производства благ и услуг указывают, какие действия, процессы должны быть осуществлены. Это позволяет говорить о развитии кадров (персонала, человеческих ресурсов) как об особой деятельности, системе, имеющей свое специфическое содержание. Поэтому при создании систем развития кадров, персонала, человеческих ресурсов мы предлагаем в качестве модели-основания выбрать модель, описывающую виды деятельности. Существуют четыре вида деятельности: оценочная деятельность, познавательная, преобразовательная (проектная), общение (управленческая). Оценочная деятельность в системе развития работников предполагает оценку потребности в развитии. Познавательная деятельность связана с отдельными работниками, их потенциалом. Преобразовательная (проектная) деятельность связана с переходом в другое состояние функционирования. Осуществление этого перехода предполагает усилия кадрового потенциала, а не только потенциала отдельных работников. Роль общения относительно системы развития сотрудников подчеркивается у многих исследователей. Н.П.Беляцкий описывает его как один из факторов успешного развития персонала, называя его поведением сотрудников.

Развитие сотрудников как система будет включать четыре подсистемы: оценка потребности развития; индивидуальное развитие; осуществление преобразований; подсистема коммуникаций. В самом общем виде в подсистему оценки потребности развития войдут: работники предприятия, консультанты как субъекты, производящие оценку, кадровый потенциал и потенциал кадров – объекты оценки, способы деятельности, благодаря которой осуществляется оценка потребности в развитии (аттестация). Подсистема индивидуального развития включает отдельных работников в качестве субъекта, потенциал работников – объект развития, переподготовку, повышение квалификации, карьеру как способы развития. В