

Анализ доходов и затрат, тыс. грн.

Показатели	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2005/2006 %
	В целом по предприятию				
Доходы от перевозок	1698,0	3407,9	3982,7	5427,4	36
Эксплуатационные затраты	1698,0	3258,3	3784,1	5193,7	37
Прибыль от перевозок	–	149,6	198,6	233,7	18
Доходы вспомогаг. производства	3998,4	8852,4	9834,0	10436,7	6
Затраты вспомогаг. производства	2213,5	4971,8	6252,3	7211,2	15
Прибыль вспомогаг. производства	1784,9	3880,6	3581,7	3225,5	–
Валовая прибыль	–1784,9	4030,2	3780,3	3459,2	–
Доходы от другой операц. деятельности	81,9	458,3	1420,0	2322,1	63
Затраты от другой операц. деятельности	115,9	344,5	258,1	292,1	13
Результат другой операционной деятельности	–34,0	113,8	1161,9	2030,0	75
Доходы фин.-инвест. деятельности	0,4	6,3	261,3	50,1	–
Затраты фин.-инвест. деятельности	–	–	256,5	43,4	–
Результат фин.-инвест. деятельности	0,4	6,3	4,8	6,7	39
Фин. результат по налогообложению	–1751,3	4150,3	4947,0	5495,9	11
Чистая прибыль	1752,9	4022,9	4947,0	5491,5	11

Помимо грузо и пассажироперевозок предприятие оказывает услуги по подсобно-вспомогательной деятельности, в неё входят: услуги хозяйства станций (в данном случае по вокзалу Симферополь), общественное питание и т.д.

По хозяйству станций за 2006 г. доходов получены в сумме 7238,2 тыс. грн., темп роста к прошлому году составляет 105,9%. Расходы за 2006 г. составили 4472,2 тыс. грн., темп роста к прошлому году 118,2 %. Таким образом, темп роста расходов превышает темп роста доходов к прошлому году на 12,3%. Это привело к снижению прибыли на 284,6 тыс. грн. и рентабельности на 18,8 %. Но плановое задание по прибыли выполнено. Прибыль и рентабельность снизились за счёт роста расходов на Фонд оплаты труда (ФОТ) – (увеличение тарифных ставок и должностных окладов, увеличение сумм материальной помощи к отпуску, повышение минимальной заработной платы). Расходы по амортизации увеличились на 68 тыс. грн. по сравнению с аналогичным периодом прошлого года в результате введения в эксплуатацию новых объектов. Исходя из вышеизложенного материала целесообразно определить пути повышения прибыли, которые будут подходить организациям вне зависимости от сферы деятельности. Учитывая рекомендации относительно рентабельности предприятия, можно утверждать, что прибыль зависит от многих производственных факторов.

Литература

1. Ульянов И. О роли статистических характеристик нормы прибыли в государственном регулировании экономики // Вісник Економіки. – 2006. – №10. – С. 63–66.
2. Ищенко Е. Прибыль как критерий эффективности функционирования предприятия // Экономист. – 2005. – №8. – С.90–92.
3. Кривицкая О.Р. Планування прибутку підприємства при визначенні стратегії його розвитку // Фінанси України. – 2005. – №3 – С.126–138.

УДК 331

Э.Э. Шамилева, ассистент,
О.Л. Еременко, студент, КЭИ КНЭУ

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ИСТОЧНИК ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ КОМПАНИИ

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда научно-технический прогресс значительно ускоряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Несоответствие квалификации персонала потребностям компании отрицательно сказывается на результатах ее деятельности. Целью статьи является анализ теоретических основ обучения и развития персонала, целесообразности вложения в него инвестиций, и выработка на этой основе практических рекомендаций относительно формирования конкурентных преимуществ предприятия путем развития

его работников. Рыночная экономика не способна без вмешательства государства обеспечить эффективное формирование трудового потенциала общества. Такое вмешательство требует оптимального сочетания действий государства, государственного и частного секторов экономики, привлечения представителей наемных рабочих к управлению процессами профессионального обучения персонала на предприятии.

Развитие персонала рассматривается как один из весомых источников формирования ключевых компетенций компании в рамках ресурсной концепции управления конкурентными преимуществами, которая получила распространение и признание благодаря трудам современных швейцарских и немецких экономистов.

Проблемам обучения и повышения квалификации персонала и эффективности проведения этих мероприятий посвящены труды многих отечественных и зарубежных ученых.

Барабась Д.О. предложил сравнительную характеристику видов обучения и повышения квалификации кадров в которой рассмотрел такие виды обучения персонала как: самообразование, курсы и семинары, тренинги, бизнес–основа, в том числе программа МВА, дистанционное обучение, высшее образование. Выделил их назначение, преимущества, недостатки и ограничения [1, с.205–206]. Крыклий А.С. считает, что в Украине также назрела проблема в принятии специального закона по поводу регулирования профессионального обучения персонала на производстве, поскольку действующая нормативно–правовая база не только не стимулирует, а иногда даже сдерживает профессиональное обучение работников предприятий. Такое состояние дел обусловлено значительной мерой тем, что за период с 1991 г. по 2000 г. были приняты законодательные акты по общему, профессионально–техническому и высшему образованию, тогда когда система профессионального обучения персонала на производстве пока остается практически без внимания со стороны законодательной и исполнительной власти [2, с. 114]. Мешкова А.А. рассмотрела целесообразность вложения инвестиций в обучение персонала. Рассчитала эффективность вложения инвестиций в персонал на основе методики Дж. Филиппа [3, с. 41–43].

Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты капиталовложения в профессиональное развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении. Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне нее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний. Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе. Не случайно возможность профессионального обучения в собственной компании высоко ценится работниками и оказывает большое влияние на принятие ими решения о поступлении на работу в ту или иную организацию. Определение потребностей в профессиональном развитии отдельного сотрудника требует совместных усилий отдела профессионального развития, самого сотрудника и его руководителя. Каждая из сторон привносит свое видение этого вопроса, определяемое ее положением в организации и ролью в процессе профессионального развития. Для адекватного определения потребностей профессионального развития каждая из участвующих в этом процессе сторон должна понимать, под воздействием каких факторов складываются потребности организации в развитии своего персонала. Основными факторами являются:

- динамика внешней среды (потребители, конкуренты, поставщики, государство);
- развитие техники и технологии, влекущее за собой появление новой продукции, услуг и методов производства;
- изменение стратегии развития организации;
- создание новой организационной структуры;
- освоение новых видов деятельности.

Традиционными методами определения и регистрации потребностей в профессиональном развитии являются аттестация и подготовка индивидуального плана развития. В ходе аттестации (или во время специальной встречи по профессиональному развитию) сотрудник обсуждает с руководителем перспективы своего профессионального развития. Результатом этого обсуждения становится план индивидуального развития, который передается в кадровую службу (отдел профессионального развития). Сведенные воедино планы развития сотрудников становятся программой профессионального развития персонала организации.

Исходя из выше изложенного материала можно сделать вывод, что человеческий капитал является основополагающим коммерческим активом, благодаря которому компания может получить прибыль или увеличить стоимость своих активов. Но, с другой стороны, человеческий ресурс – наиболее инерционный, медленно изменяющийся по сравнению с другими (финансовыми, материальными, информационными, технологическими и т.д.), что объясняется длительностью процессов профессионального отбора, адаптации и развития и, следовательно, невозможностью эффективного включения его в отлаженную деятельность фирмы сразу же после покупки.

Литература

1. Барабась Д.О. Навчання персоналу як джерело формування стійких конкурентних переваг компанії // Стратегія економічного розвитку України. Вип.14. 2003 – С. 205 – 211.
2. Криклій А.С. Фінансування професійного навчання персоналу // Фінинсы України. – 2005. – № 6. – С. 113 – 118.
3. Машкова А.А. Оценка эффективности вложения инвестиций в персонал предприятия // Культура народов Причерноморья. – 2007. – № 105. – С. 41 – 43.

УДК 658.566

В.Н. Ваколук, студент,
Крымский экономический институт КНЭУ

МЕТОДЫ УЧЕТА ЗАТРАТ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Работа посвящена актуальному на сегодняшний день вопросу – выбору эффективной системы управления затратами предприятия. При этом учет затрат является важнейшим инструментом управления предприятием, так как позволяет гибко регулировать производственный процесс, производить адекватную оценку уровня показателей прибыли и рентабельности, достигнутых на предприятии. Экономически обоснованное управление затратами позволяет предприятию управлять себестоимостью продукции, повышая тем самым свою прибыль и конкурентоспособность.

Цель работы – определение сущности и направлений классификации методов учета затрат на производство продукции.

В литературе используются различные термины, связанные с учетом затрат: модели управленческого учета, системы управленческого учета затрат, системы учета затрат на производство и калькулирование продукции и т.п. Тем не менее в нормативных документах не приведены определения этих понятий, не раскрыты их составляющие, не представлена полная классификация способов учета затрат на предприятии.

Так, Н. Врублевский отмечает, что управленческий учет затрат производства состоит из двух разделов – собственно учета затрат производства и калькуляционного учета себестоимости продукции. Первый включает учет затрат производства по экономическим элементам, видам, местам возникновения и объектам учета, а второй – учет себестоимости по калькуляционным статьям затрат, определение себестоимости продукции по местам возникновения затрат производства и калькулирования себестоимости продукции по видам и калькуляционным единицам, а также составление отчетных калькуляций фактической себестоимости готовой продукции предприятия [1, с. 7–8]. С. Голов утверждает, что система производственного учета обеспечивает калькулирование и контроль себестоимости объектов затрат. В общем виде она, по мнению ученого, имеет две стадии: накопление затрат и отнесение их к определенным объектам затрат [2, с. 100–101]

Большинство авторов под методом учета затрат на производство и калькулирование себестоимости продукции подразумевают совокупность приемов документирования и отражения производственных затрат, которые обеспечивают определение фактической себестоимости продукции, а также отнесение затрат на единицу продукции. Иными словами, это совокупность способов аналитического учета затрат на производство по калькуляционным объектам и приемов расчета калькуляционных единиц [3, с. 110; 4, с. 107].

Таким образом, под методом учета затрат на производство следует понимать совокупность способов построения аналитических счетов по формированию затрат с целью обоснованного калькулирования себестоимости продукции и управления ими.