

УДК 332.14 : 338.48

**Обґрунтування поняття «дестинація ділового туризму» / Леонт'єва Ю. Ю. // Вісник НТУ «ХПИ».** Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПИ». – 2012. – № 56(962). – С. 103–107. – Бібліогр.: 21 назва.

Рассмотрено понятие «деловой туризм» и «дестинация». Обоснованное понятие «деловая туристическая дестинация». Определенно, что «дестинация делового туризма» – это определенное место: страна, регион, город, или гостиницу, деловой центр, который имеет определенную привлекательность для деловых поездок, включает ресурсы категорий «аттракция», «доступность», «комфорт», «посредники», является целью путешествия и доступна с точки зрения транспортных коммуникаций.

**Ключевые слова:** деловой туризм, дестинация, аттракция, доступность, комфорт, посредники.

A concept «business tourism» is considered and «destination». Grounded concept «business tourist destination». Certainly, that «destination of business tourism» is a certain place: country, region, city, hotel, business center, that has a certain attractiveness for business trips, «attractions», «access», «amenities», «ancillary services» includes the resources of categories, is the purpose of trip and accessible from point of transport communications.

**Keywords:** business tourism, destinaciya, atrakciya, availability, comfort, mediators.

УДК 628.4.02:658.155.4

**В. А. МИЩЕНКО**, докт. экон. наук., проф., НТУ «ХПИ»,  
**Л. И. ПОДДУБНАЯ**, докт. экон. наук., проф., ХНЭУ, Харьков,  
**Д. А. БОНДАРЕНКО**, аспирант, НТУ «ХПИ».

### **КРИТЕРИИ УСПЕШНОСТИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Рассмотрен показатель прибыли в расчете на одного человека как наиболее эффективный показатель стабильности предприятия. Рост данного показателя позволяет минимизировать риски в условиях финансового кризиса и экономической нестабильности, уменьшить налоговое бремя и повысить запас финансовой прочности предприятия.

**Ключевые слова:** показатель прибыли, финансовая стабильность, прибыль.

**Постановка проблемы.** Эффективность управления малыми и средними предприятиями (далее – МСП) в первую очередь зависит от эффективности подготовки и принятия управленческих решений. Связано это с тем, что в управленческих решениях фиксируется вся совокупность отношений возникающих в процессе хозяйствования МСП. Полноценность всего цикла организационно-управленческой деятельности МСП от постановки целей до их фактической реализации, обеспечивается благодаря двум элементам управления – подготовка и принятие управленческих решений. Делая тем самым управленческие решения одним из важнейших элементов в организационно-управленческой деятельности МСП.

Для принятия эффективного решения руководителю необходима информация о состоянии предприятия благодаря которой можно делать выводы о эффективности функционирования подразделений, выявлять существующие проблемы и определять пути дальнейшего развития. Получить такую информацию

© В. А. Мищенко, Л. И. Поддубная, Д. А. Бондаренко, 2012

можно благодаря постоянному мониторингу деятельности предприятия. При этом весьма важным этапом в проведении такого мониторинга является выбор показателя на основании которого данный мониторинг будет проводиться.

**Анализ исследований и публикаций.** Особенности принятия управленческих решений посвящены работы Н. Г. Чумаченко, Р. И. Заботима, А. Тихомирова, К. Агеева. Е. В. Ксенчука, М. К. Киянова [1, 2, 3] и других авторов. Вопросам диагностики эффективности деятельности предприятий посвящены работы Н. В. Бондарчука, З. М. Карпасова, Н. Н. Селезнева, А. Ф. Ионова, В. А. Чалого-Прилуцкого [4, 5, 6] и других авторов. В основном авторы рассматривают показатели, которые имеют общий характер для всех видов предприятий. Мало внимания уделяется показателям, которые бы учитывали особенности МСП и такого важного «ресурсного фактора», как человеческие ресурсы предприятия. Поэтому данный вопрос требует дальнейшего изучения.

**Цель статьи.** Проанализировать исследования касающиеся диагностики функционирования МСП и определить показатель на основании которого можно осуществлять мониторинг эффективности работы подразделений предприятия.

**Изложение основного материала.** В современных условиях экономической нестабильности для МСП очень важно иметь запас прочности. Так как запас прибыли позволяет минимизировать риски, её рост является основной гарантией стабильности при осуществлении хозяйственной деятельности предприятий, обеспечивает эффективный возврат инвестиционного капитала, способствует увеличению благосостояния собственников и государства в целом. Но сам по себе показатель абсолютной прибыли даёт возможность осуществить лишь поверхностную оценку финансовой стабильности предприятия. Показатель же прибыли в расчете на одного работника (Пр./Чел.) позволяет дать более точную оценку. Рассмотрим это на условном примере. Два предприятия (А и Б) задекларировали одинаковый размер прибыли (10 000грн.) и начисляют одинаковую среднюю заработную плату своим работникам (2 000грн.), имея, –естественно, одинаковые налоговые ставки: налога на прибыль – 25%, НДС– 20%, подоходный налога с доходов физических лиц (уплачиваемый не предприятием, выступающим лишь как налоговый агент, а самими работниками) –15% , отчисления в страховые фонды на заработную плату 37%, но имеют разное количество работников: А – 20 человек, Б – 50 человек. Данные расчётов представлены в таблице.

Таблица. Условный расчет

Предприятие	Численность рабочих, чел	Средняя зарплата, грн.	Суммарные расходы по зарплате, грн. (гр.2*гр.3)	Прибыль, грн.	Добавленная стоимость, грн. (гр.4+гр.5)	Налоги начисления, грн. (гр.5*0,25+гр.6*0,20+гр.4*0,37)	Пр./Чел., грн. (гр.5/гр2)	Соотношение налогов и прибыли, % (гр.7/гр.5*100%)	Соотношение добавленной стоимости, % (гр.7/гр.6*100%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
А	20	2000	40 000	10 000	50 000	27 300	500	273	54,6
Б	50	2000	100 000	10 000	110 000	61 500	200	615	55,9

Из расчета видно, что показатель Пр./Чел. позволяет дать более точную прогнозную оценку. Рост этого показателя снижает финансовые риски: уменьшается соотношение общей массы налогов и прибыли и даже соотношение общей массы налогов и добавленной стоимости – за счет того, что прибыль является менее налогооблагаемой, чем зарплата. Поэтому если прибыль в расчете на одного работника растёт (то ли за счет роста прибыли, то ли из-за уменьшения численности), то на ту же прибыль приходится меньше и затрат, и налогов.

Попутно видно, и то, насколько налоговая масса в обоих случаях превышает прибыль. Уплата таких налогов становится возможной лишь потому, что прибыль является источником лишь одного из них – налога на саму прибыль, дальше же уплачивается как бы снаружи.

Также, по нашему мнению, более насущным является высвобождение численности работников, нежели просто экономия по фонду заработной платы, – в том числе и за счет сокращения средней, поскольку спрос на квалифицированных работников опережает предложение, а в таких условиях снижать уровень оплаты труда губительно для предприятия, должен работать принцип «лучше взять двух хороших, чем трех плохих». Поэтому в первую очередь важно лучшее использование трудовых ресурсов, что и показывает показатель прибыли в расчете на человека.

А вот в показателе рентабельности продукции величина прибыли (числитель) уже учитывает экономию заработной платы, поэтому присутствие оплаты труда ещё и в знаменателе является излишним дублированием, в связи с чем

рентабельность в качестве основного критерия неприменима: она учитывает лишь финансовый фактор, вдобавок преувеличивает его значение. Показатель же прибыли в расчете на одного работника стимулирует и финансовую экономию, и высвобождение труда. Кроме того, следует учесть наличие уже относительно отлаженных экономических методов за расходованием фонда заработной платы, а вот высвобождение работников таким вниманием пока не пользуется.

Стимулирование роста квалификации одних и высвобождение других тем более важно, что квалификация работников может возрасти благодаря усилиям самого предприятия, где происходит совершенствование мастерства, повышение разрядов, служебный рост и т.п. Поэтому неправомерно относить заслуги предприятия (рост квалификации работников) в знаменатель, где отражается выросшая зарплата, да и стимулирующее воздействие показателя в этом случае падает.

Для повышения выгоды цехам и участкам высококвалифицированных работников необходим и дополнительный стимул деятельности подразделений, который может быть в виде фондов материального поощрения (ФМП) таких подразделений, расходуемых ими на премии и надбавки к заработной плате за профессиональный рост. Поэтому на предприятии необходимо создание фонда материального стимулирования и грамотной структуры его использования. При этом распределять средства между подразделениями следует, таким образом, чтобы темпы роста их производительности труда всегда обгоняли темпы заработной платы работников, что создаёт предпосылки для наращивания воспроизводства.

Основой цехового фондообразования могут стать различные показатели, наиболее точно отражающие эффективность работы того или иного цеха. При этом важно только, чтобы таких показателей было не больше двух, от силы трёх, иначе поощрение за каждый показатель будет незначительным, и распыление средств приведёт к снижению их стимулирующего воздействия.

Следует избегать и деления стимулирующих показателей на основные и дополнительные, при котором условием премирования является выполнение основного показателя, а выполнение дополнительного лишь увеличивает размер премии, но при выполнении основного показателя оно вообще ни имеет значения. С учетом того, что начисление премии является фактором, влияющим на структуру распределения ФМП, неудачный выбор механизма и показателей премирования цехов опять-таки снижает стимулирующую силу ФМП, его эффективности. Стимулирующие показатели цехов и условия образования цеховых

ФМП должны не регламентироваться сверху, а разрабатываться на самих предприятиях с учетом их специфики.

Можно наверняка назвать определенные показатели, без которых не обойтись при построении системы премирования того или иного подразделения. Так среди показателей планового отдела наверняка должен быть рост прибыли производственного отдела – выполнение поставок по договорам, среди показателей ОТиЗа – рост производительности труда, исчисляемой по прибыли, для главной бухгалтерии и финансового отдела необходимо учитывать рост прибыли, соотношение его темпов с темпами роста оплаты труда, для отдела главного механика – показатели, связанные с капитальным ремонтом, и т.д. Уже из этого перечня видно, что и во внутризаводском стимулировании решающая роль должна отводиться прибыли и связанными с ней показателями.

Формирование ФМП подразделений предприятия должно производиться по нормативам длительного действия, которые желательно сохранять стабильными в течении хотя бы пяти лет, хотя этого и не так просто добиться. В противном случае, однако, улучшение работы постоянно будет приводить к снижению нормативов, а следовательно, к снижению эффективности механизма фондообразования.

При индивидуальном распределении премий прежде всего важно отойти от сложившейся традиции «отталкиваться» от заработной платы, так как одной из функций премиальных выплат является как раз компенсирование недостатков, заложенных в механизме её начисления. При этом основой фондообразования для ведущих подразделений предприятия должна быть, как показано выше прибыль в расчёте на работника.

**Вывод.** Таким образом, показатель Пр.\Чел. можно использовать как индикатор эффективности функционирования МСП по нескольким причинам. Во-первых, получение прибыли является одной из основных целей большинства современных МСП, а благодаря данному показателю у них появляется возможность отслеживать, сколько этой самой прибыли приносит каждый её работник. Во-вторых, данный показатель содержит в себе «талантоёмкую» ценность МСП, так как позволяет оценивать вложения сделанные предприятием в развитие талантов своих работников, которые по сути и являются источником создания новых стоимостей. В-третьих, данный показатель позволяет более эффективно

планировать фонд оплаты труда и создавать своего рода ограничитель численности персонала, что позволяет предприятию быть более мобильным в кризисные периоды. И в-четвёртых рост показателя Пр.\Чел. способен стать критерием для стимулирования производительности определённых подразделений и работников при создании фондов материального поощрения на МСП.

**Список литературы:** 1. Чумаченко Н.Г. Теория управленческих решений./ Н.Г Чумаченко, Р.И. Заботима – Киев : Вища школа, – 1981. – 176 с; 2. Тихомиров А. Риск-менеджмент / А. Тихомиров, К. Агеев. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2002.– 126 с.; 3. Ксенчук Е. В. Технология успеха. / Е. В. Ксенчук, М. К. Киянова – М.: Дело, 1993. – 204 с.; 4. Бондарчук Н. В. Финансовый анализ для целей налогового консультирования / Н.В. Бондарчук, З.М. Карпасова – М.: Вершина, 2006. – 192 с. 5. Селезнева Н. Н. Финансовый анализ. Управление финансами. / Н. Н. Селезнева, А. Ф. Ионова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 639 с. 6. Чалый-Прилуцкий В.А. Рынок и риск. Методические материалы по анализу, оценке и управлению риском: пособие для бизнесменов. / В. А. Чалый-Прилуцкий – М.: НИУР, Центр СИНТЕК, 1994.– 292 с. 7. Самоокупаемость и самофинансирование в современном хозяйстве /Лукинов И./ Вопросы экономики., 1987г., №6 С.3-13. 8. Либерман Е.Г., Хайкин В.П. Считать рентабельность точнее и проще. ЭКО, – 1983г., С. 120-131.. 9. Количественные методы оценки компетентности [Электронный ресурс] Материал Интернет портала для управленцев – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm023.html> 10. А. Нечушкина Новые показатели эффективности: Прибыль в расчете на сотрудник [Электронный ресурс] Материал Компании ПБК Менеджмент – Режим доступа: – <http://www.pbconsulting.ru/knowledge/papers/corporatefinpaper>. 11. С.Ф. Покропивный Экономика предприятия: Учебник / Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Ф. Покропивного. – Пер. с укр. 2-го перераб. и доп. изд. – К.: КНЭУ, 2003. – 608с.

Надійшла до редколегії 25. 10. 2012

**Критерии успешности хозяйственной деятельности малых и средних предприятий в современных условиях / Мищенко В. А., Бондаренко Д. А. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2012 . – № 58(964). – С. 107–112. – Бібліогр.: 11 назв.**

Розглянутий показник прибутку розраховуючи на одну людину, як найбільш ефективний показник стабільності підприємства. Ріст даного показника дозволяє мінімізувати ризики в умовах фінансової кризи й економічної нестабільності, зменшити оподатковуваний виторг і підвищити запас фінансової міцності підприємства.

**Ключові слова:** показник прибутку, фінансова стабільність, прибуток.

The index of income is considered calculating on one man, as most effective index of stability of enterprise. Growth of this index allows to minimize risks in the conditions of financial crisis and economic nestabil'nosti, to decrease a taxable profit yield and promote the margin of financial safety of enterprise.

**Keywords:** index arrived, financial stability, income.

УДК 338:658

**В. А. МІЩЕНКО**, докт. екон. наук, проф., НТУ „ХПІ”,

**Т. В. ОМЕЛЯНЕНКО**, аспірант, НТУ „ХПІ”,

**І. А. ФЕДОРЕНКО**, докт. екон. наук, проф., НТУ „ХПІ”.

## **ФАКТОРИ ВАРТОСТІ НА РОЗДРІБНОМУ РИНКУ ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЇ**

У статті представлені результати факторного аналізу для двох груп енергопостачальних підприємств України: з превалюванням державної та приватної форми власності.

**Ключові слова:** лібералізація ринку, реформи, вартість підприємства, фактори.