

ПРО РОЗШИРЕННЯ ДЖЕРЕЛ ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*В. М. Шаповал, д. е. н., професор, ДВНЗ «Національний гірничий університет»,
valentina-shapoval@rambler.ru*

*Т. В. Герасименко, к. геол. н., доцент, ДВНЗ «Національний гірничий університет»,
tatyana400@gmail.com*

У статті уточнено сутність соціально-економічного розвитку підприємства та досліджено чинники розвитку суб'єктів господарювання за умов мінімального прибутку або його відсутності. Визначено особливості витратного механізму виробничого підприємництва, його можливості мінімізувати прямі витрати, що дозволяють при цьому збільшувати непрямі, більшість з яких є значною часткою складової соціального розвитку трудових ресурсів підприємства.

Ключові слова: підприємство, соціально-економічний розвиток, прибуток, прямі витрати, непрямі витрати, ефективне управління.

Постановка проблеми. У сучасних умовах господарювання юридичний статус підприємств України зажадав нових підходів і методів організаційного та економічного управління соціальним розвитком. Слід нагадати, що бізнес (англ.: Business), організатором якого є інвестори та менеджери – це справа (заняття), яка приносить дохід (підприємницький або комерційний).

Підприємництво – самостійна, ініціативна, систематична діяльність на власний ризик з виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг з метою отримання прибутку. З наведених вище теоретичних формулювань простежується різночитання в суті кінцевих економічних результатів бізнесу і підприємництва.

Простежимо далі, підприємство (англ.: enterprise) – самостійний господарський суб'єкт з правами юридичної особи, який на основі використання майна виготовляє і реалізує продукцію, виконує роботи, надає послуги, не має в своєму складі інших юридичних осіб і діє на принципах господарського розрахунку.

Викладені вище поняття бізнесу (прийняті у світовій економіці), підприємництва та підприємства, при оцінці їх кінцевих економічних результатів дозволяють їх вважати синонімами.

Виробниче підприємство, що здійснює підприємницьку діяльність, тобто бізнес не-

залежно від своїх юридичних розмірів, є суб'єктом ринкової економіки. Метою самостійних підприємств, які здійснюють підприємницьку, у т. ч. й операційну діяльність як вид бізнесу, не залежно від його обсягу виробництва і реалізації (продажу) продукції, є отримання доходу. Чому саме «доходу»?

Економічні складові доходу – витрати і прибуток. Слід згадати, що при відсутності прибутку, доходом є витрати, формування і відтворення яких значною мірою залежить від власників підприємств.

Розглядаючи фінансову основу соціально-економічного розвитку виробничих підприємств і її реалізацію, необхідно чітко (на основі законодавства держави) диференціювати джерела утворення.

Зазначені рекомендації щодо формування фінансових можливостей забезпечення соціального розвитку виробничих підприємств України особливо затребувані останнім часом.

В основу управління соціальним розвитком на підприємствах покладені матеріальні й фінансові результати підприємницької діяльності. Причому, як зазначалося вище, фінансові результати підприємств слід розглядати не тільки за наявністю прибутку, а й за витратними елементами.

У бізнесі (підприємства) склалося розуміння, якщо заявлений ними прибуток, то можна формувати тривалий соціальний роз-

виток підприємства. Саме таке розуміння фінансової реалізації соціально-економічного розвитку в сьогоднішніх умовах господарювання підприємств України є не прийнятним. Реалізації заходів бізнесу щодо соціально-економічного розвитку сьогодні вимагає коротких термінів протягом операційного періоду діяльності підприємства.

Аналіз економічної ефективності підприємницької діяльності підприємств за її складовими, доходом і прибутком дозволяє диференційовано розкрити стан джерел фінансування соціального розвитку.

Наявність прибутку підприємства не завжди є основою створення (або поповнення) фонду споживання, основного внутрішньогосподарського механізму соціального розвитку, і ось чому. Стан матеріальної і технічної основи функціонування підприємств (здебільшого оборотні й необоротні активи) вимагає значного оновлення і, як наслідок, вони споживають значні інвестиції. Дорогі кредити змушують підприємства в першу чергу задіяти власні фінансові ресурси (фонд накопичення), складовою яких є прибуток.

Для підприємств, у яких чистий прибуток незначний або відсутній, основним джерелом соціального розвитку є витрати або собівартість продукції (послуг).

Структурування внутрішньогосподарських фінансових можливостей і їх аналіз з метою належного забезпечення соціальних витрат на підприємствах є найголовнішим завданням інвесторів і менеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціальні проблеми входять до числа найбільш гострих в умовах формування соціально-орієнтованої моделі економіки. На макрорівні соціально-економічним проблемам та шляхам їх вирішення присвячено праці О. І. Амоші [1], Ю. М. Великого [2], М. О. Кизима [4], Ю. В. Панчекової [6], О. А. Махуринської [5], В. А. Скуратівського [7] та ін. Завдяки їх науковим і практичним розробкам створено серйозну базу необхідності розуміння реальної економіки підприємств у питаннях формування і реалізації соціально-економічного розвитку підприємства. Але праці зазначених учених не достатньо повно розкривають проблеми соціально-економічного розвитку підприємства

за умов відсутності прибутку. Подальші дослідження розглянутої проблеми залишаються особливо актуальними в сучасних умовах господарювання виробничих підприємств.

Формулювання мети статті. Метою даної статті є уточнення сутності соціально-економічного розвитку підприємства та дослідження чинників розвитку суб'єктів господарювання за умов мінімального прибутку або його відсутності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Законодавство України звертає увагу на необхідність проведення комплексу заходів щодо виконання завдань соціального захисту трудових ресурсів як за загальнодержавними напрямками, так і за колективними договорами підприємств.

На думку авторів статті, у сучасних умовах господарювання підприємств України, коли ринок продажів «сповзає» вниз, виробник зобов'язаний утримувати свої позиції, пропонуючи клієнтам покращену якість готової продукції, зберігаючи при цьому професійний склад кадрів. Якісний склад кадрів був і залишається основою конкурентоспроможності підприємства.

Основою соціальної захищеності працівників підприємств, у будь-яких умовах господарювання є заробітна плата. Аналізуючи динаміку зміни мінімальної заробітної плати за останні роки (2009–2015), слід відзначити її складний тренд. Якщо з 2009 року він був позитивним, то у 2014 році його зростання дорівнювало «0», протягом 2015 року мінімальна заробітна плата зросла на 13 % [1].

Фонд оплати праці, основою якого є заробітна плата працівника, сьогодні залежить не від обсягу виробництва, а від обсягу реалізації продукції (послуг). Конкурентоспроможність підприємства в основному визначається якістю і рівнем ціни на запропонований ринку товар і, як наслідок, формує вартість масиву продажів (реалізації), а, значить, і фонд оплати праці. Економічна закономірність зростання або підтримання рівня заробітної плати працівників підприємства, перш за все, вимагає позитивного тренду зарплатоємності продукції [4]. Однак, названа закономірність вимагає забезпечення зростання продуктивності праці

більш високими темпами, ніж коефіцієнт зарплатоємності.

Економічною аксіомою діяльності підприємства було і буде рівень доходу та ефективність використання його виробничих ресурсів. Реально прогнозувати зростання виробництва і реалізацію продукції, а, отже, забезпечувати прибутковість підприємства та стабільність виплати заробітної плати працівникам – сьогодні залишається складним питанням.

Економіка та фінанси країни, тобто, її господарський комплекс, за останній статистичний період показують негативний результат. Головним показником економіки держави є рівень ВВП. У 2014 році Україна за рівнем ВВП займала 114 місце у світі, його зріст становив 0 %, індекс інфляції на кінець 2014 року складав 124,9 %. За перше півріччя 2015 року рівень ВВП знизився на 12,7 % [3]. З огляду на вплив зовнішніх боргів України, навіть за умов їх реінвестування новими кредитами, не слід очікувати якогось поліпшення державної соціальної політики на найближчий період. Це стосується соціальних фондів, більшість з яких навіть не передбачається вводити в систему держбюджету, тобто тут спостерігається позиція слабкої соціальної захищеності найбільш вразливих прошарків суспільства, до яких належать робочі кадри підприємств [2]. Отже, соціально-економічний розвиток підприємств у визначальній мірі залежить від їх менеджменту та інвесторів, тобто від бізнесу.

З огляду на очікуване зниження обсягів експорту і можливу зміну імпорту товарів, у тому числі за рахунок негативної зміни цін (прикладом може служити передбачуваний імпорт вугілля України з ПАР у 2016 році, зростання ціни за одну тонну може скласти більше 30 %), прибутковість більшості підприємств навряд чи буде позитивною.

Вищеперераховані економічні умови господарювання висувають керівництву підприємств та інвесторам жорсткі вимоги щодо забезпечення соціально-економічного розвитку, збереження штату працівників, якості життя і, як наслідок, усіх наступних громадських подій.

Відсутність прибутку ще не означає

неможливість здійснювати соціальний розвиток підприємства. У розпорядженні бізнесу залишається значна частка доходу, що є фінансовою основою функціонування підприємств і одночасно виконанням його соціальних зобов'язань.

Роль держави у формуванні коштів на підтримку соціальних витрат, у т. ч. і на підприємствах, зумовлюється законодавством України. Сьогодні, при високому ступені самостійності підприємств, в інтегральній системі згаданих витрат слід враховувати їх диференціацію на відрахування державі як Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) і внутрішньогосподарське забезпечення соціального розвитку підприємства. Якщо ставка ЄСВ устанавлюється державою відповідно до заробітної плати, та на даний час складає в середньому 43 % доходу (до 2016 р.), з початку 2016 р. – 27 %, то внутрішньогосподарські витрати у визначальній мірі забезпечуються прибутком і собівартістю продукції [6].

Для більшості підприємств в умовах підприємницької діяльності при значній вірогідності відсутності прибутку фінансовою основою соціального розвитку є собівартість продукції (витрати). Значну кількість елементів витрат, місця їх виникнення, право участі в виробництві, функціональний характер та інше зумовлюють їх класифікацію.

Підприємства самостійно планують і враховують витрати (собівартість), беручи за основу Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність». Слід зазначити, вищезазване законодавство належним чином характеризує сутність витрат за елементами операційної діяльності підприємств, але недоліком його є відсутність директиво розробленої нормативної бази. Це головним чином стосується непрямих витрат, де в деякій мірі зосереджуються витрати на соціальні заходи.

Для пошуку фінансової основи забезпечення принципів соціального розвитку за собівартістю продукції слід розкрити зміст її елементів (або калькуляційних статей). Для підприємств України, відповідно до стандарту з обліку, фактичні витрати виробничо-господарської (операційної) діяльності групують за економічними елементами, наве-

деними на рис. 1.



Рис. 1. Елементи операційних витрат

Наведене групування витрат операційної діяльності не розкриває весь спектр можливих витрат, які можна віднести до витрат на реалізацію соціальних заходів. На нашу думку, для розкриття змісту зазначених елементів варто звернутися до П (С) БОУ 16 «Витрати» [8].

Заробітна плата за виконаний обсяг робіт разом з іншими видами доплат (що не відносяться до додаткової зарплати) за всіма категоріями працівників за звітний період становить фонд оплати праці. Фонд оплати праці є значущою характеристикою рівня соціальної захищеності трудових ресурсів підприємств [5]. Однак, якщо складові фонду оплати праці – основна і додаткова заробітні плати – можна віднести до регульованих і, у якійсь мірі, вони підлягають контролю, то інші стимулюючі й компенсаційні доплати не мають «статус кво» і вимагають їх розшифровки.

У вищеперерахованих елементах витрат (собівартості), крім оплати праці, зосереджені можливості додаткового преміювання персоналу: за якісне виконання планових завдань з виробництва і реалізації продукції, за перевиконання норм виробітку, за скорочення тривалості виробничого циклу, за економію оборотних коштів, у т. ч. матеріальних і сировинних ресурсів, за мінімізацію термінів і вартості проведення ремонтів та ін. Названі заохочення, як і інші заохочувальні та компенсаційні виплати, нараховуються (як правило) на розсуд облікових служб підприємств.

І все ж, на нашу думку, є велика необ-

хідність розкрити названі витрати. До них слід відносити: суми, що виплачуються працівникам, які перебувають у відпустці з ініціативи адміністрації з частковим збереженням заробітної плати; надбавки і доплати; винагороди (процентні надбавки) за вислугу років, стаж роботи (надбавки за стаж роботи за фахом на підприємстві); винагороди за відкриття, винаходи та раціоналізаторські пропозиції; премії за сприяння винахідництву і раціоналізації; за створення, освоєння і впровадження нової техніки; за введення у зазначений термін дострокових виробничих потужностей і об'єктів будівництва; за своєчасну поставку продукції на експорт та інше; премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, у тому числі за: збір і здачу окремих видів відходів виробництва для вторинного їх використання; збір, сортування, зберігання і здавання вторинної сировини; скорочення часу перебування вагонів під завантаженням і розвантаженням, їх щільне завантаження, підвищення рівня маршрутизації перевезення вантажів транспортом.

Підприємство має право на: одноразові заохочення (наприклад, окремих працівників за виконання дуже важливих виробничих завдань); заохочення до ювілейних та пам'ятних дат (як у грошовій, так і у натуральній формі); оплату додаткової відпустки; виплату різниці між заробітками при переведенні на нижче оплачувану роботу; збереження середньої заробітної плати при звільненні; виплату матеріальної допомоги (оздоровчі, екологічні та інші виплати); виплату суми наданих підприємством трудових і соціальних пільг (оплата додаткових відпусток, у тому числі жінкам, які виховують дітей); оплату за навчання у навчальних закладах дітей працівників підприємства; одноразову допомогу працівникам, які виходять на пенсію; здешевлення вартості харчування працівників як готівкою, так і безготівковими розрахунками в їдальнях, буфетах, профілакторіях; інші виплати, які мають індивідуальний характер (оплата квартири та орендованого житла, проїзних квитків, протезування, виплати різниці в цінах на паливо, у випадках, не передбачених чинним законодавством і т. п.) [7].

Вищеперераховані місця зосередження

коштів для названих соціальних складових у більшій мірі належать до собівартості продукції, (витрат підприємств). Саме витратний механізм виробничого підприємництва відбиває ступінь ефективного управління підприємством, його можливості мінімізувати прямі витрати, що дозволяють при цьому збільшувати непрямі, більшість з яких є значною часткою складової соціального розвитку трудових ресурсів.

Вирішення питань підвищення матеріальної зацікавленості і, як наслідок, соціального захисту працівників підприємств має величезне значення. Саме професійний працівник з креативним мисленням, неординарними підходами у вирішенні завдань, що стоять перед організацією в період нестабільної економіки, визначає саму здатність організаційного розвитку та придбання конкурентних переваг. І тому сьогодні вже ні в кого не викликає сумніву той факт, що основною конкурентною перевагою будь-якого господарюючого суб'єкта стають професійні кадри підприємства.

Формування персоналу промислового підприємства сьогодні тісно інтегрується з вимогами його раціонального закріплення. Залучення на підприємство значної кількості нових працівників, у т. ч. робітників, що не завжди передбачає підвищення ефективності праці, впливає на конкурентний потенціал і конкурентні переваги підприємства в жорстких умовах господарювання.

Для ефективного управління процесами формування та закріплення працівників на підприємствах, зберігаючи при цьому високий професіоналізм, необхідно пропонувати гідну заробітну плату та інші заохочувальні виплати, які є фінансовим забезпеченням соціального розвитку трудових ресурсів.

Слід зазначити, що в останні роки підприємства зіткнулися з труднощами не тільки у власній фінансовій сфері, а й у сфері структурування своїх кадрів. Виною тому часті зміни в організаційній структурі, зміни власника та менеджменту, обсягів і видів виробництва продукції, стратегії розвитку, впровадження нових управлінських концепцій та ін. Отже, не можна не враховувати відторгнення працівниками нових норм, правил, умов праці та рівня їх оплати. Сер-

йозною проблемою при цьому є наявність і закріплення кваліфікованих фахівців, здатних системно управляти виробничими ресурсами. Саме ефективне управління комплексом виробничих ресурсів підприємства, забезпечення оптимальних витрат на виробництво і реалізацію продукції є їх функціональними завданнями.

Якщо звернутися до складу та структури витрат підприємств, то вже ніхто не дивується високій матеріалоємності та низькій зарплатоємності продукції. І причина не в «легкій» низькооплачуваній праці, а часом у праці організаційно не продуманій, без урахування не тільки швидкоплинного соціального забезпечення, але і негативних економічних і соціальних наслідків у перспективі.

Таким чином, на думку авторів, у першому наближенні необхідне урахування можливих локальних місць зосередження коштів для реалізації соціальної основи функціонування підприємства, не залежно від рівня його доходів. При цьому необхідно не тільки враховувати, але і розробляти та затверджувати кошторис названих витрат. Саме кошторис витрат на соціальний розвиток трудових ресурсів за всіма елементами витрат (зазначених вище) повинен бути основою колективного договору.

На жаль, на більшості підприємств відсутня реальна методологія формування фінансової основи вищезазначеного договору. За своєю економічною суттю названий договір розробляється на госпрозрахункових засадах ведення підприємницької діяльності підприємства з акумулюванням можливих джерел грошових коштів за складовими елементами доходу на соціальне забезпечення трудових ресурсів.

Висновки. Сформоване розуміння соціально-економічного розвитку підприємства (при відсутності прибутку) базується в основному на заробітній платі, тоді як інші заохочувальні та компенсаційні виплати за раніше згаданими елементами операційних витрат у значній мірі опускаються. До головної причини такого явища слід віднести недостатній контроль (а іноді й недостатній рівень економічних знань) підприємців за розробкою кошторису витрат з локальним плануванням витрат на матеріальне стиму-

лювання мотивації праці.

На більшості підприємств роботодавці (та інвестори) всю відповідальність поклали на бухгалтерські служби, інші підрозділи реально не беруть участі в названих розробках, вони або усунулися самостійно, або їх усунули, мотивуючи відсутністю фінансових можливостей, тобто прибутку.

Управління грошовими коштами для соціально-економічного розвитку підприємства (за їх залишковою, майже нульовою вартістю), коли профспілки самоусунулися, а бізнес зосередився на відтворенні виробничого капіталу підприємств, можна назвати управлінсько-правовим задзеркаллям. Управлінсько-правове задзеркалля сьогодні завтра стане дзеркалом нових трудових майданів найманих працівників підприємств. Бізнесу, у т. ч. виробничому, у складних економічних умовах уже зараз необхідно дбайливо ставитися до свого соціального розвитку.

Не менш важливі завдання стоять перед профспілковими комітетами щодо виконання їх призначень. Прагматизм у спільній роботі роботодавців і профспілок з пошуку можливих резервів при реалізації принципів соціального розвитку може забезпечувати їх значуще організаційне призначення, в ін-

шому випадку час буде працювати проти них.

Література

1. Амоша О. І. Формування кластерної моделі соціально-економічного розвитку міста / О. І. Амоша, К. В. Некрасова // Економіка будівництва і міського господарства, 2005. – № 1. – С. 13–18.
2. Великий Ю. М. Управління витратами підприємства: монографія / Ю. М. Великий // М-во освіти і науки України, Харків: нац. екон. ун-т. – Харків : ІНЖЕК, 2009. – С. 14–23.
3. Державна служба статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
4. Кизим М. О. Управління створенням і розвитком видатної корпорації: монографія / М. О. Кизим, А. А. Пилипенко, І. В. Ялдин – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2007. – 208 с.
5. Михуринская Е. А. Концепции социально-экономического развития общества в контексте экономических теорий / Е. А. Михуринская // Проблемы материальной культуры, 2006. – №86. – С. 34–38.
6. Панченкова Ю. В. Економічна суть витрат основної діяльності промислового підприємства / Ю. В. Панченкова, С. І. Головацька // Галицький економічний вісник. – 2013. – № 1 (26). – С. 282–294.
7. Скуратівський В. А. Основи соціальної політики: навч. пос. / В. А. Скуратівський, О. М. Палій // Міжрегіональна академія управління персоналом. – К. : МАУП, 2002. – 199 с.
8. П(С)БОУ 16 «Витрати» від 31.12.1999 № 318. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

О РАСШИРЕНИИ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

*В. М. Шаповал, д. э. н., профессор, ГВУЗ «Национальный горный университет»,
Т. В. Герасименко, к. геол. н., доцент, ГВУЗ «Национальный горный университет»*

В статье уточнена сущность социально-экономического развития предприятия и исследованы факторы развития субъектов хозяйствования при условии минимальной прибыли или ее отсутствия. Определены особенности затратного механизма производственного предпринимательства, его возможности минимизировать прямые затраты, позволяющие при этом увеличивать косвенные, большинство из которых являются значительной долей составляющей социального развития трудовых ресурсов предприятия.

Ключевые слова: предприятие, социально-экономическое развитие, прибыль, прямые затраты, непрямые затраты, эффективное управление.

EXPANSION OF SOURCES OF FINANCING SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF ENTERPRISE

*V. M. Shapoval, D.E., Prof., SHEI «National Mining University»,
T. V. Herasymenko, Ph. D (Geological), Ass. Prof., SHEI «National Mining University»*

The essence of the socio-economic development of the company is clarified, and the factors of development of economic entities in conditions of minimum profit or its absence are examined.

The features of the cost mechanism of the production business are identified, which allows to minimize direct costs, at the same time to increase indirect ones, most of which are a significant part of the social component of the development of labor resources of the enterprise.

Keywords: enterprise, social and economic development, profit, direct costs, indirect costs, effective management.

Рекомендовано до друку д. е. н., проф. Швецем В. Я.

Надійшла до редакції 20.04.16.