

Контрольная работа по антикризисному управлению

Регулирование социально-трудовых отношений в процессах антикризисного управления

Кризис экономики вызвал значительные перемены в сфере социально-трудовых отношений. Политика, проводимая на предприятиях, играет важную роль в определении условий труда, режима работы, возможностей переподготовки и повышения квалификации и, главное, условий занятости и оплаты труда. Непоследовательность и необоснованность этой политики приводит к обострению напряженности в трудовых коллективах, становится источником конфликтов. Серьезной преградой здесь выступают коллективно-договорные отношения между администрацией и трудовыми коллективами, интересы которых представляют профсоюзы. Это по существу сердцевина действенного механизма социального партнерства.

Действующее законодательство предусматривает договоры трех уровней: индивидуальный трудовой договор, коллективный договор и соглашение. Индивидуальный трудовой договор — это правовой акт, заключаемый между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется обеспечивать условия труда, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами о труде и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

В содержание трудового договора входят следующие принципиально важные положения;

права и обязанности работника;

права и обязанности работодателя;

размер тарифной ставки или должностного оклада;

доплаты и надбавки, поощрительные выплаты;

режим рабочего времени, продолжительность ежегодного отпуска;

условия повышения квалификации;

льготы по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, медицинскому страхованию.

В этом договоре также могут содержаться условия об установлении испытательного срока, о совмещении профессий, должностей и др. Формы трудовых договоров утверждаются как приложение к коллективному договору. Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками предприятия с работодателем. Содержание и структура договора определяются сторонами. В соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в коллективном договоре закрепляются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков);

добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование; соблюдение интересов работников при приватизации предприятий, ведомственного жилья;

©МатБюро. Контрольные и курсовые работы по математике, экономике на заказ

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; льготы для работников, совмещающих работу с обучением; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования представителей работников;

отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.

В коллективном договоре могут содержаться и другие обязательства и условия деятельности сторон в зависимости от экономических возможностей. Вместе с тем в него включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Соглашение — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии. В зависимости от уровня и сферы регулируемых социально-трудовых отношений законодательством предусмотрена возможность заключения различных видов соглашений.

На федеральном уровне заключаются:

генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей, правительством Российской Федерации об общих принципах регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне;

отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение между соответствующими общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями, соответствующими объединениями работодателей, иными уполномоченными работодателями представительными органами, Министерством труда и социального развития Российской Федерации о нормах оплаты труда и других условиях труда, а также социальных гарантиях и льготах для работников отрасли (отраслей);

профессиональное тарифное соглашение между соответствующими профессиональными союзами и их объединениями, соответствующими объединениями работодателей, иными уполномоченными работодателями представительными органами, соответствующим органом по труду о нормах оплаты и других условиях труда, а также социальных гарантиях и льготах для работников определенных профессий.

На региональном уровне — на уровне субъектов Российской Федерации — заключаются:

соглашение между соответствующими профессиональными союзами и их объединениями, объединениями работодателей, иными уполномоченными работодателями представительными органами, органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации об общих принципах регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации;

отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное соглашение между соответствующими профессиональными союзами и их объединениями, объединениями работодателей, иными уполномоченными работодателями представительными органами, органом по труду субъекта Российской Федерации о нормах оплаты труда и других условиях труда, а также социальных гарантиях и льготах для работников отрасли (отраслей), определенных профессий.

На уровне административно-территориальных и муниципальных образований в составе субъектов Российской Федерации заключаются территориальные соглашения между соответствующими профессиональными союзами и их объединениями, объединениями работодателей, иными уполномоченными работодателями

©МатБюро. Контрольные и курсовые работы по математике, экономике на заказ

представительными органами, соответствующими органами местного самоуправления об условиях труда, а также социальных гарантиях и льготах, связанных с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования. Законодательство предусматривает возможность заключения и других видов соглашений. По договоренности сторон, участвующих в переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. Содержание соглашений определяется сторонами.

Соглашения могут предусматривать положения: об оплате труда, его условиях и охране, режиме труда и отдыха;

о механизме регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных соглашением;

о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусмотрен законодательством;

об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве;

о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;

о соблюдении интересов работников при приватизации государственных и муниципальных предприятий;

о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места с использованием труда инвалидов, молодежи, включая подростков;

о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества, порядке внесения изменений и дополнений в соглашение, присоединения к нему, о содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок, об укреплении трудовой дисциплины. В соглашениях могут содержаться положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащие законодательству.

Действие соглашения распространяется на работников, работодателей, орган исполнительной власти, которые уполномочили участников соглашения разработать и заключить его от их имени.

Условия коллективных договоров и соглашений, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателей, на которых они распространяются.

В договоры запрещается включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями. Генеральные договоры (соглашения) определяют общие принципы социально-экономической политики и заключаются на федеральном и республиканском уровнях. Федеральные генеральные соглашения заключаются на трехсторонней основе. В них участвуют общероссийские объединения профессиональных союзов, общероссийские объединения работодателей и правительство Российской Федерации. В республиканских генеральных соглашениях присутствуют те же участники, но республиканского уровня.

В отраслевых тарифных соглашениях определяются направления социально-экономического развития отрасли. Его участники — соответствующие профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы, работодатели, Министерство труда и социального развития России. Социальные соглашения касаются конкретных социально-экономических проблем региона и также заключаются на трехсторонней основе. Коллективные договоры заключаются на предприятиях и в организациях для регулирования трудовых отношений на двусторонней основе «работник — работодатель». В этой иерархии слабым звеном является механизм обратной связи. Он должен формироваться на правовой основе и отличаться от действующего ныне юридически закрепленными правами и ответственностью сторон. Опыт отдельных стран показывает, что в переходный период для осуществления эффективной обратной связи наряду с

©МатБюро. Контрольные и курсовые работы по математике, экономике на заказ

традиционными органами законодательной, исполнительной и судебной властей целесообразно создавать организации, представленные наемными работниками и предпринимателями, а также другими категориями активного населения. Коллективные соглашения на уровне отрасли и региона должны включать лишь предельные значения гарантий условий труда и его оплаты. Но прежде всего они должны содействовать достижению конкретных соглашений на предприятиях. В них определяются права и обязанности работников и работодателей на предприятиях отрасли или региона.

Предварительный анализ.

Основной целью проведения анализа финансово-хозяйственной деятельности является определение степени платежеспособности фирмы на основе структуры баланса, в соответствии с системой критериев.

Для анализа представим баланс фирмы в следующем виде:

Актив		Пассив	
1. Основной капитал	800	1. Собственный капитал	900
1.1 Внеоборотные активы			
2.оборотный капитал	1000	2. Заемный капитал	0
		2.1 Долгосрочные пассивы	
		2.2 Краткосрочные пассивы	
Баланс I А + II А	1800	Баланс III П+IVП+VП	1800

Для начала необходимо определить два коэффициента:

1. Коэффициент текущей ликвидности (платежеспособности) характеризует обеспеченность фирмы оборотным капиталом для ведения финансово-хозяйственных операций и своевременного погашения краткосрочных долгов фирмы.

$K1 = \text{Оборотный капитал} / (\text{Срочные обязательства} - \text{доходы будущих периодов} - \text{резервы предстоящих расходов}) = \text{II А} / \text{V П} - (\text{стр.640} + 650) = 1000/900 = 1,11$

Нормальное значение этого коэффициента больше или равно 2, следовательно, в данном случае оборотного капитала недостаточно для покрытия краткосрочных долгов.

2. Коэффициент обеспеченности собственными средствами характеризует наличие собственного оборотного капитала фирмы, необходимого для ее финансовой устойчивости.

$K2 = (\text{капитал и резервы} - \text{внеоборотные активы}) / \text{оборотные активы} = (\text{III П} - \text{I А}) / \text{II А} = (900 - 800)/1000 = 0,1.$

Считается оптимальным, что хотя бы на 10% оборотный капитал должен состоять из собственных средств ($K2_{\text{норм}} \geq 0,1$), следовательно, в данном случае коэффициент имеет оптимальное значение.

Оценка платежеспособности и финансовой устойчивости

Исследование структуры пассива позволяет установить одну из причин финансовой неустойчивости фирмы. В частности - нерационально высокая доля заемных средств в источниках, привлекаемых для финансирования хозяйственной деятельности.

©МатБюро. Контрольные и курсовые работы по математике, экономике на заказ

При определении соотношения собственного и заемного капитала, как правило, долгосрочные кредиты и займы приравнивают к собственным средствам.

Усилению финансовой устойчивости фирмы способствует увеличение доли собственного капитала за счет уставного капитала с учетом добавочного капитала, резервного капитала, целевого финансирования, нераспределенной прибыли. При этом наличие нераспределенной прибыли может рассматриваться как источник пополнения оборотных активов и снижения уровня краткосрочной задолженности фирмы.

Оценка платежеспособности

Наименование показателя	Формула расчета
Величина собственного оборотного капитала (Рабочий капитал)	Собственный капитал + Долгосрочные обязательства - Основной капитал (Оборотный капитал - текущие обязательства) = $900 + 0 - (1000 - 900) = 800$
Маневренность собственного оборотного капитала	Денежные средства / Собственный оборотный капитал = $100/800 = 0,125$
Коэффициент текущей ликвидности	Оборотный капитал / Текущие обязательства = $1000/900 = 1,11$
Коэффициент абсолютной ликвидности	Денежные средства / Текущие обязательства = $100/900 = 0,11$
Доля оборотного капитала в активах	Оборотный капитал / Итог баланса = $1000/1800 = 0,56$
Доля запасов в оборотном капитале	Запасы / Оборотный капитал = $800/1000 = 0,8$

Коэффициент текущей ликвидности выше максимальной нормативной величины 1. Таким образом, компании достаточно оборотных средств для погашения текущей кредиторской задолженности.

Коэффициент абсолютной ликвидности составляет 0,11, что ниже минимальной нормативной величины (0,2 и более). Это означает, что предприятию не хватает наиболее ликвидных активов для погашения наиболее срочных обязательств – всего 11% срочных обязательств могут быть погашены ликвидными активами.

Оборотный капитал занимает 56% активов, что говорит о невысокой маневренности капитала. В оборотных активах преобладают запасы, которые являются медленно реализуемыми активами, что отрицательно сказывается на платежеспособности.

Оценка финансовой устойчивости

Наименование показателя	Формула расчета
Доля заемного капитала	Заемный капитал / Итог баланса = $900/1800 = 0,5$
Доля текущих обязательств	Текущие обязательства / Итог баланса = $900/1800 = 0,5$
Коэффициент финансовой	Собственный капитал / Итог баланса = $900/1800 = 0,5$

©МатБюро. Контрольные и курсовые работы по математике, экономике на заказ

зависимости	
Коэффициент маневренности собственного капитала	Собственный оборотный капитал / Собственный капитал = $800/900 = 0,89$
Коэффициент структуры долгосрочных вложений	Долгосрочные пассивы / Основной капитал = $0/100 = 0$
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	Собственный оборотный капитал / Оборотный капитал = $800/1000 = 0,8$

Таким образом, выполняется норматив коэффициента финансовой зависимости – не менее 0,5, при этом заёмный капитал составляют только текущие обязательства, без долгосрочных вложений. Маневренность собственного капитала достаточно высокая. В целом предприятие можно считать финансово устойчивым.

Оценка деловой активности

Деловая активность при количественном анализе включает в себя расчет коэффициентов оборачиваемости, характеризующих эффективность использования финансовых, трудовых и других ресурсов.

Наименование показателя	Формула расчета
Прибыль отчетного периода	100
Объем продаж	815
Ресурсоотдача	Выручка от реализации / Средний итог баланса = $815/1800 = 0,45$
Производительность труда	Выручка от реализации / Среднесписочная численность = $815/48 = 16,98$
Оборачиваемость готовой продукции	Выручка от реализации / Средняя стоимость материалов = $815/800 = 1,02$
Средний срок оборачиваемости ГП (в днях)	$360 \text{ дней} * \text{Средняя стоимость материалов} / \text{Выручка от реализации} = 360 * 800 / 815 = 353,37$
Оборачиваемость дебиторской задолженности (в оборотах)	Выручка от реализации / Средняя дебиторская задолженность = $815/100 = 8,15$
Средний срок оборота дебиторской задолженности (в днях)	$360 \text{ дней} * \text{Средняя дебиторская задолженность} / \text{Выручка от реализации} = 360 * 100 / 815 = 44,17$
Оборачиваемость текущих обязательств (в оборотах)	Выручка от реализации / Текущие обязательства = $815/900 = 0,91$
Средний срок оборота текущих обязательств (в днях)	$360 \text{ дней} * \text{Текущие обязательства} / \text{Выручка от реализации} = 360 * 900 / 815 = 397,55$

Таким образом, довольно быстро оборачивается дебиторская задолженность, медленнее – готовая продукция и текущие обязательства. В целом уровень деловой активности достаточно низкий.

Оценка рентабельности

Результативность и экономическая целесообразность функционирования любой фирмы выражается в относительных показателях (%).

©МатБюро. Контрольные и курсовые работы по математике, экономике на заказ

Числитель и знаменатель показателя рентабельности собственного капитала выражены в денежных единицах разной покупательной способности. То есть собственный капитал складывается в течение ряда лет и выражен в учетной стоимости и отличается от текущей оценки, а прибыль отражает деятельность фирмы за истекший период.

Наименование показателя	Формула расчета
Доля прибыли в выручке отчетного периода	$\text{Прибыль} / \text{Выручка от реализации} = 100/815 = 0,12$
Доля чистой прибыли в выручке отчетного года	$\text{Прибыль} - \text{налог на прибыль} / \text{Выручка от реализации} = 100*0,8/815 = 0,098$
Рентабельность активов	$\text{Чистая прибыль} / \text{Итог баланса} = 100*0,8/1800 = 0,044$
Рентабельность собственного капитала	$\text{Прибыль} / \text{Собственный капитал} = 100/900 = 0,11$

Видим, что все показатели рентабельности достаточно низкие.