

предприятия существуют проблемы по управлению, формированию и распределению прибыли, требует рассмотрения определенных методов разрешения данных вопросов. Так, руководству предприятия необходимо овладеть новыми методами распределения прибыли, которые бы учитывали интересы сразу нескольких сторон. Во-первых, государство заинтересовано как в создании условий, стимулирующих развитие производства, так и в реализации своих экономических функций, связанных с налогообложением, уменьшающим показатель прибыли на величину соответствующих налоговых отчислений. Во-вторых, трудовой коллектив заинтересован в получении больших доходов, что требует увеличения расходов по статье “заработная плата” и “начисления”. В-третьих, кредиторы и акционеры должны быть уверены в платежеспособности фирмы, возвратности предоставленных ссуд. Руководство же стремится как можно большую часть прибыли оставить нераспределенной, в качестве резерва, позволяющего укрепить основы самофинансирования. При этом руководство возлагает на себя ответственность планировать распределение прибыли таким образом, чтобы учесть интересы сторон и, в то же время, обеспечить благосостояние предприятия. Предприятие должно получать прибыль в таком размере, чтобы обеспечивать расширенное воспроизводство и решение стоящих перед предприятием задач. Необходимо, чтобы руководство предприятия гораздо больше внимания уделяло таким сферам, как реализация и сбыт продукции, так как нужды и запросы потребителей становятся чрезвычайно индивидуализированными, а рынки очень разнообразными по своей структуре. На предприятии должны предусматриваться плановые мероприятия по увеличению прибыли. Эти мероприятия могут предусматривать продажу излишнего оборудования и другого имущества или сдачу его в аренду; расширение рынка продаж; увеличение ассортимента продукции; проведение различного рода акций; строгое соблюдение заключенных договоров на выполнение работ.

Литература

1. Бланк И.А. Управление прибылью. – К.: НикаЦентр, Эльга, 1998. –544с.
2. Кравченко Л.И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле. – Мн., 1995. –231с.
3. Советский энциклопедический словарь/ Гл.ред. А.М. Прохоров.– 4-е изд.– М.: Сов. Энциклопедия, 1986– 1600 с.
4. Хозяйственный кодекс Украины. –Х.: Одиссей,2007.–256с.
5. Ковалев В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры./ Научное издание . – М.: Финансы и статистика, 2001. – 560с.
6. Гребнев А.И. Экономика торгового предприятия, М.: Экономика, 1996 . –316с.
7. Мелентьева В. Анализ рентабельности торговых предприятий /Аудитор. – 1999. – №9. – С.12–13.

УДК 369.012.4

Т.Б. Онищенко, студент,
Крымский экономический институт КНЭУ

СОЦИАЛЬНАЯ САМОЗАЩИТА КАК МЕРОПРИЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

В настоящее время на украинских предприятиях сложилась ситуация, когда работники не получают необходимых социальных гарантий ни со стороны государства, ни со стороны работодателя. Как следствие: заработная плата в «конвертах», минимальные социальные отчисления, отсутствие оплачиваемых (а иногда и неоплачиваемых) отпусков и больничных. Проблема заключается, в первую очередь, в самих работниках. Конституцией Украины, Кодексом Законов о труде, законами «Об отпусках», «О профсоюзах» и другими нормативно-правовыми актами работникам гарантируются широкие права, которыми они не пользуются.

Шаульская Л.В. выявляет основные недостатки социально-трудовых отношений. Главными из них она считает «значительный отрыв законодательно принятых трудовых прав, гарантий, требований от их фактической реализации; снижение роли профсоюзов относительно влияния на регулирование социально-трудовых отношений» и др. [1, с. 137]. Виноградский М.Д., Беляева СВ. отмечают, что «планы социального развития трудовых коллективов предприятий (объединений)

способны влиять на планомерное и целенаправленное разрешение разных социальных проблем» [2, с. 74]. Болюбах В.В. отмечает, что «важным компонентом в деятельности субъектов социальной защиты является социальная защита работников предприятия» [3, с. 154].

Однако необходимо не только детально рассмотреть проблемы социального развития трудового коллектива предприятия, но и выявить возможность их решения путем осознания работниками своих прав, формирования стремления использовать и отстаивать их. Целью статьи является рассмотрение проблем социального развития на предприятии, выявление новых подходов к их решению.

Термин коллектив (от латин. *collectivus* — собирательный) в науке используется для характеристики объединения людей на основе личного и общего интересов и целей, реализация и достижение которых предполагает определенную структуру, внутреннюю организацию, дисциплину и ответственность, органы управления и самоуправления.

Понятие «социальное развитие коллектива» содержит в себе сумму факторов, которые образуют показатели социальной сферы жизнедеятельности трудового коллектива.

В Украине в 2005 г. зарегистрировано 1598,5 тыс. чел., которые работают в условиях, не соответствующих санитарно -гигиеническим нормам, что составляет 27,4 % к учетной численности штатных работников. Если принять во внимание и другие компоненты условий труда, то этот процент окажется значительно больше [4, с.401].

Согласно исследованиям, проведенным органами государственной статистики Украины при поддержке МОТ и ПРООН в течение 2000-2006 гг., среди 18098,7 тыс. респондентов на вопрос «Чувствуете ли вы себя в безопасности на работе?» были получены следующие данные (табл. 1).

Таблица 1

Оценка работниками безопасности своего труда, %

Критерий оценки	Городское население				Сельское население			
	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2006 г.
в безопасности	41,8	61,4	66,1	68,4	37,2	64,8	67,4	69,7
в опасности	10,7	16,2	14,7	13,5	8,8	11,9	10,9	10,0
не могу ответить	47,5	22,4	19,2	18,1	54,0	23,3	21,7	20,3

Как видим из табл. 1, несмотря на несоответствие условий труда нормам, большинство работников (68,4% - городское население и 69,7% -сельское население) чувствуют себя в безопасности на рабочем месте. Таким образом, большинство из них не осознает, что данное несоответствие может нанести вред их жизни и здоровью. Решением проблемы несоответствия условий труда нормам может быть привлечение инвестиций, в частности иностранных, которые позволят провести замену устаревшего оборудования, капитальный ремонт предприятий и др. Но, в первую очередь, работники не должны мириться с нарушениями требований охраны труда, а также обязаны лично соблюдать установленную технику безопасности.

Одним из важнейших факторов, способствующих социальному развитию трудового коллектива, является материальная мотивация труда, то есть - заработная плата, премии, доплата, надбавки и т.д. Выплата неофициальной зарплаты, только на первый взгляд содействует росту доходов граждан и прибыли предпринимателей. На самом деле это ослабляет социальную защиту работников, причастных к «теневой» экономике, уменьшает поступления в бюджеты всех уровней и государственные социальные страховые фонды.

Многие граждане, руководствуясь стремлением любым способом заработать, обращаются в неформальный сектор занятости, в котором отсутствуют социальные гарантии, контроль условий труда работников, качества товаров и услуг. Согласно исследованию, проведенному Мировым банком "Ukrainian Longitudinal Monitoring Survey" (ULMS), процент неформальной занятости увеличился с 11% до 18,4% [5,с.46-47].

Решением вышеуказанных проблем может стать создание негосударственных накопительных фондов либо в рамках данного предприятия, либо в виде личного банковского счета работника. По состоянию на 1 апреля 2006 г., Государственной комиссией по урегулированию рынков финансовых услуг согласовано 77 учреждений негосударственных пенсионных фондов, а в Государственный реестр финансовых учреждений внесена информация о 58 негосударственных пенсионных фондах. Они функционируют за счет добровольных отчислений работодателей, работников и членов их

семей. В значительной мере разрешению многих проблем в сфере социального развития содействует развитие социального партнерства. Но, согласно опросу, проведенному органами государственной статистики Украины при поддержке МОТ, выявлена следующая тенденция поведения работников на предприятии. Более чем половина (53 %) занятых в отраслях экономики считают, что для большинства работников их предприятия присуще приспособленческое поведение, то есть пассивное ожидание изменений, стремление удерживаться на рабочем месте за мизерную плату. Членов организаций, которые стремятся к партнерскому поведению, значительно меньше - 32,3 %, хотя данный показатель неуклонно возрастает. Наиболее институционально структурированным звеном социально-трудового партнерства в Украине являются профсоюзы. Они имеют свои структуры практически на всех крупных предприятиях и на многих других, представительства на региональном, отраслевом и национальном уровнях.

В Украине сегодня около 2 млн. работодателей, первичных профсоюзных организаций (на уровне предприятий) - 120-130 тыс. Уровень доверия граждан к профсоюзам, согласно социологическим опросам, неуклонно снижается (7,1 % - по данным опроса, проведенного Украинским центром экономических и политических исследований им. А.Разумкова) [6, с. 58, 59].

Также необходимо привлечение капиталовложений, в том числе и иностранных, для осуществления модернизации и обновления производства и максимального приближения условий труда к существующим санитарно-гигиеническим нормам. Новым подходом для разрешения значительного количества социальных проблем может являться создание негосударственных социальных накопительных фондов, в том числе Пенсионного. Они создаются на основании отчислений работодателей, работников, их родственников и обеспечивают сбор средств не только для достойного уровня пенсии, но и для оплаты отпускных, больничных и др. Распространение корпоративной культуры позволит расширить границы партнерского поведения среди работников и, как следствие, приведет к развитию социального партнерства и усилению роли профсоюзов.

Литература

1. Шаульска Л.В. Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового потенціалу // Актуальні проблеми економіки.-2005.-№6.- С. 136-143.
2. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом : навч. посіб. - К.: Центр навчальної літератури, 2006 .- 504 с.
3. Болюбах В.В. Соціальний захист працівників на підприємствах // Актуальні проблеми економіки.-2006.-№3.- С. 154-157.
4. Статистичний щорічник України за 2005 рік.- К.: 2006.- 576с.
5. Большая О.В. Проблеми неформальної зайнятості в Україні // Держава та регіони : економіка та підприємство .-2007.-№1.- С.45-49.
6. Николаева Т., Саливон С. Союзники. Принцип работы нынешних профсоюзов, сфера их влияния и способы противостояния // Бизнес 35/28.08.06.-С.55-71.

УДК 338.515

Э.Э. Шамилева, ассистент, А.С. Брюквина, студент,
Крымский экономический институт КНЭУ

АНАЛИЗ РЕЗЕРВОВ ПОВЫШЕНИЯ ПРИБЫЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ «ПРИДНЕПРОВСКАЯ ЖЕЛЕЗНАЯ ДОРОГА»

В настоящее время в условиях рыночной экономики появляется всё больше торговых предприятий, и каждое стремится получить как можно большую прибыль при минимальных затратах. Для обеспечения прибыльности своего дела предпринимателю следует проводить анализ сложившейся ситуации на рынке, а также внутри своего предприятия. Достижение главной цели – максимизации прибыли – возможно только при правильном и продуманном планировании деятельности предприятия.

Целью статьи является выявление путей и резервов повышения прибыли на предприятии «Приднепровская железная дорога».