

По-перше, прибуток характеризує економічний ефект, отриманий в результаті діяльності підприємства.

По-друге, прибуток має стимулюючу функцію, її зміст складається з того, що прибуток одночасно є фінансовим результатом і основним елементом фінансових ресурсів підприємства.

По-третє, прибуток є одним з джерел формування бюджетів різних рівнів.

Значення прибутку полягає в тому, що він відображає кінцевий фінансовий результат. Узагальнюючи в собі фінансові результати різних видів діяльності, прибуток формує одне з джерел сплати податків та поповнює джерела формування фінансових ресурсів підприємства.

Прибуток є позитивним фінансовим результатом підприємства, негативним результатом діяльності підприємства є збиток. Основною причиною збитковості може бути перевищення витрат підприємства над доходами.

Фінансові результати являють собою прояв ефективності роботи суб'єкта підприємницької діяльності.

Прибуток, як економічний показник, дозволяє поєднувати економічні інтереси держави, підприємства, як господарюючого суб'єкта, робітників і власника підприємства.

Прибуток є якісним показником, в його розмірі відображається зміна обсягу товарообігу, доходів підприємства, рівня використання ресурсів, величини витрат обертання.

Прибуток планується окремо з кожного виду діяльності підприємства: від продажу товарної продукції; іншої продукції та послуг нетоварного характеру; продажу основних фондів, іншого майна і нематеріальних активів; від позареалізаційних доходів і витрат.

Ю.А.ТОПЧИЙ, магістрант, г. Харків, НТУ «ХПІ»

ПЛАНИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА И ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Планирование персонала является одним из важнейших этапов плановой деятельности предприятий, поскольку от результатов планирования зависят с одной стороны объемы

деятельности предприятия (товарооборот, прибыль, доход), с другой – сумма расходов предприятия на содержание персонала и ее обоснованность.

Преуспевающее предприятие должно обладать четко организованным, грамотным, преданным и дисциплинированным персоналом, умеющим быстро перестраиваться и переучиваться. За последние годы не только ученые, но и руководители многих предприятий Украины стали уделять внимание проблеме планирования кадрового потенциала. Именно планирование персонала имеет целью создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу.

Главная цель планирования персонала – создание системы управления кадрами, базирующейся в основном не на административных методах, а на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника и организации, достижение высокой производительности труда, повышение эффективности производства, получение организацией наилучших экономических результатов.

Планирование персонала не ограничивается только наймом на работу квалифицированного персонала, а касается принципиальных позиций предприятия в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации.

Как известно, одна из главных составляющих трудовых отношений это оплата труда. Каждый работник стремится к увеличению своего личного дохода, а это, в свою очередь, зависит от его производительности, квалификации, добросовестности и т. д. Оплата труда важнейший из факторов, влияющих на готовность сотрудников к результативной работе и одновременно существенный фактор издержек. Неэффективная система компенсации может вызвать у работников неудовлетворенность, что всегда влечет снижение производительности труда. С другой стороны, эффективная система стимулирует производительность персонала, повышает эффективность человеческих ресурсов.

Каждая организация использует собственную систему оплаты труда, отражающую стоящие перед ней цели,

управленческую философию руководителей, традиции, а также учитывающую находящиеся в ее распоряжении ресурсы.

Рыночная экономика предполагает наличие рынка рабочей силы с территориальным перемещением трудовых ресурсов, сосредоточением труда там, где на него есть спрос, и отток с тех мест, где ощущается избыточное предложение. Комплекс всех этих факторов и формирует конкретную оплату труда.

Оплата труда в современных условиях рынка – это обязанность работодателя по выплате наемному работнику заработанных им средств за выполнение работы в соответствии с условиями трудового договора.

Кадровая проблема в целом – это проблема формирования и развития профессионального кадрового потенциала, слабая подготовка руководящего состава в вопросах планирования производства на всех уровнях управления. К этому приводит следующее: разработка планов требует привлечения квалифицированных специалистов и, соответственно, оплаты их труда должным образом. Однако не все руководители предприятий в нашей стране готовы осознать реальную необходимость привлечения соответствующих специалистов, и тем более, достойно оплачивать их труд.

Планирование персонала является неотъемлемой частью эффективной работы предприятия. Для того чтобы персонал эффективно работал нужно постоянно его мотивировать, основной мотивацией персонала является оплата труда. Как следствие можно сделать вывод, что планирование персонала и оплата труда на предприятии тесно связаны между собой, потому что руководитель, планируя персонал и его структуру, должен построить четкую систему оплаты труда

І.В. ХИЖНЯК, магістрантка, м. Харків, НТУ «ХПІ»

ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Процес планування являє собою складний комплекс наукової та практичної діяльності економістів-менеджерів. Рівень його організації на вітчизняних підприємствах значно впливає як на хід розробки планових показників, так і на кінцеві результати