

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНИХ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

© Пацула О.І., 2012

Розглянуто підходи до аналізу соціальних витрат підприємства, оцінки їх ефективності в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємства. Автор вважає, що саме система матеріального і морального задоволення потреб працівників підприємства здатна зменшити ризики виникнення загроз кадровій безпеці.

The article outlines the analysis of social charges of enterprise, estimation of their efficiency in the context of providing of skilled safety of enterprise. An author considers that exactly the system of financial and moral satisfaction of necessities of workers of enterprise is able to decrease the risks of origin of threats skilled safety

Постановка проблеми. Сучасний стан розвитку підприємств і організацій України характеризується змінами в системі управління трудовими ресурсами. Сьогодні саме кадри, а не техніка, обладнання чи споруди – визначальний чинник успішного підприємства, вагомий фактор його стабільності та розвитку. На жаль, в Україні склалася ситуація, коли менеджери вітчизняних підприємств не приділяють належної уваги вивченню питань, пов'язаних з управлінням трудовими ресурсами, системам стимулювання персоналу та формування надійних соціально-трудова відносин, які б задовольняли обидві сторони. З іншого боку, держава також не може забезпечити ті гарантії, які вона задекларувала як країна із соціально орієнтованою ринковою економікою. Так, за даними Міністерства праці і соціальної політики, у 2010 р. 12,5 млн. українців перебували за межею бідності. Саме особисті фінансові труднощі, неможливість задоволення власних життєвих потреб, відсутність сприятливого ділового клімату в колективі працівників спонукають до зловживання службовим становищем, порушення кадрової дисципліни, зростання рівня плинності кадрів та, зрештою, посилюють дію загроз кадровій безпеці підприємства.

Соціальні витрати, в які входить не лише заробітна плата, визначена в трудовому договорі, а й різноманітні доплати, бонуси, пільги, премії та інші елементи так званого соціального пакета, можуть стати в цьому контексті ефективним чинником запобігання цим загрозам.

Аналіз досліджень і публікацій. Загалом проблеми кадрової безпеки та вивчення заходів для зменшення рівня її загроз досліджували багато зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких: В. Гесць [1], Є. Жариков [2], Д. Рисіна [3], О. Литовченко [4], Н. Реверчук [5], І. Швець [6] та інші.

Цілі статті. З огляду на сказане, метою дослідження є визначення основних підходів до аналізу ефективності соціальних витрат та їх можливого впливу на рівень кадрової безпеки підприємства.

Основний матеріал. Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом [7]. В цьому контексті одним з найважливіших механізмів запобігання загрозам кадрової безпеки вважається ефективна система стимулювання і мотивування персоналу, яка реалізується через здійснення так званих соціальних витрат підприємства.

Під соціальними витратами розуміємо виражене у грошовій формі вибуття різних видів економічних ресурсів на забезпечення системи законодавчих, соціально-економічних та морально-психологічних гарантій у задоволенні потреб колективу підприємства та суспільства загалом, запобігання несприятливому впливу на нього як внутрішнього, так і зовнішнього середовища та фінансування системи державного соціального забезпечення [8].

З визначення випливає, що соціальні витрати можуть бути спрямованими як на зовнішніх суб'єктів, тобто задоволення і забезпечення суспільних інтересів чи громади, так і на внутрішніх – на працівників підприємства.

Аналізуючи напрями соціальних витрат вітчизняних підприємств, скористаємося дослідженням Центру «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» в Україні у 2010 р. Репрезентативна вибірка цього дослідження охоплювала 600 компаній в Україні. Опитування засвідчило, що більша частина соціальних витрат спрямована на персонал, тобто має так званий внутрішній характер. Якщо конкретніше, то 80,9 % підприємств здійснюють соціальні ініціативи, пов'язані із розвитком персоналу та його навчанням, 80,7 % слідкують, щоб не використовувалась дитяча праця, 78 % – примусова праця. 71,3 % підприємств реалізують програми у сфері захисту здоров'я і безпеки споживача, тобто здійснюють витрати на якість продукції. Витрати на охорону здоров'я працівників та підтримання їх техніки безпеки становлять 66,1 %, ліквідації трудової дискримінації 58,8 % [9].

Зрозуміло, що чим більше коштів підприємство спрямовує на забезпечення добробуту свого персоналу, його розвиток та моральне стимулювання, тим нижча ймовірність свідомих крадіжок, хабарництва, розголошення комерційної таємниці компанії та інших недобросовісних дій з боку працівників. Адже людина, задоволена своїм робочим місцем і результатами своєї роботи, боїтиметься її втратити.

Основним внутрішнім документом, який чітко окреслює рівень обов'язків і відповідальності працівника і роботодавця, є трудовий договір, в якому слід чітко прописувати ті виплати, компенсації і пільги, на які може розраховувати працівників за певних умов. А з іншого боку – рівень відповідальності працівника за некваліфіковано виконану роботу, несумлінне ставлення до неї, порушення трудової дисципліни, розголошення комерційної таємниці та інші факти, які становлять загрозу кадровій та економічній безпеці підприємства загалом.

За даними Міністерства праці і соціальної політики станом на 31 березня 2011 року кількість працівників, охоплених колективними договорами, становила 8912,5 тис. осіб, що на 205,5 тис. осіб менше, ніж попереднього року. За галузями економіки найвищий відсоток укладення договорів спостерігається у лісовому господарстві (98,8 %), охороні здоров'я (90,8 %) та освіті (94,4 %), тобто в бюджетній сфері, а найнижчий – на підприємствах торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (41,3 %), в ресторанному та готельному господарстві (50,4 %), а також фінансовій діяльності (59,7 %), тобто на підприємствах, які належать переважно до приватного сектору економіки [10, 11].

Звичайно, витратити кошти на забезпечення системи мотивації і стимулювання персоналу та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі не можна бездумно. Саме тому здійснення соціальних витрат підприємства треба чітко аналізувати на предмет ефективності, доцільності здійснення та впливу на рівень кадрової безпеки підприємства.

Загалом аналіз соціальних витрат підприємства в контексті забезпечення його кадрової безпеки може складатися з таких послідовних етапів:

- 1) оцінка складу, структури і динаміки соціальних витрат підприємства;
- 2) факторний аналіз соціальних витрат підприємства;
- 3) оцінка джерел фінансування соціальних витрат;
- 4) аналіз ефективності соціальних витрат підприємства, обґрунтованості та доцільності їх здійснення;
- 5) визначення впливу соціальних витрат на індикатори кадрової безпеки підприємства.

У методичному плані оцінка складу, структури і динаміки соціальних витрат підприємства є доволі простою і здійснюється за допомогою методів порівняння та оцінювання відповідних структурних зрушень в складі таких витрат усього підприємству. Разом з тим, рівень і структура соціальних витрат загалом і за окремими напрямами можна аналізувати за такими параметрами:

- відсоток соціальних витрат як відношення їх суми до операційних витрат підприємства;
- розмір соціальних витрат на одного працівника як відношення суми соціальних витрат до чисельності працівників підприємства;
- співвідношення соціальних витрат і чистого прибутку підприємства;
- фактор охорони здоров'я як відношення витрат на медичне обслуговування до загальної кількості працівників, які ними скористалися;
- фактор витрат на навчання персоналу як відношення витрат на навчання до загальної кількості працівників підприємства;
- відсоток витрат на навчання як відношення витрат на навчання до витрат діяльності підприємства.

Вищенаведений перелік коефіцієнтів далеко не є вичерпним, його можна доповнити подібними розрахунками залежно від деталізації соціальних витрат за відповідними напрямками. Після обчислення цих коефіцієнтів варто прослідкувати їх в динаміці хоча б за останні 3 – 5 років, для того, щоб визначити тенденції їх зміни та певний зв'язок із рівнем кадрової безпеки підприємства.

Факторний аналіз соціальних витрат передбачає вивчення і, за можливості, кількісне вимірювання впливу факторів на зміну розміру соціальних витрат підприємства. При цьому треба врахувати не лише внутрішні, а й зовнішні фактори впливу. До зовнішніх чинників відносимо: законодавство, систему оподаткування, соціальну політику держави, інфляційні процеси в економіці тощо. До внутрішніх – наявність фінансових ресурсів, соціальну політику підприємства, умови праці, кваліфікацію та чисельність персоналу тощо.

Оцінка джерел фінансування соціальних витрат відіграє важливу роль в процесі їх планування, адже, приймаючи рішення про надання якихось додаткових виплат працівникам чи забезпечення їх додаткових соціальних гарантій, менеджер зважатиме на наявність достатнього обсягу коштів для фінансування таких заходів. Тому необхідно чітко усвідомлювати, що частина соціальних витрат включається в собівартість продукції або витрати діяльності (заробітна плата, обов'язкові відрахування у Пенсійний фонд та фонди соціального страхування тощо) і повертається підприємству із надходження доходу від реалізації, а частина – фінансується за рахунок чистого прибутку в процесі його розподілу. Незважаючи на те, що в умовах ринкової економіки формування фондів споживання не є обов'язковим, не заборонено використовувати прибуток на фінансування певних видатків, а напрями його розподілу визначені статутними документами за рішенням власників.

Враховуючи невизначений характер тих соціальних витрат, які не обов'язковими, а вважаються додатковими стимулами персоналу, можна формувати забезпечення для таких витрат, що дасть змогу резервувати кошти під реалізацію конкретних соціальних цілей.

Розмір забезпечення пропонуємо розраховувати з використанням елементів нормативного підходу. Основою методу є нормування, тобто процес науково обґрунтованого розрахунку оптимальних нормативів, спрямованих на забезпечення ефективного використання наявних ресурсів. Розмір нормативу доцільно визначати на підставі аналізу соціальних витрат минулих періодів, зважаючи на фінансові можливості підприємства.

Такий підхід позитивно впливатиме і на кадрову безпеку підприємства загалом, оскільки, якщо персонал знатиме про те, що існує певний запас коштів на фінансування непередбачених потреб (хвороба чи смерть близьких родичів, можливість отримання позики на підприємстві тощо) чи виплати додаткових премій за результати роботи, виникнення загроз кадровій безпеці буде малоімовірним.

Аналіз обґрунтованості й доцільності здійснення соціальних витрат підприємства тісно пов'язаний з оцінюванням їх ефективності. Доцільно виділити групи показників, які однозначно давали б відповідь на питання щодо ефективності.

В загальному розумінні ефективність – це відношення корисного ефекту (результату) до витрат на його одержання. Тому оцінювання ефективності соціальних витрат має охоплювати три складові: доходи, прибуток, витрати.

Оцінювати ефективність соціальних витрат пропонуємо за коефіцієнтом окупності соціальних витрат (KO_{CB}):

$$KO_{CB} = \frac{ЧД - (B - CB)}{CB}, \quad (1)$$

де ЧД – чистий дохід підприємства, тис. грн.; В – загальні витрати підприємства, тис. грн.; СВ – соціальні витрати, пов'язані з персоналом підприємства, тис. грн.

Розраховуючи цей показник з чистого доходу, пропонуємо виключити всі витрати, не пов'язані з персоналом. Потім, поділивши уточнений показник доходу на соціальні витрати, визначимо розмір доходу на кожну гривню, вкладену у персонал.

Система стимулювання працівників впливає на продуктивність праці опосередковано. Тому, певною мірою, ефективність соціальних витрат можна визначити за таким коефіцієнтом, як прибутковість людського капіталу ($\Pi_{ЛК}$):

$$\Pi_{ЛК} = \frac{\Pi}{E_{ПЗ}}, \quad (2)$$

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

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

Разом з тим, 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:

$$ДВ_{ЛК} = \frac{ЧД - (B - CB)}{E_{ПЗ}}. \quad (3)$$

Отже, ми можемо знайти дохід, який приносить кожен працівник з врахуванням тих витрат, які підприємство витрачає на виплати йому і забезпечення належних умов праці.

Вплив зміни соціальних витрат на кадрову безпеку підприємства можна визначити за допомогою системи 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 у 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 кількості працівників.

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

Якщо на підприємстві велика частка працівників, які добровільно звільняються або яких навіть примусово звільняють, 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 й зацікавленості в результатах роботи підприємства, що знову ж таки впливає 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 забезпечення їх кадрової безпеки. В цьому напрямі одним з найголовніших чинників впливу на її рівень вважаємо

систему матеріального і морального стимулювання працівників підприємства, що забезпечується через реалізацію так званих соціальних витрат підприємства.

В умовах обмеженості фінансових ресурсів і необхідності раціонального їх використання аналіз таких соціальних витрат доцільно виконувати, орієнтуючись, передовсім, на критерій ефективності і визначення впливу на кадрову безпеку підприємства.

1. Геєць В.М. *Модельовання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство [монографія]* / В.М. Геєць, М.О. Кизим, Т.С. Клебанова, О.І. Черняк. – Харків, 2006. – 240 с. 2. Жариков Е.Ф. *Риски в кадрової роботі* / Е.Ф. Жариков – М.: 2005. – С. 92 – 94. 3. Рысина Д.Ф. *Проверяем благонадежность кандидатов на руководящие и другие ответственные должности (о судимости и дисквалификации)* // *Кадры предприятия*. – 2008. – № 9. – С.17 – 32. 4. Ареф'єва О.В., Литовченко О.Ю. *Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств* // *Актуальні проблеми економіки*. – 2008. – № 11. – С. 95 – 100. 5. Реверчук Н.М. *Кадрова безпека підприємства та методологія управління нею* // *Вісник Університету банківської справи Національного банку України*. – №1 (4). – квітень, 2009. – С. 159 – 163. 6. Швець І.Б. *Економічна безпека в управлінні персоналом* // *Наукові праці ДонТУ. Серія: економічна. Вип. 36–1*. – Донецьк. – 2009. – С.179 – 184. 7. Васильчак С., Маціоняк І. *Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку* // *Науковий вісник НЛТУ України*. – 2009. – Вип. 19.12. – С. 122 – 128. 8. Пацула О.І. *Соціальні витрати підприємства та їх класифікація* // *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. – 2006. – № 3. – С. 74 – 81. 9. Аналітичний звіт «Корпоративна соціальна відповідальність 2005 – 2010: стан та перспективи розвитку» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.csr-ukraine.org/doslidjennya.html/>. 10. Стан укладення трудових договорів за видами економічної діяльності на 31 березня 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=34940. 11. Стан укладення трудових договорів за видами економічної діяльності на 31 березня 2011 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=34940.

УДК 657.6

О.А. Петрик

ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”,
кафедра аудиту

СУТНІСТЬ АУДИТУ ОПОДАТКУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ ЗГІДНО З НОРМАМИ ПОДАТКОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ТА ПОРЯДОК ЙОГО ОРГАНІЗАЦІЇ

Ї Петрик О.А., 2012

Розкрито суть та роль аудиту оподаткування в сучасних умовах господарювання підприємств в Україні; визначено його мету, завдання, функції, законодавче регулювання та порядок організації.

Revealed the essence and role of the audit taxation in modern conditions of managing enterprises in Ukraine; defined its goal, objectives, functions, legislative regulation and procedure of the organization.

Постановка проблеми. Бюджет держави в основному формується за рахунок надходжень від платників податків, якими є суб'єкти господарювання та фізичні особи. Останніми роками політика держави спрямована на впорядкування податкових розрахунків, стимулювання їх повноти та своєчасності і тим самим створення умов для економічної безпеки країни. Проте кардинально покращити ситуацію в Україні поки що не вдалося. Свідченням цього є звіти Всесвітнього банку