

СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА СИСТЕМИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми в загальному вигляді. Однією з найважливіших складових у діяльності суб'єктів підприємництва є трудові ресурси. Саме людський потенціал в остаточному підсумку визначає ефективність діяльності суб'єктів підприємництва. Особливого значення він набуває при виникненні кризових ситуацій. До того ж, головним фактором забезпечення фінансової безпеки є ефективна фінансово-економічна діяльність фірми, яка неможлива без кваліфікованого персоналу, зацікавленого в результатах своєї роботи.

Ефективним методом підвищення ролі людського фактору в роботі суб'єктів підприємництва та їх фінансовій безпеці є розвиток соціальної сфери.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Бланк І. А. під фінансовою безпекою підприємства розуміє кількісно і якісно детермінований рівень фінансового стану підприємства, що забезпечує стабільну захищеність його пріоритетних збалансованих фінансових інтересів від ідентифікованих реальних і потенційних погроз зовнішнього й внутрішнього характеру, параметри якого визначаються на основі його фінансової філософії й створюють необхідні передумови фінансової підтримки його стійкого росту в поточному й перспективному періоді [1].

Горячева К.С. пропонує наступне визначення – це фінансовий стан, який характеризується, по-перше, збалансованістю і якістю сукупності фінансових інструментів, технологій і послуг, котрі використовуються підприємством, по-друге, стійкістю до внутрішніх і зовнішніх загроз, по-третє, здатністю фінансової системи підприємства забезпечувати реалізацію власних фінансових інтересів, місії і завдань достатніми обсягами фінансових ресурсів, по-четверте, забезпечувати ефективний і сталий розвиток цієї фінансової системи [2, с. 66].

Барановський О. І. вважає, що «під фінансовою безпекою слід розуміти такий рівень забезпеченості страхових компаній фінансовими ресурсами, який дозволив би їм забезпечувати своє ефективне функціонування й у разі потреби відшкодувати обумовлені в договорах страхування збитки своїх клієнтів» [3, с. 272-273].

На думку Гукової А.В., Анікіної І.Д. сутність фінансової безпеки підприємства полягає в здатності підприємства самостійно розробляти й проводити фінансову стратегію, відповідно до цілей корпоративної стратегії, в умовах невизначеного й конкурентного середовища [4, с. 98-101].

Аналіз наукових праць, присвячених фінансовій безпеці суб'єктів підприємництва показав, що вона визначається наступними факторами: рівнем забезпеченості фінансовими ресурсами, стабільністю і стійкістю фінансового стану підприємства, збалансованістю фінансових потоків і розрахункових відносин, ступенем ефективності фінансово-економічної діяльності; рівнем контролю за внутрішніми і зовнішніми ризиками.

Однак, на сьогодні є цілий ряд невирішених проблем в цій сфері, зокрема, роль та вплив соціальної сфери на фінансову безпеку суб'єктів господарювання. Саме ці питання і стали темою дослідження.

Вклад основного матеріалу дослідження. Соціальна сфера на підприємстві "консолідує і зміцнює трудові колективи, виховує колективістський тип життя, сприяє підвищенню кваліфікації і трудової активності, ріднить працівника з підприємством" [5].

Це питання є особливо актуальним для країн СНД та України, тому що ці держави не в змозі вирішити завдання забезпечення посилення ролі людського фактору, в тому числі, і в розвитку соціальної сфери. Як наслідок маємо вкрай низьку якість життя в більшості населення цих країн. Тому слід надати першочергове значення розвитку соціальної сфери суб'єктів підприємництва з метою посилення ролі людського фактора через фінансово-економічні методи.

Соціальна сфера – сукупність галузей, підприємств, організацій, безпосереднім образом пов'язаних із визначенням образу і рівня життя людей, їх добробуту, споживання. До соціальної сфери відносять, насамперед, сферу послуг (освіту, культуру, охорону здоров'я, соціальне забезпечення, фізичну культуру, громадське харчування, комунальне обслуговування, пасажирський транспорт, зв'язок) [6, с.264].

Екстраполюючи визначення Райзберга Б.А. на рівень суб'єкту підприємництва, приходимо до трактування поняття соціальна сфера суб'єкту підприємництва як сукупності матеріальних об'єктів і трансферних платежів працівникам і їх родинам з боку суб'єкту підприємництва, що безпосередньо впливають на образ і рівень життя людей.

Основна маса сьогоднішніх промислових підприємств України були утворені ще в часи СРСР. На цих підприємствах соціальна сфера являє собою окремий комплекс об'єктів і послуг.

Практика суб'єктів підприємництва у країнах з розвинутою ринковою економікою, а також вчення багатьох західних учених-економістів, показують, що соціальна сфера є необхідним атрибутом успішної роботи фірми.

Одним з факторів, що характеризують якість трудового життя, крім справедливої винагороди й умов праці, є забезпечення засобами побутового і медичного обслуговування [7, с. 284].

Як бачимо, ринкова економіка не тільки не заперечує необхідність розвитку соціальної сфери, але, навпаки, усіляко підтримує її. Більшість складових соціальних сфер радянських підприємств відповідало уявленням про ринкове ведення справ. На користь цього свідчать також і факти з організації соціальної сфери на підприємствах у країнах з розвинутою ринковою економікою.

Інститут соціальної сфери на підприємствах дозволяє формувати не тільки ефективно діючий, але і відданий персонал - основу для формування ефективної системи фінансової безпеки суб'єктів підприємництва.

Розглянемо ситуацію з розвитком соціальної сфери на підприємствах України з погляду сьогодення.

Основною проблемою на шляху до ринку було і залишається нав'язування іноземного досвіду без його адаптації до особливостей нашої економічної системи. Справа в тому, що на дуже значному проміжку часу наше і західне суспільство розвивалися за різних умов. Підприємство в радянські часи було центром життя працівника. Тому створення на підприємстві і довкола нього великої системи соціальних служб стало цілком природнім процесом, що не суперечить культурному генотипу підприємства, а випливає з нього. Після руйнування старої системи економіки, місце соціальної сфери мали б заповнити державні програми, але цього не відбулося. Тобто сьогодні утворилася ніша, заповнити яку держава в найближчі кілька років не зможе, а от підприємства, які ще пам'ятають як це було, цілком можуть відновити те що було і розвивати нові напрямки [8, с.507].

Соціальні послуги відіграють важливу роль у залученні й утриманні працівників на підприємстві. Так, на думку менеджерів, на половині обстежених підприємств деякі працівники готові будуть залишити підприємство, якщо воно припинить надання соціальних послуг. Особливо це стосується підприємств, на яких витрати на соціальну сферу складають високий відсоток від фонду оплати праці. Хоча в останні роки відбулося скорочення негрошових форм оплати праці, соціальні послуги, мабуть, як і раніше є важливою формою матеріального заохочення на підприємствах.

З метою максимального наближення до економічної ситуації в Україні й особливостей соціальної сфери на підприємствах нашої країни, проаналізуємо наявний досвід у цій області. Що характерно, соціальну сферу утримують не тільки великі підприємства, але й суб'єкти середнього і навіть малого бізнесу. Це результат ринкового ведення господарства - економічний розрахунок, необхідна складова, що забезпечує успіх у сучасному світі.

Поворотним моментом у розвитку соціальної сфери підприємств на Україні можна назвати приклад приватизації іноземним інвестором ВАТ "Криворізький гірничо-металургійний комбінат "Криворіжсталь". Однією з ключових умов при проведенні конкурсу з продажу пакета його акцій був блок питань щодо утримання, фінансування і розвитку соціальної сфери.

Як бачимо з досвіду успішних українських суб'єктів підприємництва, одним із компонентів ефективної діяльності вважають методи заохочення трудового колективу шляхом надання соціальних послуг, чим підвищують роль і значення людського фактора. Об'єкти соціальної сфери і форми соціальної підтримки і розвитку на суб'єктах підприємництва дуже різноманітні і відрізняються як масштабами діяльності, так і обсягами фінансової підтримки. Це розмаїття створює передумови для впровадження соціальної сфери у всіх суб'єктів підприємництва.

Крім очевидних переваг від розвитку соціальної сфери суб'єктів підприємництва, які ми уже відзначили, можна виділити ще ряд позитивних факторів.

Одним з позитивних моментів впровадження соціальної сфери суб'єктами підприємництва є формування свого роду резервного фонду.

Також, займаючись соціальною сферою, підприємства фактично виконують цілий ряд важливих функцій держави, знижуючи навантаження на бюджет. Цілком логічним виглядав би зворотній зв'язок з боку держави, а саме:

- 1) зниження оподаткування суб'єктів підприємництва, що утримують об'єкти соціальної сфери;
- 2) субсидування великих підприємств;
- 3) пільги з боку держави;
- 4) політика Національного банку щодо стимулювання пільгового кредитування банками будівництва і утримання об'єктів соціальної сфери.

Означене дозволяє сформулювати перелік вигод для суб'єктів підприємництва від розвитку об'єктів соціальної сфери:

1) підвищення ролі людського фактора і ефективності роботи персоналу та суб'єкту підприємництва в цілому за рахунок зменшення плинності кадрів, поліпшення добору професіоналів, виробітку в працівників комплексу відповідальності за долю організації;

2) можливість додаткового заробітку від використання об'єктів соціальної сфери не працівниками суб'єкту підприємництва;

3) оптимізація оподаткування;

4) можливість одержання пільг, субсидій і ряду інших преференцій з боку держави за те, що суб'єкт підприємництва бере на себе виконання частини державних функцій;

5) соціальна сфера може виступати свого роду резервним фондом суб'єкту підприємництва;

6) поліпшується імідж суб'єкту підприємництва в очах суспільства.

Як бачимо, позитивних моментів від використання і впровадження соціальної сфери досить багато. Втім є ряд факторів, що заважають її розвитку.

Однією з головних причин того, що соціальній сфері сформованій на радянських підприємствах дуже проблематично існувати в ринкових умовах є її нерациональність.

Рационалізація соціальної сфери підприємств може багато в чому оптимізувати витрати на її утримання і підвищити ефект від її використання суб'єктами підприємництва. Досвід західних компаній показує, що принципово така можливість існує. Тому доцільно запропонувати ряд рекомендацій з удосконалення підходів щодо організації соціальної сфери на суб'єктах підприємництва в ринкових умовах, що дозволить підвищити роль людського фактору в діяльності фірми.

У першу чергу необхідно позбутися підходів минулої економічної системи, а саме - послугами соціально сфери підприємства "безкоштовно" повинні користатися тільки його працівники і члени їх родин, при цьому необхідно диференціювати обсяги отриманих благ залежно від внеску підрозділів і працівників у покращення результатів діяльності суб'єкту підприємництва.

Оскільки фінансування соціальної сфери суб'єктів підприємництва здійснюється за рахунок прибутку, користуватися соціальними благами в першу чергу повинні ті підрозділи і працівники, що внесли найбільший вклад у збільшення його обсягів. Отже, загальний фонд на соціальні потреби має розподілятися відповідно до досягнутих результатів окремих підрозділів.

Для того щоб максимально комплексно підійти до цього питання треба створити систему оцінки особистого внеску працівника в діяльність суб'єктів підприємництва.

Пропонується наступний набір критеріїв, що впливають на підсумкову оцінку внеску працівника:

1. Досягнення нормативів - необхідно розробити і впровадити на суб'єкті підприємництва систему нормативів, які б оцінювали результати праці підрозділу чи працівника;
2. Внесення пропозицій новацій у діяльність суб'єкту підприємництва працівником;
3. Відсутність негативних моментів у роботі за період (прогули, запізнення, брак продукції, псування майна і т.д.);
4. Професійний рівень працівника і володіння суміжними професіями;
5. Участь у житті суб'єкту підприємництва;
6. Складність виконуваних робіт і умов праці;
7. Виконання особливо відповідальних робіт;
8. Дефіцитність професії;
9. Економія матеріальних, паливно-енергетичних і інших ресурсів;
10. Інші критерії.

Щоб максимально згуртувати колектив окремих підрозділів, пропонується оцінювати результати роботи структурної одиниці, а потім вже особисто кожного в складі підрозділу. Таким чином, буде стимулюватись командна робота, оскільки загальний результат буде мати першорядне значення. В результаті виросте підсумковий показник роботи підрозділу.

Пластун О.Л. пропонує використовувати інтегральний показник оцінки внеску (В), для розрахунку якого пропонується використовувати показник економічного ефекту (ЕЕ).

Економічний ефект слід розраховувати в грошових одиницях за кожним працівником шляхом множення фактично відпрацьованого робітником часу на його годинну ставку заробітної плати. У такий спосіб буде реалізовуватися принцип справедливості й об'єктивності оцінки і ліквідована "зрівнялівка", оскільки економічний ефект від 40 відпрацьованих годин майстра і сторожа в очах підприємства не буде поняттям тотожним.

Показник ЕЕ необхідно корегувати на коефіцієнт досягнення нормативів (КДН), який визначається співвідношенням фактично досягнутого результату до нормативного значення цього показника. Нормативне значення показника визначається як максимально можливий обсяг робіт в означених умовах. Таким чином, досягнення нормативу буде збільшувати економічний ефект і підсумковий показник внеску (В).

Ще один аспект, який необхідно враховувати при розрахунку ЕЕ є ступінь важливості, терміновості тих чи інших робіт. Для таких випадків ЕЕ варто корегувати на коефіцієнт значимості робіт (КЗ).

Особистий внесок також має враховувати і ряд факторів, що досить складно визначити за допомогою показника економічного ефекту. Для такого роду випадків потрібно використовувати систему бонусів. Тобто нагороджувати працівників додатковим ЕЕ за внесок у розвиток суб'єкту підприємництва. Бонуси також можуть нараховуватися за якість виконаних робіт, стаж роботи в організації, володіння суміжними професіями, наставництво тощо. У випадку ж, якщо працівник, навпаки, провинився чи виконав роботу неякісно, бонуси можуть приймати негативну величину і діяти як елемент покарання[9, с.100].

Отже, можна виділити наступну формулу для розрахунку внеску чи підрозділу працівника.

$$B = \sum_{i=1}^n EE_i \times KДН_i \times KЗ_i + \sum B$$

де В - внесок підрозділу чи працівника за період,

EE_i - економічний ефект і-го виду робіт,

$KДН_i$ - коефіцієнт досягнення нормативів по і-му виду робіт;

$KЗ_i$ - коефіцієнт значимості і-го виду робіт;

$\sum B$ - сума бонусів за період (може бути як позитивною так і негативною величиною).

Відповідно, базуючись на конкретних цифрах по розміру внеску, суб'єкт підприємництва має можливість оцінити реальний вклад робітника чи підрозділу та порівняти його з іншими працівниками чи підрозділами. І таким чином розподіляти соціальні блага виключно за об'єктивними показниками.

Механізм дії системи оцінки внеску можна розбити на наступні складові:

- 1) встановлення нормативних значень ключових показників і контрольних завдань за обсягами економічного ефекту залежно від ступеню досягнення нормативів;
- 2) розподіл завдань плану між структурними підрозділами;
- 3) чітке встановлення виконавців і співвиконавців;
- 4) організація контролю й обліку виконання заходів за строками і розрахунку фактично отриманого обсягу економічного ефекту;
- 5) оцінка додаткового економічного ефекту, бонусів;
- 6) розрахунок величини особистого внеску конкретного працівника і середніх показників по структурних підрозділах;
- 7) розподіл соціальних благ залежно від середніх показників по структурних підрозділах і величини особистого внеску конкретного працівника [10, с. 118].

Висновки. Впровадження і використання фінансово-економічних заходів щодо посилення ролі людського фактора на суб'єктах підприємництва може підвищити ефективність роботи персоналу і організації в цілому, зросте відповідальність працівників за долю підприємства, що в остаточному підсумку допоможе створити необхідні передумови для ефективної системи фінансової безпеки. Головною проблемою розвитку соціальної сфери на суб'єктах підприємництва в Україні сьогодні є недостатня її раціоналізація. З метою подолання цієї проблеми рекомендовано методичку оцінки індивідуального внеску працівника чи підрозділу в загальний результат роботи підприємства.

Література

1. Бланк И.А. Управление финансовой безопасностью предприятия. – К.: Ника–Центр, Эльга, 2006. – 776 с.
2. Горячева К.С. Формування механізму забезпечення фінансової безпеки підприємства / Горячева К.С. // Менеджер. – 2004. – №2 (28), с. 96–103.
3. Барановський О.І. Фінансова безпека. – К.: Фенікс, 1999. – 338 с.
4. Гукова А.В. Роль финансовой безопасности предприятия в системе его экономической безопасности / Гукова А.В., Аникина И.Д. // Образование и общество. – 2006. – №3. – С. 98–102
5. Гош О. Соціально орієнтована економіка: лозунги і дійсність // <http://komukr.kpu.net.ua/2004.01/6.htm>
6. Райзберг Б.А. Лозовский Л.М., Стародубцева Б.А. Современный экономический словарь. – М.:ИНФРА–М, 1996. – 496 с.
7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Учебник: Навчальне видання: англ. – М.: Дело, 2004.– 720 с.
8. Кара–Мурза С.Г. Советская цивилизация. Книга вторая. От Великой Победы до наших дней / История России. Современный взгляд. – М.: Эксмо–Пресс. – 2002. – 768 с.
9. Пластун О.Л. Система фінансової безпеки суб'єктів підприємництва / Пластун О.Л. // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2007. – № 1. – С. 100-107.
10. Москаленко В.П. Система оценки и финансового стимулирования улучшения экономических результатов работы технических служб предприятия /Москаленко В.П., Шипунова О.В. // Механизм регулирования экономики. – 2003. – №4. – С. 118–125