

Состав финансовых ресурсов, их объемы зависят от вида и размера предприятия, рода его деятельности, объема производства. При этом объем финансовых ресурсов тесно связан с объемом производства, эффективной работой предприятия. Чем больше объем производства и выше эффективность работы предприятия, тем больше величина собственных финансовых ресурсов, и наоборот. Наличие в достаточном объеме финансовых ресурсов, их эффективное использование, предопределяют хорошее финансовое положение предприятия: платежеспособность, финансовую устойчивость, ликвидность. В этой связи важнейшей задачей предприятий является изыскание резервов увеличения собственных финансовых ресурсов и наиболее эффективное их использование в целях повышения эффективности работы предприятия в целом.

Наибольший эффект он дает на базе хозяйственного расчета, при котором расходы предприятий прямо зависят от их доходов, а финансовое положение - от результатов деятельности. Этим самым финансовый контроль способствует укреплению хозрасчета, выявлению неиспользованных резервов и повышению доходности и эффективности работы предприятий.

**Вывод.** Результаты в любой сфере бизнеса зависят от наличия и эффективности использования финансовых ресурсов, которые приравниваются к «кровеносной системе» обеспечивающей жизнедеятельность предприятия.

В осуществлении производственно-финансовой деятельности хозяйствующих субъектов участвует множество взаимосвязанных организационных, трудовых, материальных и финансовых факторов. Цель каждого хозяйствующего субъекта – как можно более эффективное использование этих факторов. Эффективность выражается в финансовых результатах деятельности – итоге производственной деятельности хозяйствующих субъектов, выраженный в стоимостной (денежной) форме.

#### **Источники и литература:**

4. Гребельный В. И. Финансы предприятий : учеб. пособие / В. И. Гребельный. – 2-е изд., измен. и доп. – К. : Европ. ун-та, 2006. – 232 с.
5. Понович П. Я. Экономический анализ деятельности субъектов хозяйствования / П. Я. Понович. – Тернополь : Экономическая мысль, 2010. – 285 с.
6. Ефимова О. В. Финансовый анализ / О. В. Ефимова. – М. : Бухгалтерский учет, 2009. – 180 с.

**Карабаш Э.У.**

**УДК 331.556.2**

## **РЫНОК ТРУДА В КРЫМУ: АНАЛИЗ ПРИЧИН МИГРАЦИИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

**Постановка проблемы.** Современная экономическая ситуация в Крыму, как и в Украине в целом, характеризуется неравномерностью становления рыночных отношений в различных отраслях хозяйства, несовершенством законодательной базы для полноценного развития рыночного хозяйственного механизма. В последнее время четко прослеживается отрицательная тенденция социально-экономического развития АР Крым, снижение социальной эффективности, углубление диспропорций между территориями полуострова. Это привело к отчуждению значительной части экономически активного населения от участия в создании эффективной экономической системы, что прямо и негативно отразилось на формировании и использовании трудовых ресурсов. Вопросы формирования и использования трудовых ресурсов в Крыму имеют ряд специфических особенностей, определяемых географическим положением, возвращением депортированных народов и т.д. Учитывая данный фактор, развитие социальной сферы, в том числе рынка труда Крыма, имеет ряд проблем. Ключевой проблемой является чрезмерная экономическая и социальная дифференциация уровня жизни, обусловленная устоявшейся экономической специализацией районов и разделением их на развитые (рекреационные и промышленные), аграрные и депрессивные (не имеющие четко определенной специализации). Следствием данной дифференциации является миграция трудовых ресурсов, причем имеет место неравноценный обмен кадрами: уезжают высококвалифицированные специалисты, а приезжают, как правило, на сезонную работу простые рабочие.

**Анализ публикаций.** Непосредственно исследованиями проблем рынка труда, демографии и занятости населения Крыма заняты ученые: Кухар В.В., Романюк Е.В., Зиятдинова Н.Р., Чикуркова А.Д., Воронин Н.В. В частности, в работе Романюка Е.В. рассмотрено современное состояние занятости в АРК, выявлены проблемы трудоустройства слаботзащищенных категорий граждан и предложены способы их решения. [2] В работе Чикурковой А.Д. проанализированы региональные рынки труда и занятость населения, рассмотрен современный механизм регулирования рынка труда, а также рекомендованы мероприятия по улучшению сложившейся нестабильной ситуации в сфере занятости. [1] Однако, несмотря на имеющийся интерес ученых и специалистов к различным аспектам рынка труда, разработка некоторых актуальных на современном этапе вопросов осуществляется недостаточно. В работах не представлена объективная оценка посткризисного состояния рынка труда в Крыму для детального анализа причин массовой миграции интеллектуальных кадров.

**Цель статьи** состоит в том, чтобы на основе всестороннего изучения после кризисного рынка труда АР Крым оценить реальное его состояние в региональной структуре, определить основные причины массовой миграции квалифицированных специалистов Крыма.

**Результаты исследования.** Одной из специфических особенностей социально-экономического развития АР Крым является дифференциация ее регионов по видам деятельности. В связи с этим, потребность в кадрах в АРК непосредственно зависит от специфики сферы действия региона. В основном предприятия заявляют рабочие вакансии, а также ищут специалистов в сфере обслуживания, общественного питания (продавцы, повара, официанты, почтальоны, водители). При этом во многих районах Крыма большая часть вакансий востребована только на курортный сезон: медсестры, матросы-спасатели, экскурсоводы, агенты по туризму, администраторы гостиниц, горничные и т.п.

Предприятия промышленных районов (г.Симферополь, г.Керчь, г.Армянск, г.Краснопереконск), согласно данным Центров занятости Крыма [3], испытывают постоянную потребность в квалифицированных работниках производственных профессий:

- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,
- электрогазосварщик,
- токарь, фрезеровщик,
- гальваник и т.д.

В то же время в сельскохозяйственных районах требуются трактористы, плодоовощеводы, виноградари, садоводы, а также медицинские работники и учителя. Анализ основных показателей рынка труда дает возможность определить причины активной миграции высококвалифицированных специалистов за пределы региона.

Одним из таких показателей является уровень безработицы. По данным Крымского Республиканского центра занятости [3] количество безработных более чем в 2 раза превышает потребность предприятий в рабочей силе, а реальный уровень безработицы (с учетом скрытой), как правило, на порядок выше. Количество незанятых граждан, которые состояли на учете в государственной службе занятости, на 1 января 2011г. составило 20,1 тыс. человек. Количество зарегистрированных безработных на 1 января 2011г. составило 19,4 тыс. человек. Уровень зарегистрированной безработицы в целом по республике за декабрь увеличился на 0,3 % и на 1 января 2011г. составил 1,6% населения трудоспособного возраста.

Количество свободных рабочих мест (вакантных должностей), заявленных предприятиями, организациями и учреждениями в службу занятости, в декабре 2010г. уменьшилось на 15,7% и на конец месяца составило 2,8 тыс. Однако, данный показатель не может объективно характеризовать ситуацию на рынке труда, т.к. рост количества безработных связан с сезонными колебаниями на рынке труда. Сезонность роста безработицы обусловлена завершением сельскохозяйственных, строительных работ и курортного сезона.

Таким образом, уровень безработицы в Крыму выше в зимнее время года, и уменьшается с наступлением курортного сезона. Так, в мае 2010 г., с началом курортного сезона и сезона сбора первых урожаев, количество вакансий увеличилось на 35 % и составило почти 5000 ед. Это наиболее высокий по Украине показатель. [3]

Учитывая тот факт, что все районы Крыма отличаются сферой хозяйственной деятельности, показатели безработицы различны для каждого из них. Согласно данным Крымского Республиканского центра занятости [3] наиболее высокие показатели занятости наблюдаются в Белогорском и Симферопольском районах (49% и 47% соответственно). Наиболее высокий уровень безработицы – в Раздольненском (не имеют и ищут работу 17% всех жителей района) и Нижнегорском (16%) районах, высокий процент неработающих трудоспособных наблюдается также в Советском районе. Это, как правило, районы, основной деятельностью которых является сельское хозяйство.

Одной из главных причин неравноценного обмена кадрами является достаточно нерациональная политика в сфере оплаты труда на местном рынке. Например, маркетолог с опытом работы, который в крупном украинском городе может претендовать как на зарплату в среднем 5-7 тыс.грн., в Крыму получит только 2,5-4,0 тыс.грн., а труд начинающего специалиста оценивается дешевле, чем работа официанта – порядка 1200 грн. в месяц. Аналогичная ситуация наблюдается в сфере промышленного производства. Несмотря на высокий спрос на инженеров и технологов, после повышения окладов (на 20–30% за 2009-10гг.) предлагают не более 2-4 тыс. грн. в месяц, тогда как в других регионах такие специалисты получают по 5-7 тыс.грн. Руководители кадровых служб объясняют причину нежелания работодателей платить адекватную квалификации зарплату невысоким уровнем претендентов на вакансии. Местные предприятия в политике найма работников сталкиваются с неразрешимой ситуацией: тем, кто готов работать, высоко оплачивать труд не за что, а невысокие зарплаты, в свою очередь, не могут привлекать достойных соискателей. Таким образом, уровень зарплаты по Крыму значительно ниже, чем в других регионах Украины.

Не требует подтверждения факт, что уровень зарплаты в зависимости от вида экономической деятельности. Проанализировав данные Главного управления статистики в АР Крым, констатируем, что в 2010 г. средняя зарплата жителей АР Крым составила 1,7 тыс. грн. Согласно данным статистики, самую большую зарплату в среднем получали в Крыму финансисты – 2,7 тыс.грн., работники сферы транспорта и связи – 2,4 тыс.грн. и госслужащие – 2,2 тыс.грн. Вместе с тем, аутсайдерами по уровню средней зарплаты в Крыму были работники сельского хозяйства – 1,2 тыс.грн., рыболовства" – 0,8 тыс.грн., а также строители – 0,9 тыс.грн. [4]. Безусловно, на средний уровень зарплаты также влияет сезонность деятельности большинства предприятий Крыма. Так, например, в строительстве зарплаты в сезон 2010г. увеличились как более чем на 30%, в большинстве других сегментов ставки выросли не более 20%.

Для исследования интерес представляют особенности функционирования рынка труда в сфере обслуживания. Рестораны и гостиницы смогли решить проблему нехватки трудовых ресурсов в летнее время 2010 г. За счет как местных, так и приезжих студентов. Уровень оплаты ресторанного и гостиничного

персонала в 2010 г. не изменился и в настоящее время остается одним из самых низких на полуострове. Неквалифицированному работнику работодатели предлагают 600–800 грн. в месяц. Поэтому сервисная сфера Крыма самый тенезированный сектор экономики: официанты получают зарплату с учетом чаевых и даже в пик сезона получают до 1,5-2,0 тыс. грн.

Таким образом, одной из главных причин оттока трудовых ресурсов из Крыма является низкий уровень оплаты труда высококвалифицированных специалистов, в тоже время наблюдается большая потребность в простых рабочих, не имеющих профессиональных умений и навыков. Наиболее квалифицированные и перспективные специалисты обеспечивают вакансии в г.Киеве, г.Днепропетровске или г.Донецке, где претендуют на успешную карьеру и адекватное вознаграждение за труд. Современная кадровая политика работодателей компенсировать отток местных трудовых ресурсов за счет специалистов из других областей Украины, возможно, замедлит нарастание дефицита, но не предотвратит кризис крымского рынка труда: мигрируют специалисты, приезжают, как правило, простые рабочие. Ситуация с занятостью в регионе такова, что рассчитывать на улучшение можно только в случае, если удастся соответствующим образом изменить политику в области образования, заработной платы и социальной сферы, а не только политику на рынке труда.

**Выводы.** Развитие социальной сфере в Крыму, в том числе рынка труда, имеет ряд проблем, ключевой из которых является чрезмерная экономическая и социальная дифференциация уровня жизни, обусловленная устоявшейся экономической специализацией районов. На современном этапе пост кризисного состояния нарастает миграция трудовых ресурсов Крыма, причем имеет место неравноценный обмен кадрами: уезжают высококвалифицированные специалисты, а приезжают, как правило, на сезонную работу простые рабочие. Существует ряд факторов, влияющих на столь интенсивную миграцию, среди которых и высокий уровень безработицы, и низкие ставки заработной платы, низкий уровень жизни (бедности) большинства некурортных районов Крыма. Действие всех этих факторов усугубляется тенезацией рынка труда. Таким образом, в Крыму необходимо эффективное государственное регулирование рынка труда и политика занятости, соответствующая современной экономической ситуации в регионе.

#### Источники и литература:

1. Чикуркова А. Д. Напряями державного регулювання регіональних ринків праці / А. Д. Чикуркова // Економіка АПК. – 2009. – № 4. – С. 138-142.
2. Романюк Е. В. Особенности занятости в АР Крым / Е. В. Романюк // Экономика и управление. – 2010. – № 5. – С. 129-133.
3. Основные показатели рынка труда по Крымскому Республиканскому центру занятости : [Электронный ресурс] / Крымский Республиканский центр занятости. – Режим доступа : <http://www.dcz.gov.ua>.
4. Социально-экономическое положение АР Крым за 2009 г. : [Электронный ресурс] / Главное управление статистики в АР Крым. – Режим доступа : <http://www.sf.ukrstat.gov.ua>.

**Карпенко Л.В.**

**УДК 330.13**

### ДОСЛІДЖЕННЯ КАТЕГОРІЇ ПРИБУТКУ В ЗАГАЛЬНІЙ ІСТОРІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ВЧЕНЬ

Протягом досить тривалого часу вважалося, що прибуток є основною метою створення та функціонування підприємств й на сьогодні є одним з основних фінансових показників, за допомогою якого можна оцінити господарську діяльність суб'єкта. Прибуток є одним із джерел стимулювання праці, виробничого і соціального розвитку підприємства, росту його майна, власного капіталу та ін. Тому збільшується значення комерційної діяльності з метою отримання максимального прибутку для задоволення матеріальних та соціальних потреб працівників і виробничого розвитку підприємства.

Питання отримання та розподілу прибутку сьогодні залишається досить актуальним, тому що велика кількість суб'єктів господарювання працює збитково. Один з етапів вирішення даних питань полягає в дослідженні еволюції економічної думки стосовно прибутку протягом розвитку економічної теорії в цілому.

**Метою статті** є дослідження основних підходів до поняття прибутку як економічної категорії в процесі розвитку економічної думки.

Концепція прибутку як економічної категорії постійно розвивалась і потерпіла значних змін в наш час, в економічній літературі існують різні точки зору відносно поняття прибутку. Так, прибуток є предметом дослідження вчених економістів, як зарубіжних так і вітчизняних, які зробили вагомий внесок у розробку теоретичних і практичних аспектів прибутку, а саме: Бланка І. А. [1], Кларка Дж. Б. [2], Найта Ф. Х. [3], Кривицької О. Р. [4], Манухіна М. Ю. [5], Послужної Н. О. [6] та ін.

В політичній економії є різні погляди (концепції) щодо поняття прибутку. Вони різняться не лише поглядами на суть категорії, а й поглядами на джерела прибутку.

Початковий етап формування основних принципів теорії прибутку пов'язується звичайно з парадигмою економічного аналізу школи меркантилістів, серед яких найбільш помітну роль відіграли теоретичні підходи Т. Манна, Д. Юма, Ж. Кольбера. Провідні принципи їх наукового світогляду в галузі теорії