

работников лесной охраны, обустройство системы вентиляции в конторе лесничества, а также оснащение конторы лесничества современными средствами обработки информации. Считаем, что изготовление Доски почета работников лесного хозяйства, как элемента нематериальной мотивации и признания заслуг работников леса позволят стимулировать работников к повышению их инновационного потенциала. Также немаловажным является создание условий, при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за лучшее выполнение порученной работы, причастность к ней, личную ответственность за её результаты; ощущали бы ценность результатов. Для того чтобы работа приносила удовлетворение, задание должно содержать известную долю риска и возможность добиться успеха. К нематериальному стимулированию труда можно отнести и упоминание личных достижений в годовом отзыве компании, размещение фотографии сотрудника на сайте компании, а также один из наиболее действенных методов – стимулирование свободным временем, которое предполагает предоставление отгулов.

Предложенные мероприятия по совершенствованию условий трудовых процессов и рабочих мест, являются эффективными в рамках системы мотивации работников.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Морковина С.С., Троцюк С.Ю.

*Воронежская государственная лесотехническая академия,
Воронеж, e-mail: anyutik777-78@mail.ru*

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Социально-экономические условия и научно-технический прогресс не стоят на месте и диктуют свои правила развития работников и повышения их квалификации.

Мебельная промышленность относится к числу наиболее динамично развивающихся отраслей лесного сектора экономики. Мебельное производство отличает современное оборудование, новое качественное сырье, материалы, комплектующие. Эти обстоятельства определяют растущие потребности в квалифицированных кадрах. Наличие главного звена – квалифицированных специалистов на предприятиях позволяет развивать производственный процесс.

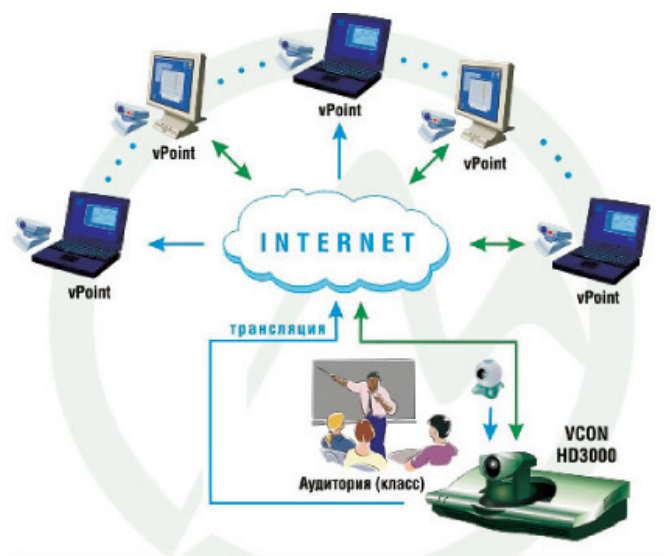
Профессиональную подготовку кадров для мебельной промышленности осуществляют учебные заведения. Однако, не маловажным элементом является организация на предприятии системы мер повышения квалификации работников и улучшения качества дополнительного обучения работников. Считаем возможным внедрить на мебельных предприятиях современные способы развития персонала – дистанционное обучение и коуч-менеджмент.

Службы персонала и службы повышения квалификации крупных предприятий стоят перед выбором: остаться в рамках традиционного обучения, налаженного годами, или строить современную информационную инфраструктуру предприятия, которая обеспечивает не только возможности электронного обучения, но и закладывает основу внутренних коммуникаций для решения задач управления компанией.

Привлекательность дистанционного корпоративного обучения состоит не только в доступности с каждого рабочего места, в любое время учебных материалов, но и в возможности включить в учебный процесс знания экспертов — ведущих сотрудников организации, чтобы передать их новому поколению. Не только в стоимостных характеристиках (хотя онлайн обучение дешевле традиционных методов для крупных холдингов), но и в возможности структурировать обучение вокруг слушателя, обеспечивая ему возможность той последовательности и того темпа обучения, который он выбирает.

Эффект от внедрения данного мероприятия в большей степени зависит от того, насколько часто выделяет время обучению студент.

Что же такое коуч-менеджмент? Коучинг – профессиональное содействие человеку в определении и достижении его целей, личных и профессиональных, за минимальное время и с минимальными усилиями. Коучинг работает на уровне сознания и служит для расширения границ осознания действительности в ходе анализа поставленной задачи. Сбор всей необходимой информации для решения задачи и ее анализ производится клиентом самостоятельно при содействии коуча. Что же делает коуч-менеджер такого, что отличает этот стиль управления от всех других? Дело в том, что коуч-менеджер даже в тех ситуациях, когда просто ставит своему подчиненному задачи, не только озвучивает их, но и обязательно интересуется при этом тем, насколько данная задача соотносится с личными целями подчиненного.



Коуч-менеджмент призван повысить эффективность работы подчиненного за счет самостоятельного решения им проблем, препятствующих достижению цели, и увеличения его мотивированности на достижение результата.

Предложенные методы развития персонала требуют аппроксимации на конкретные отраслевые предприятия, что актуализирует исследования в области поиска системы развития персонала в деревообрабатывающей промышленности.

Использование инструментария коучинга в практике мебельной промышленности оправдано, т.к. позволяет снизить затраты отдельной организации на обучение и повысить его эффективность. Установлено, что внедрение коучинга в развитие персонала мебельной компании требует инвестиций в размере 1200000 руб., при этом увеличение прибыли произойдет на 3960000 руб. Таким образом, предлагаемые мероприятия положительно отразятся на результатах деятельности предприятия.

Список литературы

1. Безрукова Т.Л., Морковина С.С. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2010. – 356 с.
2. Морковина С.С. Региональные особенности развития предпринимательства в деревообрабатывающей промышленности // Саяпинские чтения, гл. редактор В.М. Юрьев. – Тамбов: Изд. дом ТГУ им. Г.Р. Державина, 2008. – Вып. 2. – 0,9 п.л.

ПРОБЛЕМЫ ЛЕСНОГО СЕКТОРА И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЧЕРЕЗ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЁРСТВО

Сибиряткина И.В., Азарян Л.В.

*ФГБОУ ВПО «Воронежская государственная лесотехническая академия», Воронеж,
e-mail: anyutik777-78@mail.ru*

Лесной сектор РФ более остро, чем другие промышленные отрасли ощущает влияние финансово-экономического кризиса. Необходимость в реализации комплексных мер по устранению создавшихся на протяжении последних лет негативных явлений и не решённых на законодательном уровне проблем лесного сектора, которые сдерживают его динамическое развитие, принося существенный экономический ущерб государству.

Принятая в 2006 г. новая редакция Лесного Кодекса РФ не принесла существенных изменений в лесное законодательство, так как не затронула концептуальную основу кодекса и не предложила механизмы лесной концессии.

Так, согласно ЛК, ответственность за ведение лесного хозяйства возложена на арендатора лесных участков. Кроме уплаты налогов, арендной платы за участки лесного фонда, арендаторы обязаны нести затраты на выполнения лесохозяйственных работ [1].

Однако данные арендаторы не являются собственниками данных участков, но должны, согласно законодательству, выращивать и восстанавливать лес, создавая не собственное имущество, а государственное. Следовательно, государство должно выступить партнёром этих отношений и выработать чёткий механизм своего участия в воспроизводстве, охране, защите лесов на арендуемой территории.

Лесной сектор при арендных отношениях не стал привлекательным объектом для осуществления инвестиций (зарубежных и отечественных) не только в модернизацию или создание новых производств, но и в развитие социальной и транспортной инфраструктуры при освоении лесных массивов.

За последние 15 лет строительство лесных дорог почти не осуществлялось, велась вырубка насаждений, расположенных в зонах транспортных путей.

Именно осознание органами государственной власти того факта, что арендные отношения в том виде, в котором они существовали до принятия в 2006 году Лесного кодекса, не способны создать благоприятный инвестиционный климат в лесном секторе, привело к появлению новой формы организации арендных отношений на базе приоритетных инвестиционных проектов.

Условия применения названной формы арендных отношений установлены ст. 22 Лесного кодекса и Постановлением Правительства РФ № 419 от 30.06.2007 «О приоритетных инвестиционных проектах в области освоения лесов» [1, 2]. Этим постановлением:

а) утверждено положение о подготовке и утверждении перечня приоритетных инвестиционных проектов в области освоения лесов;

б) при определении платы за аренду лесного участка, используемого для реализации инвестиционного проекта, на период окупаемости проекта установлен понижающий коэффициент 0,5 к ставкам платы за единицу площади лесного участка, которые утверждены Постановлением Правительства РФ № 310 от 22.05.2007;

в) аукционный доступ частного бизнеса к использованию лесов заменен конкурсным отбором арендаторов лесных участков.

Таким образом, данное постановление, по сути, продемонстрировало отказ государства от создания конкурентной среды в сфере использования лесов, основанного исключительно на аукционных процедурах, предложив другой подход к отбору эффективных лесопользователей через их конкурсный подбор.

Но и здесь, на наш взгляд, существует серьёзная проблема -отсутствия нормативного законодательства для арендаторов, предлагающих инвестиционные проекты в области освоения лесов.

Отсутствие регламентации в проведении конкурсных процедур с их обязательной открытостью (публичностью) создает высокие коррупционные риски при передаче лесов в аренду, предпочтения для крупного бизнеса, позволяющие занять монопольное положение на лесных рынках, барьеры на пути становления и развития малого и среднего предпринимательства в лесном секторе.

Подводя итоги сказанному выше, можно сделать вывод, что лесному сектору в РФ необходимы новые формы и механизмы взаимоотношений с государством для успешного развития лесной отрасли. Данный механизм должен включать в себя взаимодействие между органами власти и бизнесом через партнёрство. Государственно-частное партнёрство, широко используемое за рубежом, на наш взгляд способно содействовать реализации программ экономической модернизации лесного сектора с наименьшими издержками и потерями.

Список литературы

1. Лесной кодекс Российской Федерации: [принят ГД РФ 08.11.2006, (ред. от 18.07.2011)]- М.: Издательство «Омега-Л», 2011. – 56 с.
2. О приоритетных инвестиционных проектах в области освоения лесов: постановлением Правительства РФ № 419 от 30.06.2007.

БУХГАЛТЕРСКИЙ И НАЛОГОВЫЙ УЧЁТ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Сибиряткина И.В., Чернышова О.А.

*ФГБОУ ВПО «Воронежская государственная лесотехническая академия», Воронеж,
e-mail: anyutik777-78@mail.ru*

С 1 января 2002 г. в РФ вступила в действие глава 25 Налогового Кодекса РФ «Налог на прибыль организации». Новацией данной главы налогового