

УДК 65.8(075.8)

О. І. Пацула

## ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Проведено дослідження та запропоновано методичний підхід до проведення оцінки ефективності соціальної діяльності підприємства, який ґрунтується на розрахунку системи показників, що впливають на фінансові результати та кадрову безпеку підприємства.*

**Ключові слова:** економічна ефективність, соціальна ефективність, соціальні витрати, соціальна діяльність.

**Постановка проблеми.** 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 загалом. Тобто, підприємства все частіше намагаються впроваджувати в свою практику окремі аспекти соціальної відповідальності, яка в Україні перебуває на стадії становлення. Треба сказати, що основною перешкодою на шляху реалізації соціальних ініціатив на вітчизняних підприємствах є недостатність вільних коштів та економічна нестабільність зовнішнього середовища функціонування. Крім того, немає достатнього розуміння важливості соціальної відповідальності. Водночас серед основних чинників здійснення соціальних заходів перше місце займають моральні міркування (61,3%) та внутрішнє спонукання (52,1%).

Доволі вагомими є такі чинники, як зростання продажів (37,9%) внаслідок підвищення іміджу компаній, копіювання дій конкурентів (19,2%) і вимоги з боку органів місцевої влади (18,9%) [1]. Питання

оцінки ефективності соціальної діяльності підприємства є важливими також з тих причин, що на здійснення такої діяльності витрачаються певні додаткові зусилля, які можуть відволікати від вирішення важливих поточних і, нерідко, термінових питань.

Отже, кожне підприємство має усвідомлювати ту додаткову вигоду, яку воно отримає в результаті реалізації окремих тих чи інших напрямів соціальної діяльності, адже, зрозуміло, що без отримання будь-якого ефекту, здійснювати таку діяльність підприємці не будуть.

**Стан дослідження.** Дослідженню проблем оцінки ефективності соціальної діяльності підприємств присвячені роботи низки закордонних та вітчизняних вчених. Серед них варто взяти до уваги публікації О. В. Ворони [2], Т. М. Литвиненко [3], Н. Ненашева [4], Н. Л. Кусик, А. В. Ковалевської [5], О. А. Буяна [6], А. Н. Булатова [7], А. Е. Костін [8] та ін. Проте, незважаючи на певні досягнення у вирішенні поставленої проблеми, питання узагальненого підходу до оцінки ефективності соціальної діяльності на вітчизняних підприємствах є невизначеним.

**Мета** статті полягає у дослідженні існуючих методик оцінки ефективності соціально-відповідальної діяльності підприємства та доповнення їх новими показниками.

**Виклад основних положень.** Під час оцінювання 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 проєктів, які здійснюються підприємством самостійно або за допомогою різних благодійних організацій для надання певних благ тим, хто потребує фінансової допомоги і не має відношення до підприємства, охорону навколишнього середовища тощо. Оцінювання ефективності таких соціальних проєктів слід розпочинати до початку проєкту. Ще до ухвалення рішення про підтримку проєкту визначаються його цілі, які мають бути вимірюваними, реалістичними та зрозумілими. Очевидно, що цілі соціального проєкту не повинні суперечити загальній стратегії компанії, яка підтримуватиме цей проєкт.

Організації, що потребує допомоги, доцільно підготувати аналіз ситуації, в якому описати проблему та окреслити можливі варіанти, за допомогою яких можна змінити ситуацію на краще. Тобто, їй слід надати конкретний план свого проєкту, у якому необхідно зазначити всі основні заходи, що вона планує для досягнення цілей проєкту, чітко окреслити коло осіб, що отримають допомогу в процесі його реалізації. Такий план буде не лише свідченням серйозності намірів організації, її професіоналізму, але й матеріалом для ухвалення

рішення керівництвом підприємства, що надає допомогу. Тільки після оцінювання 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. Отже, оцінювання соціальних витрат є систематизованою оцінкою операцій, пов'язаних з фінансуванням соціальних заходів з метою визначення доцільності їх здійснення. Водночас основним виступає цільовий підхід, згідно з яким основним критерієм оцінки ефективності є ступінь досягнення цілей, які ставить керівництво і працівники підприємства. Відповідно до цього доцільним є визначення ефективності соціальних витрат ступенем досягнення економічних і соціальних цілей.

З іншого боку, в економічній літературі [9; 10; 11; 12] існує традиційне розуміння ефективності як співвідношення: результати/витрати. Щодо соціальних витрат, то їх загальна економічна ефективність може характеризуватися співвідношенням таких результатів, як обсяг випуску продукції, додана вартість, прибуток до соціальних витрат. Своєю чергою, соціальна ефективність передбачатиме як результат досягнуті показники якості трудового життя, стабілізації соціально-трудових відносин, поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі, зниження рівня травматизму, захворюваності працівників тощо.

Об'єднуючи обидва підходи, вважаємо, що ефективність соціальних витрат підприємства – це характеристика результативності соціальної діяльності на основі врахування ступеня реалізації економічних та соціальних цілей підприємства та його працівників, а також співвідношення результатів діяльності та соціальних витрат.

На основі викладеного і проведених досліджень для розрахунку економічної ефективності пропонуємо використовувати таку формулу:

$$E_{\text{фсв}} = (\Delta T_{\text{п}} \times \text{ЧП} \times V_{\text{нп}}) / \text{СВ}, \quad (1)$$

де,  $E_{\text{фсв}}$  – економічна ефективність соціальних витрат;  $\Delta T_{\text{п}}$  – зниження плинності кадрів в зв'язку з реалізацією певних соціальних заходів, %; ЧП – чисельність працівників підприємства, осіб;  $V_{\text{нп}}$  – витрати на залучення нового працівника, грн; СВ – соціальні витрати підприємства, грн.

Ще одним показником ефективності соціальних витрат може бути збільшення продуктивності праці у зв'язку з реалізацією соціальних програм.

Наприклад, використовуючи метод кореляційно-регресійного аналізу і дані 20 підприємств [13], ми визначили, що взаємозв'язок (коефіцієнт кореляції) між показником соціальних витрат і продуктивністю праці становить 0,614, що свідчить про помітний зв'язок між показниками.

Тому можна визначити відсоток зниження собівартості продукції за рахунок випереджаючих темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами росту соціальних витрат, використовуючи для цього формулу співвідношення темпів росту соціальних витрат і темпів росту продуктивності праці:

$$C_v = (Tr_{CB} - Tr_{ПП}) / Tr_{ПП} \times ПВ_{CB}, \quad (2)$$

де,  $C_v$  – відсоток зниження собівартості продукції за рахунок випереджаючих темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами росту соціальних витрат, %;  $Tr_{CB}$  – темп росту соціальних витрат, %;  $Tr_{ПП}$  – темп росту продуктивності праці, %;  $ПВ_{CB}$  – питома вага соціальних витрат в собівартості продукції, %.

Звичайно, що витрачання коштів на забезпечення системи мотивації і стимулювання персоналу та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі не повинно бути бездумним. Саме тому процес здійснення соціальних витрат підприємства повинен чітко аналізуватися на предмет ефективності, доцільності здійснення та впливу на рівень кадрової безпеки підприємства.

Для оцінки ефективності соціальних витрат пропонуємо використовувати так званий коефіцієнт окупності соціальних витрат ( $КО_{CB}$ ):

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

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

Під час розрахунку цього показника з чистого доходу пропонуємо виключити всі витрати, не пов'язані з персоналом.

Далі, поділивши уточнений показник доходу на соціальні витрати, визначимо розмір доходу, отриманого на кожну гривню, вкладену у персонал.

Система стимулювання працівників здійснює опосередкований вплив на продуктивність праці. Тому певною мірою ефективність

соціальних витрат можна визначити за таким коефіцієнтом, як прибутковість людського капіталу ( $\Pi_{лк}$ ):

$$\Pi_{лк} = \frac{\Pi}{E_{пз}}, \quad (4)$$

де,  $\Pi$  – чистий прибуток підприємства, тис. грн;  $E_{пз}$  – еквівалент повної зайнятості, осіб.

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

Також розмір доходу, який продукує робоча сила на підприємстві, за винятком коштів, що на неї витрачаються (тобто соціальних витрат, які здійснюються на працівників) ( $ДВ_{лк}$ ), можна визначити так:

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

Отже, ми можемо розрахувати величину доходу, яку приносить кожен працівник з урахуванням тих витрат, які підприємство витрачає на виплати йому і забезпечення належних умов праці.

Із вартісними показниками доцільно визначати також вплив соціальної діяльності на кадрову безпеку підприємства, що можна зробити за допомогою нефінансових 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 та зацікавленості в результатах роботи підприємства, що також 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 компанії на систематичній основі, особливо, коли йдеться про роботу підприємств в умовах кризових явищ в економіці. Основним стимулом водночас може виступати лише розуміння ефективності таких заходів, яка б виявлялася у підвищенні фінансових результатів, рівня кадрової безпеки та репутації підприємства загалом.

Отже, ми пропонуємо методичний підхід до проведення оцінки ефективності соціальної діяльності підприємства, який ґрунтується на розрахунку системи показників, що впливають на фінансові результати та кадрову безпеку підприємства.

1. Черных Е. В. Подходы к опередлению корпоративной социальной ответственности / Е. В. Черных // Aktualne problem nowoczesnych nauk. – 2010: mater. VI Międzynar. nauk.-prakt. konf. (7–15 czerwca 2010 r.). – Vol. 12: Economiczne nauki. – Przemysl: Nauka i studia, 2010. – P. 85–87.

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

3. 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.

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

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

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

7. 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.

8. 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.

9. Волков О. И. Экономическая и социальная эффективность производства / О. И. Волков. – М.: Экономика, 1990. – 161 с.

10. Голов С. Ф. Управлінський облік: підручник / С. Ф. Голов. – К.: Лібра, 2003. – 704 с.

11. Крылов Э. И. Анализ эффективности затрат на воспроизводство стоимости рабочей силы (включая затраты на оплату труда и социальные нужды): учеб. пособие / Э. И. Крылов, В. М. Власова. – СПб., 2001. – 398 с.

12. Черевко Г. Человеческий аспект социально-экономической эффективности / Г. Черевко, В. Лукаш // Экономика Украины. – 1998. – № 3. – С. 3–10.

13. Пацула О. І. Проблеми формування інформаційного забезпечення аналізу соціальної діяльності підприємства / О. І. Пацула // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. – Львів: ЛьвДУВС, 2014. – Вип. 2. – С. 343–351.

#### **Пацула О. И. Оценка эффективности социальной деятельности предприятия**

*Проведено исследование подходов к оценке эффективности социальной деятельности предприятия. Предложено методический подход к проведению оценки эффективности социальной деятельности предприятия, который основывается на расчете системы показателей.*

*Отмечено, что оценивание социальных расходов служит систематизированной оценкой операций, связанных с финансированием социальных мероприятий с целью определения возможности их осуществления. Таким образом, для такой оценки определяется система тех показателей, которые осуществляют прямое влияние на финансовые результаты предприятия. При этом, наряду с финансовыми показателями эффективности, определяется влияние социальной деятельности на кадровую безопасность предприятия.*

**Ключевые слова:** экономическая эффективность, социальная эффективность, социальная деятельность, социальные расходы.

#### **Patsula O. I. Evaluation of the effectiveness of the social activity of the enterprise**

*The author notes that evaluation of social activities serves as a systematic evaluation of operations related to the financing of social activities for the purpose of determining the feasibility of their implementation. Thus for such evaluation defined system of those indicators that make a direct impact on the financial results*

*of the enterprise. Here to calculate the following ratios as: the economic efficiency of social expenditures; the percentage reduction in cost of production due to the leading pace of productivity growth in comparison with the growth of social expenditures; payback factor of social expenditures; the profitability of human capital.*

*Along with cost indicators, it is advisable to determine the impact of social activity on personnel security businesses, which can be done using non-financial indicators, among which the author calls: the level of satisfaction with work as a proportion of workers expressed a maximum satisfaction of their work; the climate in the organization as a proportion of workers expressed a maximum satisfaction of socio-psychological climate and culture of labour relations in the organization; the general level of layoffs as the ratio of the amount voluntarily and forcibly evacuated to the total number of employees; the proportion of permanent employees in their total amount; state labor discipline as the ratio of the difference actually spent working time and absense to work without good reason to actually waste of working time; the level of intellectual potential as the ratio of the number of employees with higher education to the total number of workers.*

**Key words:** *economic efficiency, social efficiency, social costs, social activities.*

*Стаття надійшла 12 травня 2015 р.*