

Фоменко Г.Г.

ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛІ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ЯК НАПРЯМ ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Постановка проблеми. Стан соціально-трудових відносин на підприємстві є показником ефективності використання людських ресурсів та свідчить про компетентність власників капіталу. Підтримання Україною світової економічної інтеграції пов'язано зі зміною пріоритетів суб'єктів господарювання. Все більш актуальними стають питання соціального характеру, наступає століття інтелектуального та соціального розвитку. Соціальний захист працівників є проявом соціальної відповідальності держави, суб'єктів економічних відносин та свідчить про рівень громадської свідомості населення. Використання соціальних важелів управління персоналом не тільки забезпечує соціальні потреби працівників, але й надає підприємствам додаткові економічні та соціальні переваги на внутрішньому та зовнішньому ринках, роблячи їх більш конкурентоспроможними.

Аналіз останніх досліджень. В науковій літературі з моменту отримання незалежності Україною все більше уваги науковцями приділяється проблемам управління соціальним розвитком підприємства, витратами на соціальний захист працівників та соціальними витратами підприємства.

В роботах О.І. Пацули [4], Т.О. Стрибулевича [5] було розглянуто соціальні витрати підприємства. Представленими науковцями досліджено законодавство нашої та інших країн та визначено місце соціальних витрат, розкрито їх сутність та запропоновано напрями удосконалення обліку цих витрат.

Соціальний захист працівників на підприємстві в розрізі його обов'язкової складової було розглянуто В.В. Болюбах [1], було визначено основні напрями покращення рівня соціально-трудових відносин на підприємстві. Результати аналізу, проведеного науковцем, щодо стану соціально-трудових відносин на підприємствах свідчать про низький рівень виконання навіть встановлених державою соціальних гарантій працівникам.

Соціальний розвиток підприємства та управління соціальними витратами розкрито в наукових працях В.М. Гриньової, М.М. Новікова та М.В. Боровика [2]. Згадані науковці визначили необхідність забезпечення сталого соціального розвитку підприємства та особливості обліку витрат, які виникають в процесі його реалізації, запропоновані зміни до звітності підприємств в розрізі соціального розвитку. Однак, незважаючи на певну опрацьованість проблеми забезпечення соціального захисту працівників на підприємстві та обліку витрат соціального призначення, питання удосконалення законодавства з метою покращення процесу управління цими витратами на державному рівні та на рівні підприємства недостатньо розглянуті у науковій літературі.

Мета статті. Розробка моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників з метою покращення соціально-трудових відносин на підприємстві.

В нашій країні соціально-трудові відносини на підприємствах досить напружені, про що свідчить кількість трудових конфліктів, рівень травматизму та безробіття. В результаті світової економічної кризи значна кількість виробничих підприємств України мали суттєві економічні проблеми, мале місце скорочення діяльності та відповідно витрат на утримання персоналу, що зрештою тільки погіршило стан соціально-трудових відносин. Поступовий вихід з кризи потребує нових перспективних ідей, методів та моделей управління підприємством. Найбільшу увагу необхідно приділити питанням економічного та соціального характеру, які стоять на перетині інтересів працівників та суб'єктів економічних відносин. Управління підприємством починається з управління витратами на утримання персоналу, адже саме людські ресурси забезпечують всі процеси господарської діяльності. Можна відокремити дві основні групи витрат на утримання персоналу – витрати на оплату праці та витрати на забезпечення соціально захисту працівників. Найбільш перспективним напрямом покращення соціально-трудових відносин на підприємстві є використання витрат на соціальний захист працівників як інструменту мотивування праці шляхом задоволення соціальних потреб колективу підприємства.

На більшості виробничих підприємствах нашої держави витрати на утримання персоналу другі після матеріальних витрат, тому в процесі оптимізації найчастіше підлягають корегуванню. Ці витрати мають стратегічне значення для підприємства, адже впливають на продуктивність праці працівників та їх задоволеність роботою, тому досягати оптимізації витрат шляхом мінімізації згаданих статей витрат не доцільно. Така економія хибна та зрештою тільки погіршить фінансове положення на підприємстві. Західні країни мають значний досвід з питань оптимізації витрат підприємства, який слід перейняти і нашій країні. Основні статті витрат, які необхідно скорочувати, для оптимізації витрат підприємства це – витрати на збут, адміністративні витрати та інші операційні витрати. Згадані витрати не впливають на основний ресурс підприємства – людський, а відповідно не відобразяться на продуктивності та соціальному середовищі на підприємстві. Зниження таких витрат дозволить направити частину вивільнених коштів на соціальні потреби підприємства.

Ефективність управління, обліку та контролю витрат на соціальний захист працівників залежить від обраної стратегії управління та програми оптимізації. Програма оптимізація витрат на соціальний захист повинна містити інформацію про стан соціального середовища на підприємстві, рівень задоволеності соціальних потреб працівників, напрями оптимізації витрат та прогностичні показники подальшого розвитку. На основі отриманої інформації розробляється модель оптимізації витрат на соціальний захист працівників.

Для побудовання моделі необхідно визначити значення основних параметрів, якими виступають основні статті витрат в даній категорії. Всі витрати на соціальний захист працівників можна розподілити на три групи: перша – конструктивні витрати (витрати на освіту, підтримання здоров'я, культурний розви-

ток та інші), друга група – неконструктивні витрати (витрати на забезпечення компенсацій у наслідку нанесеної шкоди здоров'ю, або за працю у шкідливих та небезпечних умовах та інші подібні витрати) та третя – витрати, які мають обов'язковий характер, закріплені законодавством України (витрати на сплату єдиного соціального внеску, відпусток, обов'язкове медичне страхування, сплата перших п'яти днів хвороби та інші). Витрати першої групи повинні постійно збільшуватись, другою – зменшуватись, а витрати третьої групи носять умовно постійних характер. Окрім напрямів модель оптимізації витрат на соціальний захист працівників повинна відображати оцінку ефективності витрат, аналіз їх впливу та базові економічні показники (об'єм виробленої продукції, прибуток, поточність кадрів, продуктивність праці та інші). Інформація про ефективність соціальних витрат є базовою для подальшого процесу оптимізації та усунення недоліків функціонування механізму управління цими витратами. Оптимізація витрат полягає в скороченні неконструктивних витрат та збільшенні стратегічних витрат на соціальний захист працівників. Стратегічні витрати безпосередньо впливають на продуктивність праці, про що свідчать дослідження проведені професором кафедри освіти Пенсільванського університету Робертом Земски, спільно з економістом Лайзою Лінч зі Школи бізнесу Флетчера при університеті Тафта і професором менеджменту з Уортона Пітером Капеллі (було проаналізували більше трьох тисяч ста робочих місць), показали, що при десятивідсотковим підвищенні тільки рівня освіти сумарна продуктивність зростає на 8,6%. Для порівняння: при такому ж збільшенні основних фондів продуктивність праці підвищується всього на 3,4%. Інакше кажучи, гранична прибуток від інвестицій в людський капітал майже втричі перевищує прибуток від капіталовкладень у техніку. Забезпечення високого рівня соціального захисту працівників є найбільш ефективним способом інвестування у людський капітал, а відповідно і підприємство [3].

Структурними елементами моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників є визначення строку оптимізації та її виконавців, що супроводжується впровадженням додаткових зразків планів оптимізації та звітності про виконання. В кінці кожного періоду формується звітність про виконання плану оптимізації та розробляються рекомендації щодо усунення недоліків та подальшої оптимізації витрат. У звіті міститься інформація про фактичний, оптимальний рівень витрат на соціальний захист в базисному періоді та дані за попередній період, питому вагу витрат на соціальний захист в структурі фонду оплати праці та операційних витратах підприємства. План оптимізації вважається виконаним, якщо фактичне значення відповідає оптимальному і відхилення складає не більше 10%.

Створення моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників дозволить забезпечити соціальний захист працівників з оптимальними витратами та максимальним соціально-економічним результатом. Соціально-трудова відносина на підприємстві є узагальнюючим показником, який свідчить про налагодженість роботи людських ресурсів і власників капіталу на користь суспільства.

Перспективою подальших досліджень у даному напрямі є пошук альтернативних варіантів забезпечення соціального захисту працівників найбільш оптимального для підприємств.

Література

1. Болюбах В.В. Соціальний захист працівників на підприємствах / Болюбах В.В. //Актуальні проблеми економіки. – 2006. №3(57). – С. 154-157.
2. Гриньова В.М. Управління соціальним розвитком промислових підприємств: монографія/ В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.В. Боровик. – Х.ХНЕУ, 2008. – 2008. – 160 с. – Бібліогр. С. 148-158. – укр.
3. Добрынин А.И. / Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования // Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. – СПб.: Наука. – 1999. –С.273.
4. Пацула О. І.Соціальні витрати підприємства та їхня класифікація / Пацула О.І. // Вісник КНТЕУ. – 2006. - №3
5. Стрибулевич Т.О. Зарубіжний та вітчизняний досвід ідентифікації соціальних витрат в обліково-аналітичних системах /Стрибулевич Т.О.// [Електронний ресурс] Назва з екрану [www. http:// nuwm.rv.ua](http://nuwm.rv.ua)

Ціщик Р.В.

АЛГОРИТМ ПОБУДОВИ СТАТИСТИЧНИХ ПРОГНОЗІВ РОЗВИТКУ СЕКТОРА ДОМАШНІХ ГОСПОДАРСТВ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

Вибір інструментарію регулювання розвитку сектора домашніх господарств та характер його комбінування залежить, передусім, від цілей і завдань, які вирішуються органами влади щодо активізації економічної поведінки домашніх господарств та підвищення їх споживчого потенціалу, проблем, які будуть супроводжувати їхнє розв'язання, а також очікуваних наслідків реалізації прийнятих рішень. Зазначене обумовлює необхідність отримання інформації про майбутній стан та умови розвитку сектора домашніх господарств, можливі впливи ендогенних та екзогенних факторів на основні параметри його функціонування, напрями та перспективи розвитку.

Необхідним способом розв'язання цих питань є прогнозування та моделювання розвитку сектора домашніх господарств, яке дозволяє на основі аналітичних висновків, прогнозних оцінок та припущень, змодельованих сценаріїв розвитку вносити зміни і корективи у сформовану державну політику або ж виробляти альтернативні варіанти її реалізації. Разом з тим, прогнозування дає змогу сформулювати моделі поведінки сектора домашніх господарств в умовах мінливого зовнішнього і внутрішнього середовища, визначати шляхи досягнен-