

## МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

*Досліджено процес управління витратами на соціальний захист працівників на підприємстві. Розроблено механізм управління витратами на соціальний захист працівників із метою забезпечення достовірності обліку та контролю цієї категорії витрат та оцінки їх впливу на економічну діяльність підприємства.*

**Постановка проблеми.** Розвиток економіки України є головним питанням сьогодення. Поступове збільшення заробітних план, соціальних виплат, пенсій, зниження рівня інфляції, скорочення безробіття є лозунгами багатьох політичних партій, але без підтримки суб'єктів господарювання, які безпосередньо формують економічні досягнення країни, це лише слова. Суб'єкти економічної діяльності створюють не лише економічні блага, які споживає населення, вони забезпечують трудові ресурси країни робочими місцями, доходами у вигляді заробітних план та соціальних гарантій, формують бюджет країни – сплачуючи податки та збори. Економіку кожної країни формують її суб'єкти господарювання. Рівень економічного розвитку є показником ефективності управління на всіх рівнях – від державного до приватного. Економіка нашої країни знаходиться в процесі реформування, перші кроки до подальшого розвитку зроблені. Впровадження податкового кодексу стало вирішальним моментом в економічному житті суб'єктів господарювання. Існує багато суперечностей щодо змісту податкового кодексу, деякі суб'єкти цілком не задоволені, в той час як інші не мають жодних претензій. Для підприємств проблемним питанням лишається забезпечення соціального захисту працівників, адже і досі їх власники несуть найбільшу відповідальність порівняно з державою і працівниками. Кошти, які витрачаються на соціальний захист вважаються не продуктивними і призводять до збільшення собівартості продукції та втраті частини доходу. Впровадження податкового кодексу не вирішило цю проблему. Питання соціального характеру, які зачіпають інтереси людського капіталу і його власників, майже не розкриті у цьому документі. Соціальний захист працівників лишається відкритим питанням та потребує подальшого дослідження та внесення конкретних змін до діючого законодавства. Особливу вагу слід приділити обліку витрат на соціальний захист та розробці механізму управління цими витратами. Удосконалення в цьому напрямку дозволять довести продуктивний характер витрат на забезпечення соціального захисту працівників.

За останні роки в науковій літературі все більше увага науковців зосереджується на вирішенні проблем оптимізації витрат підприємства, шляхах зниження собівартості, аналізу соціальної відповідальності бізнесу, напрямках її збільшення, в той час як безпосередній процес управління витратами на соціальний захист на підприємстві майже не досліджено. Відсутність механізму управління витратами та оцінки ефективності управління не сприяє оптимізації витрат на соціальний захист та лишає непомітним соціально-економічний результат від його здійснення.

**Аналіз останніх досліджень.** Витрати на соціальний захист працівників найчастіше розглядається в контексті соціальної відповідальності бізнесу та соціальних витрат підприємства. Певні аспекти соціального захисту розкриті в роботах О. І. Папули [7], Т. О. Стрибулевич [9], В. Сапко, В. Пархоменко [8], Л. Л. Бунтовської, Д. И. Стрильченко, Е. А. Яковенко [2], Е. В. Воловодів, Е. Д. Прогнимак, А. В. Ищенко [3], В. В. Болюбах [1] та інших.

Наукові праці О. І. Пацули зробили значний вклад у систему обліку витрат соціального призначення, запропоновані зміни до законодавства України та визначено соціальні витрати як економічну категорію. Досліджуючи соціальні витрати підприємства В. Сапко, В. Пархоменко та Т. О. Стрибулевич приділили особливу увагу вітчизняному та зарубіжному досвіду ідентифікації соціальних витрат в облікових системах.

Соціальний захист працівників як напрям соціальної відповідальності бізнесу розглядається в роботах Е. В. Воловодою, Е. Д. Прогнімака, де були сформовані мотиви добровільної соціальної відповідальності підприємств. Значення соціального захисту для працівників та його взаємозв'язок зі станом соціально-трудових відносин на прикладі металургійних підприємств було обґрунтовано в наукових працях Л. Л. Бунтовської, Д. И. Стрильченко, Е. А. Яковенко. Проведені дослідження підтверджують, що низький рівень соціального захисту працівників спричиняє соціальну напругу в колективі та призводить до суперечностей між керівництвом підприємства та працівниками, що пов'язано з втратою робочого часу та коштів.

В. В. Болюбах зосередила увагу на обов'язковій складовій соціального захисту, визначивши основні напрями покращення рівня соціально-трудових відносин на підприємстві. Однак, незважаючи на певну опрацьованість проблем забезпечення соціального захисту та визначення значення соціальних витрат, питання управління витратами на соціальний захист, їх обліку, контролю, оцінки ефективності лишаються відкритими та потребують ретельного аналізу та дослідження.

**Метою статті** є дослідження процесу управління витратами на соціальний захист працівників на підприємстві та розробка механізму управління даним видом витрат.

Зростаюча конкуренція серед вітчизняних виробників на внутрішньому та світовому ринках є двигуном оптимізаційних процесів, адже досягти економічного успіху та бути впевненим у завтрашньому дні не можливо без створення ефективної системи управління витратами. Витрати підприємства є головним критерієм ефективності його діяльності. За останні роки все більше уваги адміністрацією підприємств приділяється саме управлінню витратами. Зниження собівартості через скорочення витрат прагне забезпечити кожне підприємство, хоча сутність оптимізації полягає не в скороченні витрат, а в усуненні надлишкових та непродуктивних витрат. Витрати на персонал на більшості виробничих підприємств України займають друге місце після матеріальних витрат, тому найчастіше в процесі оптимізації змінюються та корегуються. Значна частина вітчизняних представників економічних відносин країни недооцінюють важливість людських ресурсів, тому оптимізація витрат полягає саме в скороченні витрат на персонал, яке досягається шляхом зниження чисельності працівників або витрат на їх утримання. В економічно розвинених країнах оптимізація витрат пов'язана зі скороченням інших операційних витрат, витрат на збут, адміністративних витрат, тобто тих статей витрат, які безпосередньо не впливають на фінансовий результат. Знижуючи витрати на персонал суб'єкти господарювання «ріжуть сук на якому сидять», адже всі процеси виробництва, збути, управління забезпечує саме людський капітал.

Рівень соціального захисту працівників є дзеркалом усвідомленості підприємцями важливості людських ресурсів в економічній діяльності. Світові виробники, такі як Coca-Cola, Apple, Microsoft отримують значні прибутки від використання нематеріального капіталу, ключовими складовими якого є людський, соціальний та інтелектуальний капітали. Люди є унікальним ресурсом, отримати соціально-економічні вигоди від раціонального використання людських ресурсів не можливо одразу, проте й економічні переваги від вдалого інвестування в людський капітал значно перевищують результат від вкладання грошових коштів у будь-який інший вид ресурсу чи діяльності. Головною умовою досягнення поставлених підприємством завдань як економічного, так і соціального характеру є забезпечення комплексного підходу до управління людськими ресурсами та витратами, які виникають у процесі використання даного виду капіталу. Урахування важливості фактора комплексності у вирішенні завдань управління людськими ресурсами на рівні підприємства досягається шляхом використання відповідного механізму управління витратами. Наразі на вітчизняних підприємствах управління витратами на персонал передбачає здебільшого тільки управління витратами на оплату праці та встановлені державою мінімальні соціальні гарантії. Ефективність управління витратами на персонал залежить не лише від нала-

годженості обліку витрат на оплату праці, витрати на соціальний захист працівників здійснюють не менший вплив на фінансові результати. Враховуючи вищесказане, одним з етапів на шляху створення ефективної системи управління витратами на персонал є впровадження механізму управління витратами на соціальний захист працівників.

Під механізмом зазвичай розуміється система, пристрій, що визначає порядок якого-небудь виду діяльності або послідовність станів, процесів, що визначають собою яку-небудь дію [6]. Під механізмом управління соціальним захистом працівників слід розуміти сукупність процесів щодо задоволення потреб працівників у соціальному захисті у взаємодії з суб'єктами відповідальними за його надання з метою узгодження інтересів власників та найманих працівників та досягнення поставлених цілей.

Механізм управління витратами на соціальний захист працівників повинен включати найістотніші складові: суб'єкт та об'єкт; систему елементів механізму (методи, принципи); сукупність взаємозв'язків між елементами; фактори зовнішнього та внутрішнього середовища; функції управління [4].

Однією з причин упровадження механізму управління витратами на соціальний захист працівників є відсутність принципу адекватності при визначенні витрат на соціальний захист працівників та недооцінка впливу цих витрат у структурі загальних витрат на утримання персоналу. Наразі соціальні гарантії, які отримують працівників від суб'єктів господарювання, не виконують своєї соціальної ролі. Тому впровадження даного механізму направлене на вирішення таких завдань, як:

- підвищення рівня соціальної захищеності працівників;
- створення ефективної системи управління персоналом;
- створення системи негрошової мотивації працівників;
- зниження плинності кадрів;
- підвищення довіри до керівництва;
- збільшення вартості людського та суміжних видів капіталу та формування потенціалу;
- забезпечення довготривалості трудових відносин.

Окрім представлених завдань, метою впровадження згаданого механізму є оптимізація витрат на персонал у процесі забезпечення соціального захисту працівників та мотивування їх діяльності на благо організацій.

Головним суб'єктом соціального захисту працівників є керівництво підприємства, функції якого зводяться до контролю соціальної захищеності персоналу. Безпосереднім процесом управління соціальним захистом і витратами на його забезпечення займаються інші організаційні структури. Склад органів управління на кожному підприємстві залежить від форми власності, галузевої приналежності, місця розташування підприємства, масштабів, кількісної та якісної характеристик його персоналу; рівня соціальної відповідальності підприємства. Україна стоїть на шляху створення соціально орієнтованої ринкової економіки, яка вже сформована та ефективно функціонує в інших соціально розвинених країнах. Тому порівняно з зарубіжними країнами, де на кожному великому підприємстві є управлінські служби, які займаються соціальною роботою, регулюванням соціально-трудових відносин, наданням соціальних послуг персоналу, розподілом коштів на досягнення соціальних цілей, в нашій країні соціальні служби не набули достатнього розповсюдження. За загальноприйнятими правилами до організаційної структури управління на підприємстві відносяться: відділ кадрів, відділ організації праці та заробітної плати, відділ соціального розвитку, організаційний відділ [5, с. 42]. Крім цього, з забезпеченням соціального захисту пов'язані заступник директора з соціальних питань та побуту у підпорядкуванні якого знаходяться: житлово-комунальний відділ, адміністративно-господарський відділ, будинки відпочинку, відділ соціально-побутового забезпечення, дитячі і медичні установи та головний інженер, який контролює роботу відділу охорони праці та техніки безпеки. Сполучною ланкою

між згаданими відділами є фінансово-економічна служба підприємства. Головним завданням цієї служби є планування та бюджетування витрат підприємства, в рамках яких і визначається структура та розмір витрат на соціальний захист працівників.

Найчастіше організаційна структура підприємства залежить від його масштабів. Великі виробничі підприємства України, особливо металургійні, вугільні, машинобудівні, в своїй структурі мають більшість перелічених відділів, які регулюють роботу з персоналом. Однак наявність такої кількості відділів не гарантує ефективності управління персоналом та раціональному використанню його потенціалу. Робота представлених відділів не завжди є узгодженою та зазвичай пов'язана з такими проблемами, як: відсутність послідовності у прийнятті рішень, недостатність інформації чи її надлишок, не своєчасність отримання даних про стан, структуру витрат, нехтуванням аналізом зовнішніх та внутрішніх факторів, які впливають на формування витрат та слабкий зворотній зв'язок. Питаннями соціального захисту працівників займаються всі згадані відділи та одночасно ніхто. Відсутність конкретного відділу, якому можна буде делегувати повноваження щодо забезпечення соціального захисту працівників, знижує процес управління витратами на персонал, адже їх розмір найбільший після витрат на оплату праці. Створення відділу соціального захисту працівників (надалі відділ СЗП) є одним із першочергових завдань, яке необхідно вирішити на шляху к оптимізації витрат на соціальний захист працівників.

Упровадження відділу СЗП пов'язано з необхідністю визначення його функцій, принципів діяльності, сфери відповідальності, основних завдань, підпорядкованості з іншими відділами та зворотного зв'язку. Створення цього відділу має конкретну мету – аналіз та визначення соціальних потреб працівників, планування та облік витрат на їх здійснення. Тому сферою їх відповідальності є всі аспекти соціального захисту працівників на підприємстві. Основним завданням діяльності відділу СЗП є капіталізація витрат на соціальний захист працівників, тобто надання соціальних послуг працівникам із максимальною результативністю. Для підприємства наявність прибутку свідчить про ефективність його діяльності, результативністю є наявні у підприємства вільні грошові кошти, які можуть бути реінвестовані у власне виробництво чи розподілені іншими чином.

Упровадження відділу СЗП повинно оптимізувати процеси управління персоналом та витратами на їх утримання. Діяльність відділу повинна доповнювати, а не дублювати діяльність інших відділів підприємства, тому всі функції щодо визначення структури та розміру витрат на соціальний захист працівників делегуються відділу СЗП. Завданнями суміжних відділів є надання інформації про наявні соціальні гарантії на підприємстві, їх використання, рівень травматизму, фонд оплати праці та затверджені фінансові плани.

Наступним кроком до формування механізму управління витратами на соціальний захист працівників (надалі механізм УВСЗП) є визначення об'єкта управління. Об'єктом управління є витрати на соціальний захист працівників у розрізі обов'язкової та добровільної (додаткового) складових. Структурними елементами механізму також є функції та принципи реалізації. До основних функцій належать: аналіз показників, що характеризують соціальний захист працівників; прогнозування та планування витрат на соціальний захист працівників, організація та контроль процесу управління витратами на соціальний захист працівників, облік витрат, розробка програм з оптимізація витрат, контроль результатів та складання звітності. Управління витратами пов'язано з отриманням великого обсягу інформації про фактори зовнішнього та внутрішнього середовища, які здатні впливати на рівень витрат, показники соціального захисту на підприємствах конкурентах, державні стандарти соціального забезпечення, соціальний клімат у колективі, потреби працівників у конкретних соціальних послугах, стан техніки безпеки та умов праці. Отримана інформація аналізується відділом соціального захисту працівників, розробляється структура та визначаються планові показники витрат, складаються кошториси витрат на ці цілі, відповідно до загального бюджету компанії. В

процесі управління витратами ведеться їх облік, відповідно до встановлених бухгалтерських та податкових вимог, формуються проекти оптимізації витрат (зниження рівня витрат при незмінній продуктивності, чи збільшення витрат з відповідним збільшенням продуктивності) та складається звітність про склад та розмір витрат для подальшого процесу аналізу та управління витратами на персонал.

Вирішення соціальних проблем для підприємства таке ж пріоритетне, як і забезпечення сталого економічного зростання, тому при визначенні структури та обсягу витрат на соціальний захист працівників та соціальний розвиток необхідно враховувати всі фактори впливу як внутрішні, так і зовнішні.

Із метою забезпечення ефективності управління витратами на соціальний захист працівників на рівні підприємства необхідно прикласти зусилля для впровадження комплексу заходів, направлених на організацію його процесу, розвитку альтернативних варіантів соціального забезпечення працівників та поступового переходу від солідарної державної до накопичувальної системи соціального захисту на підприємстві.

Для досягнення необхідних передумов впровадження механізму управління витратами на соціальний захист працівників необхідно використати:

- 1) механізм персоніфікованого обліку, завданнями якого є облік витрат на кожного працівника та контроль індивідуальних соціальних внесків;
- 2) цільовий та програмно-цільовий метод в управлінні витратами, тобто формування витрат на здійснення конкретних видів соціальних послуг (медичне страхування, страхування життя, надання пільгових кредитів, забезпечення додатковим харчуванням та інше);
- 3) механізм ефективного використання ресурсів накопичувальних соціальних фондів. Створення таких соціальних фондів є альтернативним варіантом забезпечення працівників соціальним захистом заснованим на принципах спільного фінансування роботодавців та персоналу. В процесі управління витратами на соціальний захист працівників необхідно приділити увагу механізму використання коштів накопичувальних фондів, адже ці фонди належать персоналу підприємства і лише тимчасово використовуються суб'єктами господарювання.

Для оцінки ефективності діяльності впровадженого механізму можуть використовуватись такі основні критерії:

- збільшення рівня продуктивності праці;
- перетворення соціальних гарантій у надійний інструмент соціального захисту;
- зниження плинності кадрів;
- збільшення ваги незарплатних витрат у структурі витрат на персонал.

Створення механізму управління витратами на соціальний захист працівників забезпечить достовірність обліку та контролю цієї категорії витрат та дозволить визначити їх вплив на економічну діяльність підприємства. Механізм управління представлено на рис. 1.

Економічний успіх підприємства, досягнення поточних та перспективних цілей організації, забезпечення стабільної та результативної діяльності пов'язані з роботою організаційних структур, які забезпечують процеси управління витратами на підприємстві. Витрати на утримання персоналу є найвагомішими поряд із матеріальними витратами, а в трудомістких галузях можуть перевищувати їх. У структурі витрат на персонал найбільшу питому вагу займають витрати на оплату праці та соціальний захист працівників. Призначенням останніх є компенсація низьких заробітних плат, стимулювання праці, створення сприятливого соціального клімату в колективі, залучення висококваліфікованого персоналу, отримання прихильності споживачів та інвесторів. Надання високого рівня соціальних гарантій є проявом соціальної відповідальності бізнесу та його фінансової стабільності. Правильне використання людського потенціалу сприяє формуванню соціально-економічного потенціалу підприємства. Ефективність управління витратами на соціальний захист працівників залежить від налагодженості роботи структурних підрозділів та обраного механізму управління витратами. Завданнями механізму управління витратами на со-

ціальний захист працівників є підвищення рівня соціальної захищеності працівників, підтримка негрошової мотивації працівників; збільшення вартості людського та суміжних видів капіталу та формування потенціалу та оптимізація витрат на персонал.

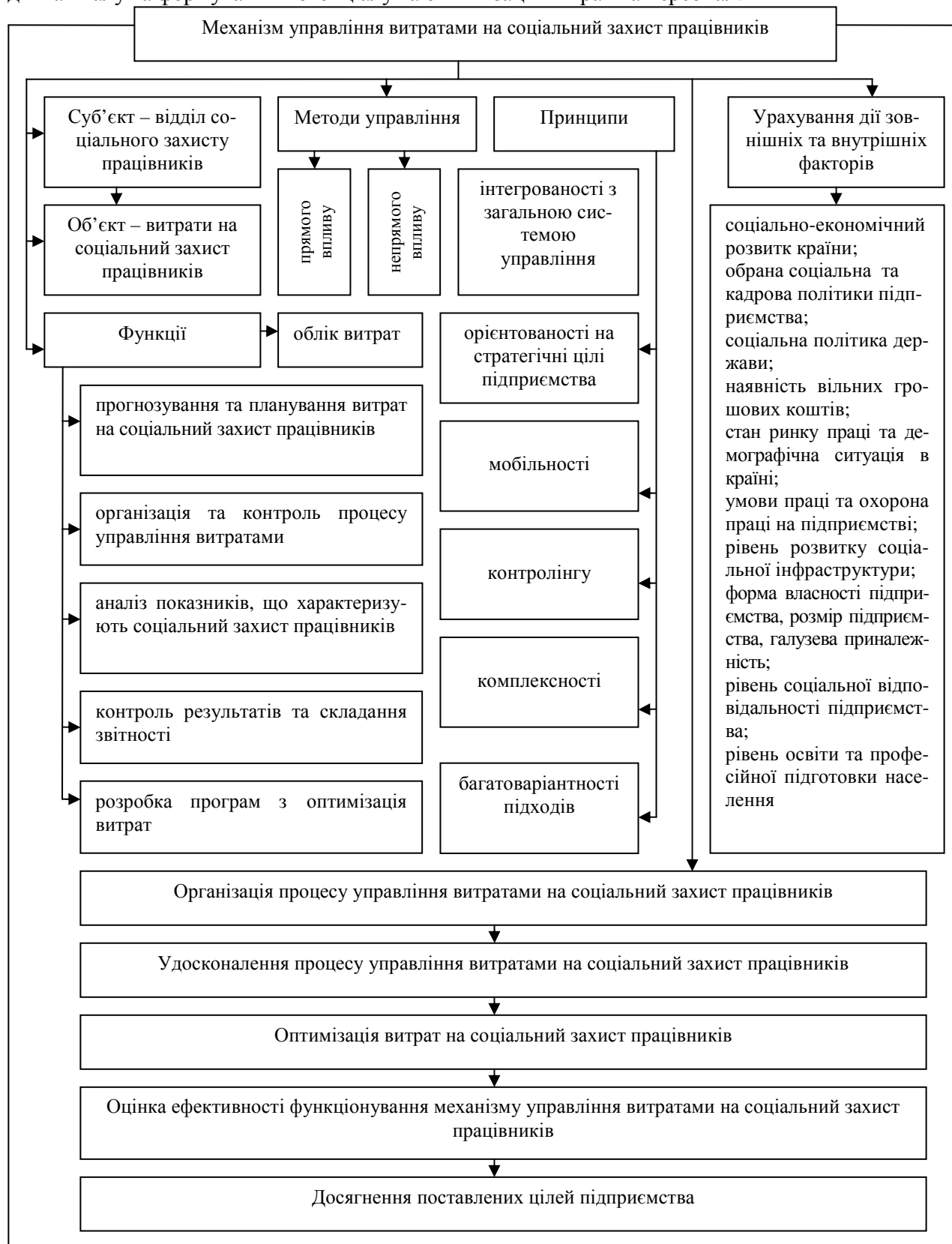


Рисунок 1 – Механізм управління витратами на соціальний захист працівників на підприємстві

Вирішення поставлених завдань знижує плинність кадрів, забезпечує довготривалість трудових відносин та сприяє підвищенню довіри персоналу. Таким чином, збільшення витрат на соціальний захист знижує рівень витрат на звільнення, підбор персоналу, його професійну підготовки, забезпечення індивідуальними засобами захисту. В процесі такого перерозподілу витрат скорочуються непродуктивні витрати та зрештою покращується соціально-економічний стан підприємства.

Перспективою подальших досліджень у даному напрямі є вивчення процесу оцінки ефективності механізму управління витратами та напрямів оптимізації витрат на соціальний захист працівників.

### Література

1. Болюбах В. В. Соціальний захист працівників на підприємствах / В. В. Болюбах // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 3(57). – С. 154-157.
2. Бунтовская Л. Л. Оценка состояния социально-трудовых отношений на металлургических предприятиях Донецкой области / Л. Л. Бунтовская, Д. И. Стрельченко, Е. А. Яковенко // Вісник Донецького національного університету. – 2009. – № 1. – С. 60-65.
3. Воловодів Е. В. Социальная ответственность бизнеса как фактор стабилизации общества / Е. В. Воловодів, Е. Д. Прогнимак, А. В. Ищенко // Економіка промисловості – 2006. – № 3(34). – С. 235-242.
4. Гончаров О. І. Формування механізму управління трудовим потенціалом як складової економічного потенціалу підприємства / О. І. Гончаров // Вісник ДонНУ. – 2011. – № 1. – С. 302-306.
5. Гриньова В. М. Управління соціальним розвитком промислових підприємств : монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. В. Боровик. – Х. : ХНЕУ, 2008. – 160 с.
6. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов. – К. : Оникс, 2011. – 1360 с.
7. Пацула О. І. Соціальні витрати підприємства та їхня класифікація / О. І. Пацула // Вісник КНТЕУ. – 2006. – № 3. – С. 26.
8. Сопко В. В. Бухгалтерський облік у підприємницькій діяльності / В. В. Сопко, В. Н. Пархоменко. – К. : Техніка, 1993. – 222 с.
9. Стрибулевич Т. О. Зарубіжний та вітчизняний досвід ідентифікації соціальних витрат в обліково-аналітичних системах / Т. О. Стрибулевич // Економічний аналіз. – 2010. – № 5. – С. 186-188.

*К. Ю. Доломанова*

### АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФІНАНСУВАННЯ ГАЛУЗІ «КУЛЬТУРА ТА МИСТЕЦТВО» У РОЗРІЗІ БЮДЖЕТУ РОЗВИТКУ ТА БЮДЖЕТУ СПОЖИВАННЯ

*У статті визначено поточний стан бюджетної галузі «Культура і мистецтво», основні проблеми та причини їх виникнення, а також запропоновані можливі шляхи їх вирішення.*

*Постановка проблеми.* Розвиток галузі «Культура та мистецтво» за останні роки мав дещо уповільнений характер. Існує ряд причин, що стають на заваді сталому розвитку галузі. Всі вони є взаємопов'язані одна з одною, але найголовнішою причиною є те, що розвиток культури та мистецтва не є пріоритетним завданням державної політики, особливо в умовах економічної фінансової кризи. Все це призводить до недостатнього рівня фінансування, скорочення кількості культурних та мистецьких заходів, призупинення поточних і капітальних ремонтів закладів культури, скорочення витрат на один захід, оптимізація установ культури та скорочення чисельності працюючих у галузі.

*Метою статті* є визначення проблем, які існують в галузі «Культура та мистецтво» та можливих шляхів їх вирішення.