

труднощів у погашенні своїх зобов'язань перед постачальниками. При цьому доцільно розрахувати показник оборотності кредиторської заборгованості в днях за даними звітності [2] конкурента (поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги р.1615 ф.№1/чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) р. 2000 ф. №2 x 365) та порівняти його з даними інших підприємств цього ж сектору. Якщо результати розрахунків свідчать, що конкуренти надто затягують з виплатами кредиторам, слід детальніше проаналізувати коефіцієнти їх ліквідності. У випадку, якщо підприємство-конкурент за даними аналізу не має проблем із виплатами кредиторам, краще звернутися до формули визначення показника короткострокової платоспроможності (оборотні активи р. 1195 ф. №1 / поточні зобов'язання і забезпечення р. 1695 ф. №1), який характеризує здатність підприємства погасити короткострокову заборгованість коштом власних оборотних активів.

Нам переважно відомий діапазон цін та рівень сервісу, який пропонують наші конкуренти. Цікавим є показник рентабельності, насамперед операційний прибуток (р. 2190 ф. №2) та рентабельність капіталу (прибуток до оподаткування р. 2290 ф. №2 / власний капітал р. 1495 ф. №1).

Розглянувши компоненти прибутку, слід проаналізувати ефективність використання конкурентами своїх активів: показники оборотності дебіторської заборгованості, запасів та готової продукції тощо.

Якщо підприємство-конкурент є акціонерним, варто дослідити, як воно функціонує з точки зору його потенційних інвесторів (за допомогою показників прибутку на акцію та дивідендів на акцію, коефіцієнта рентабельності власного капіталу).

Отже, фінансовий аналіз дозволяє отримати більш точний погляд на діяльність конкурентів, на успіхи їхнього маркетингу, потенційні проблеми, передбачити їхню поведінку на ринку.

Список використаних джерел.

1. Посібник Financial Times за аналізу та використання фінансової звітності: Пер. з англ. – К.: Всеуито; Наукова думка, 2003. – 283 с.
2. НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», затверджене Мінфіном України від 07.02.2013 р. №73.

УДК 519.73:330.33

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

О.І. Пацула

*Львівський державний університет внутрішніх справ,
вул. Кривоноса, 1, м. Львів, Україна, 79008, e-mail: o.patsula@gmail.com*

Вступ. Соціальна орієнтація ринкової економіки є пріоритетною у моделюванні механізмів господарювання будь-яких підприємницьких структур. Соціальні явища проникають в усі сфери функціонування підприємства, набуває поширення діяльність суб'єктів господарювання, спрямована на зниження соціальної напруженості не лише в межах трудового колективу, а й населення країни в цілому. Основною

перешкодою на шляху реалізації соціальних ініціатив на вітчизняних підприємствах є недостатність вільних коштів та економічна нестабільність зовнішнього середовища функціонування. Саме тому виникає необхідність розуміння ефективності такої діяльності та розроблення підходів до її оцінки.

Стан дослідження. Дослідженню проблем оцінки ефективності соціальної діяльності підприємств присвячені роботи ряду зарубіжних та вітчизняних вчених. Серед них варто звернути увагу на публікації О. В. Ворони [1], Т. М. Литвиненко [2], Н. Ненашева [3], Н.Л. Кусик, А.В. Ковалевської [4], О.А. Буяна [5], А.Н. Булатова [6], А.Е. Костіна [7] та ін. Проте, незважаючи на певні досягнення у вирішенні поставленої проблеми, питання узагальненого підходу до оцінки ефективності соціальної діяльності на вітчизняних підприємствах залишається невизначеним.

Виклад основних положень. При оцінюванні ефективності соціальної діяльності підприємства слід розуміти, що частина соціальних витрат пов'язана з працівниками підприємства і тими соціальними заходами, які здійснюються всередині самої компанії. Інша ж частина – спрямована на фінансування соціальних проектів, які здійснюються підприємством самостійно або за допомогою різного роду благодійних організацій для надання певних благ тим, хто потребує фінансової допомоги і немає відношення до підприємства, охорону навколишнього середовища тощо. Оцінювання ефективності таких соціальних проектів слід розпочинати до початку проекту. Ще до прийняття рішення про підтримку проекту визначаються його цілі, які мають бути вимірюваними, реалістичними та зрозумілими. Очевидно, що цілі соціального проекту не повинні йти у розріз із загальною стратегією компанії, яка підтримуватиме цей проект. Організації, що потребує допомоги, доцільно підготувати аналіз ситуації, в якому описується проблема та окреслюються можливі варіанти, за допомогою яких можна змінити ситуацію на краще. Іншими словами, їй слід надати конкретний план свого проекту, у якому необхідно зазначити всі основні заходи, що вона планує для досягнення цілей проекту, чітко окреслити коло осіб, що отримають допомогу в ході його реалізації. Такий план являтиметься не лише свідченням серйозності намірів організації, її професіоналізму, але й матеріалом для ухвалення рішення керівництвом підприємства, що надає допомогу. Тільки після оцінки соціального проекту, між підприємством, яке надає кошти і організацією, яка їх отримує, доцільно укласти договір про його фінансування, в якому потрібно зазначити права та обов'язки сторін, розмір фінансування та відповідальність за невиконання умов договору.

Якщо говорити про систему показників оцінки ефективності, то слід виділити групу вартісних та невартісних показників. Так, до вартісних ми відносимо:

1. Економічна ефективність соціальних витрат ($E\phi_{CB}$):

$$E\phi_{CB} = \frac{\Delta T_{\Pi} \times ЧП \times B_{НП}}{CB}, \quad (1)$$

де, ΔT_{Π} - зниження плинності кадрів в зв'язку з реалізацією певних соціальних заходів, %; ЧП – чисельність працівників підприємства, осіб; $B_{НП}$ – витрати на залучення нового працівника, грн.; СВ – соціальні витрати підприємства, грн.

2. Відсоток зниження собівартості продукції за рахунок випереджаючих темпів зростання продуктивності праці в порівнянні з темпами росту соціальних витрат (% C_B):

$$\%C_B = \frac{Tr_{CB} - TP_{ПП}}{Tr_{ПП} \times ПВ_{CB}}, \quad (2)$$

де, Tr_{CB} – темп росту соціальних витрат, %; $TP_{ПП}$ – темп росту продуктивності праці, %; $ПВ_{CB}$ – питома вага соціальних витрат в собівартості продукції, %.

3. Коефіцієнт окупності соціальних витрат (KO_{CB}):

$$KO_{CB} = \frac{ЧД - (B - CB)}{CB}, \quad (3)$$

де, $ЧД$ – чистий дохід підприємства, тис.грн.; B – загальні витрати підприємства, тис. грн.; CB – соціальні витрати, пов'язані з персоналом підприємства, тис.грн.

4. Прибутковість людського капіталу ($П_{ЛК}$):

$$П_{ЛК} = \frac{П}{E_{ПЗ}}, \quad (4)$$

де, $П$ – чистий прибуток підприємства, тис. грн.; $E_{ПЗ}$ – еквівалент повної зайнятості, осіб.

При цьому, еквівалент повної зайнятості – це кількість працівників, необхідна для заповнення повних робочих ставок. Іншими словами – це кількість постійних і тимчасових осіб, а також тих, які працюють неповний робочий день та за сумісництвом.

5. Дохід, який продукує робоча сила на підприємстві за винятком коштів, що на неї витрачаються (тобто соціальних витрат, які здійснюються на працівників) ($ДВ_{ЛК}$):

$$ДВ_{ЛК} = \frac{ЧД - (B - CB)}{E_{ПЗ}}, \quad (5)$$

Поряд з вартісними показниками при оцінці ефективності соціальної діяльності, доцільно визначати також вплив такої діяльності на кадрову безпеку підприємства, що можна зробити за допомогою невартісних показників, серед яких наведемо:

1) рівень задоволеності працею як частку працівників, що висловили максимальну задоволеність своєю роботою; 2) клімат в організації як частку працівників, що висловили максимальну задоволеність соціально-психологічним кліматом і культурою трудових відносин в організації; 3) рівень добровільних звільнень як відношення кількості звільнених до загальної кількості працівників; 4) рівень загальних звільнень як відношення суми добровільно і примусово звільнених до загальної кількості працівників; 5) частка постійних працівників в їх загальній кількості; 6) стан трудової дисципліни як відношення різниці фактично відпрацьованого робочого часу і неявок на роботу без поважних причин до фактично відпрацьованого робочого часу; 7) рівень інтелектуального

потенціалу як відношення чисельності працівників з вищою освітою до загальної чисельності працівників.

Зрозуміло, що чим більшим буде рівень задоволеності працівників своєю роботою і соціально-психологічним кліматом в організації, тим рівень кадрової безпеки буде вищим.

Якщо на підприємстві спостерігається значна частка працівників, які добровільно звільняються або навіть відбувається їх примусове звільнення, це становить певну загрозу безпеці підприємства, що може виражатись у розкритті комерційної таємниці, «переманюванні» клієнтської бази та необхідності пошуку, навчання і адаптації нових кадрів.

Стан трудової дисципліни характеризує рівень відповідальності і зацікавленості в результатах роботи підприємства, що знову ж таки здійснює вплив на рівень кадрової безпеки організації.

Рівень інтелектуального потенціалу вказує на характер, ментальність, поведінку і освіченість працівників і його низький рівень формує певні загрози кадровій безпеці підприємства.

Висновки. Важливою проблемою для сучасних підприємств залишається впровадження соціальних заходів в життєдіяльність компаній на систематичній основі, особливо, коли мова йде про роботу підприємств в умовах кризових явищ в економіці. Основним стимулом при цьому, може виступати лише розуміння ефективності таких заходів, яка б проявлялася у підвищенні фінансових результатів, рівня кадрової безпеки та репутації підприємства загалом.

Список використаних джерел:

1. Ворона О. В. Методичні підходи до оцінки рівня соціальної відповідальності / О. В. Ворона // Вісник економіки транспорту і промисловості. – № 30, 2010. – С. 127–133.

2. Литвиненко Т. М. Причини, мотиви та результати соціально відповідальної активності диверсифікованих компаній / Т. М. Литвиненко // Теоретичні та прикладні питання економіки. Вип. 26. – С. 61–69.

3. Ненашев Н. Как оценивать эффективность корпоративных социальных программ / Н. Ненашев // Кадровик. Кадровый менеджмент. – № 10, 2008. – С. 23–35.

4. Кусик Н.Л. Методичний підхід до проведення оцінки ефективності соціально-відповідальної діяльності підприємства / Н.Л. Кусик, А.В. Ковалевська // Проблеми економіки. – №3, 2012. – С. 137 – 141.

5. Буян О.А. Підходи до оцінки ефективності корпоративної соціальної відповідальності в Україні / О.А. Буян // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». - Вип. 3., 2012. – С. 159 – 165.

6. Булатов А.Н. Методические инструменты комплексной оценки экономической эффективности корпоративного управления на промышленных предприятиях Российской Федерации: дисс. ... канд. экон. наук / А.Н. Булатов. – М., 2001. – 169 с.

7. Костин А.Е. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие: мировой опыт и концепция для России / А.Е. Костин // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. - №3. – С. 112 – 121.