

**ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ  
МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

© Іваницька Н.Б., 2013

Проаналізовано існуючий стан складових соціального розвитку та фінансово-економічних показників на підприємствах машинобудування. Проведено дослідження можливостей втілення програм соціального розвитку на підприємствах в умовах фінансово-економічної кризи та шляхи його фінансування. Сформульовано мінімальне забезпечення компонент соціального розвитку на машинобудівних підприємствах Львівської області в кризових умовах.

**Ключові слова:** соціальний розвиток, фінансово – економічні показники, фінансова криза, ефективність.

N. Ivanytska  
Lviv Politechnic National University**FINANCIAL AND ECONOMIC ANALYSIS OF SOCIAL  
DEVELOPMENT OF THE MACHINE-BUILDING ENTERPRISES**

© Ivanytska N., 2013

This article analyzes the current state of components of social development, financial and economical indicators of the machine-building enterprises. Necessary determine the optimal financial ensuring of social development. There is a need to explaining ways of financing social development of the machine-building enterprises in the financial crisis. Necessary ensure the minimum of social component on the machine-building enterprises in Lviv Region.

**Key words:** social development, financial and economic indicators, financial crisis, efficiency.

**Постановка проблеми.** Визначниками соціального розвитку на підприємстві є постійне вдосконалення та покращення фізичних, морально-психологічних та духовно-інтелектуальних здібностей працівників. Всі компоненти соціального розвитку вимагають фінансових витрат. Саме тому необхідно виявити можливість їх забезпечення в умовах нестійкого кризового фінансово-економічного становища.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженнями проблем, пов'язаних із питаннями соціального розвитку на підприємствах, займаються багато вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: М. Армстронг, В.А. Савченко, А.М. Гриненко, В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.В. Боровик, О.П. Гоголя, І.П. Кудінова, Л.І. Безтелесна та інші.

Вчені доволі широко досліджують питання соціального розвитку, проте не було висвітлено питання фінансової спроможності забезпечувати соціальний розвиток на підприємствах. Саме тому необхідним є висвітлення шляхів фінансування соціального розвитку на машинобудівних підприємствах в умовах кризи.

**Формулювання цілей статті.** Доцільно проаналізувати фінансово-економічний стан машинобудівних підприємств Львівщини та виявити рівень забезпечення їх соціального розвитку. Потрібно визначити можливості втілення програм соціального розвитку на підприємствах в умовах фінансово-економічної кризи та шляхи їх фінансування.

**Виклад основного матеріалу.** Для визначення стану забезпечення соціального розвитку автор здійснив анкетування працівників машинобудівних підприємств. Було опитано 180 працівників машинобудівних підприємств Львівщини, серед яких найбільше середнього (45,5 %) віку.

Під час проведеного власного дослідження виявлено:

- працівники вважають, що результат їх праці впливає на успіх компанії (81 % позитивних відповідей);
- неадекватність політики компанії по відношенню до своїх працівників (72,8 % негативних відповідей);
- працівникам комфортно у колективі (81,8 % позитивних відповідей);
- працівники радо обмінюються досвідом та знаннями між собою (72 % позитивних відповідей);
- неможливість постійного підвищення професійного рівня (54,6 % негативних відповідей);
- неоднозначність щодо можливості висування та реалізації ідей (45 % позитивних та 45 % негативних відповідей);
- наявність зворотного зв'язку “підлеглий-керівник” (54 % позитивних, 45 % негативних відповідей);
- неспроможність вирішення соціальних проблем працівника (54,6 % негативних відповідей);
- умови праці не відповідають нормативним вимогам (40 % опитаних відповіли, що їх робоче місце не оснащено відповідно до робочих функцій);
- немає буфету чи місця для приймання їжі (63,3 % негативних відповідей);
- можливість самостійного прийняття рішень (63,7 % позитивних відповідей);
- невідповідність заробітної плати кваліфікаційно-професійному рівню (54,6 % негативних відповідей);
- несправедливість системи оплати праці на підприємстві (72,7 % негативних відповідей);
- відсутність чи недостатність матеріальних та нематеріальних стимулів праці (63 % негативних відповідей).

Рівень забезпечення працівників машинобудівних підприємств соціальними гарантіями та можливостями розвитку є недостатнім. Про це свідчить неможливість постійного підвищення кваліфікації, неспроможність вирішення соціальних проблем працівників, несправедливість та невідповідність заробітної плати кваліфікаційно-професійному рівню та відсутність чи недостатність матеріальних та нематеріальних стимулів праці.

Ефективність програми соціального розвитку, ґрунтуючись на [1, с. 367–368] та власні дослідження, проявляється через:

- взаєморозуміння між керівниками та підлеглими на основі постійного “зворотного зв'язку”;
- відповідність співвідношення “заробітної плати + соціальні гарантії” = “здо затрат часу на виконання поставлених завдань”;
- забезпечення матеріальних та нематеріальних стимулів праці;
- постійне навчання та підвищення кваліфікації протягом трудового віку;
- забезпечення заходів, у результаті яких би покращувалось здоров'я персоналу;
- позитивний морально-психологічний клімат на підприємстві;
- можливість кар'єрного розвитку та висування власних творчих ідей;
- забезпечення оптимальних умов праці;
- можливість самостійного прийняття рішень та відчуття власної причетності до результату діяльності компанії тощо.

Проаналізуємо деякі фінансово-економічні показники на таких машинобудівних підприємствах Львівщини: ВАТ “Дрогобицький машинобудівний завод”, ВАТ “Дрогобицький завод автомобільних кранів”, ПАТ “Львівський локомотиворемонтний завод”, ПАТ “Самбірський дослідно-експериментальний машинобудівний завод” за 2008–2012 рр. для того, щоб з'ясувати фінансову спроможність підприємств забезпечувати соціальний розвиток.

Спершу проаналізуємо наявність прибутку/збитку у діяльності машинобудівних підприємств Львівщини.

Із рис.1 видно, що фінансово-економічна криза 2008–2009 рр. негативно вплинула на наявність чистого прибутку, адже на всіх підприємствах у 2009–2010 рр. спостерігалось зниження його рівня, яке і продовжується донині. Лише на ПАТ “Львівський локомотиворемонтний завод” спостерігається порівняно стійка позитивна тенденція.

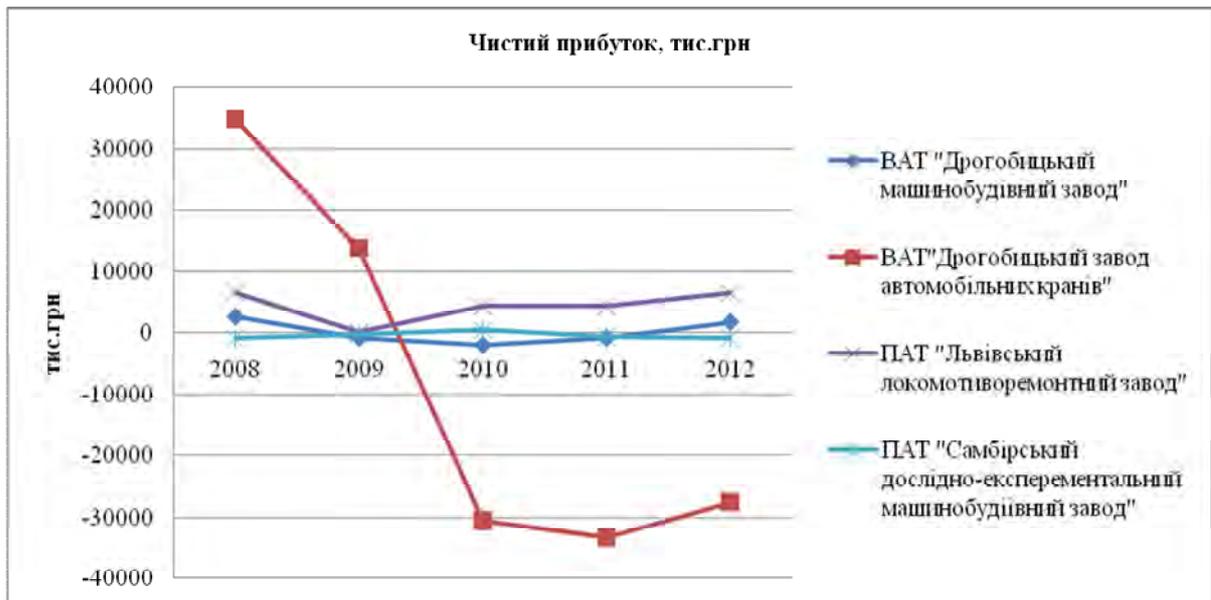


Рис. 1. Динаміка чистого прибутку на підприємствах машинобудування\*  
\*Авторська розробка на основі фінансової звітності досліджуваних підприємств [2]

Наступним фінансово-економічним показником, що впливає на соціальний розвиток, є показник рентабельності діяльності, оскільки він показує частку чистого прибутку у виручці від реалізації. Його значення повинно бути додатним.

На рис. 2 показано динаміку показника рентабельності діяльності підприємств. Значення показника на VAT "Дрогобицький завод автомобільних кранів" має найгіршу негативну тенденцію.

Коефіцієнт фінансової стабільності показує, чи достатньо у підприємства власних ресурсів для того, щоб покрити всі зобов'язання, а також відповідає на питання: скільки гривень власних ресурсів приходить на кожну позичену гривню. Значення коефіцієнта не повинно бути меншим 1.

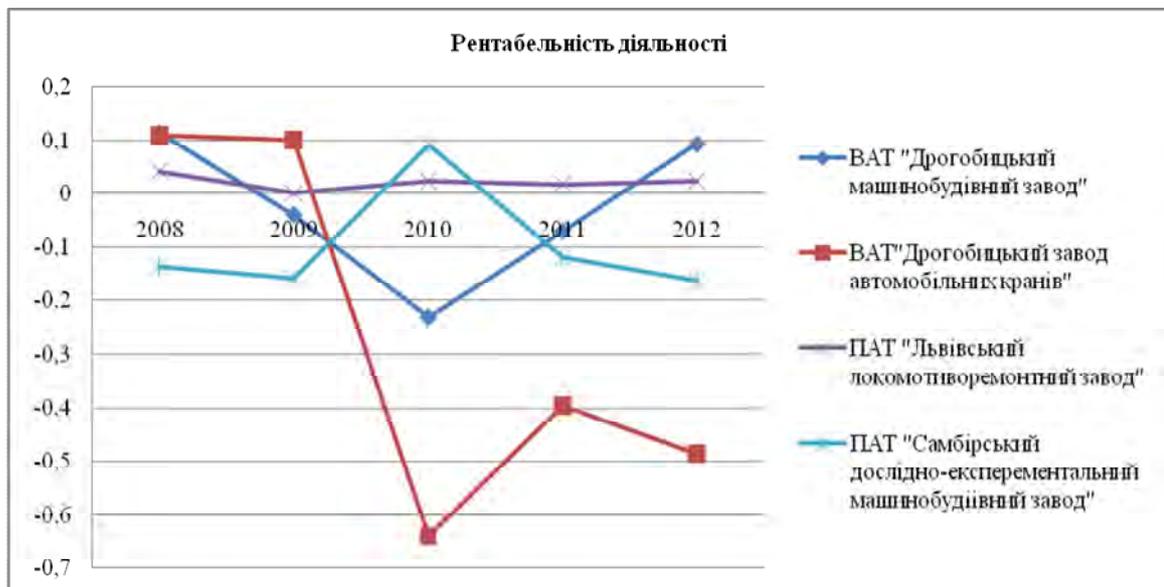


Рис. 2. Динаміка зміни коефіцієнта рентабельності діяльності на підприємствах машинобудування\*  
\*Авторська розробка на основі фінансової звітності досліджуваних підприємств [2, 3].

Факторами, що погіршили значення коефіцієнта фінансової стабільності, як видно з рис. 3, є зменшення прибутку підприємств, збільшення поточних зобов'язань внаслідок впливу фінансово-економічної кризи. Проте на VAT "Дрогобицький машинобудівний завод" та ПАТ "Львівський

локомотиворемонтний завод” значення показника фінансової стійкості перебуває вище від допустимого рівня.

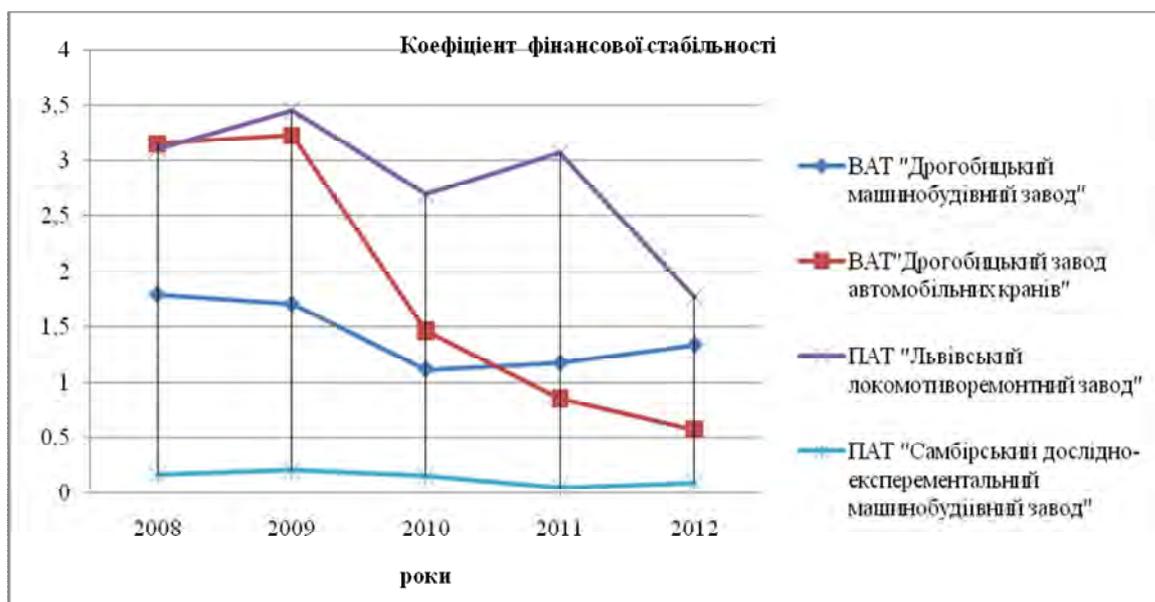


Рис. 3. Динаміка зміни коефіцієнта фінансової стабільності на підприємствах машинобудування\*  
\*Авторська розробка на основі фінансової звітності досліджуваних підприємств [2, 3]

Проаналізуємо такий економічний показник, як фонд оплати праці. В ідеалі він мав би зростати. На практиці відбувається обернена ситуація, фонд оплати праці або залишається на тому ж рівні, або спадає. Окрім того, під час кризи відбуваються несплачені заробітної праці працівникам, що доволі негативно позначається на соціальному розвитку підприємства.

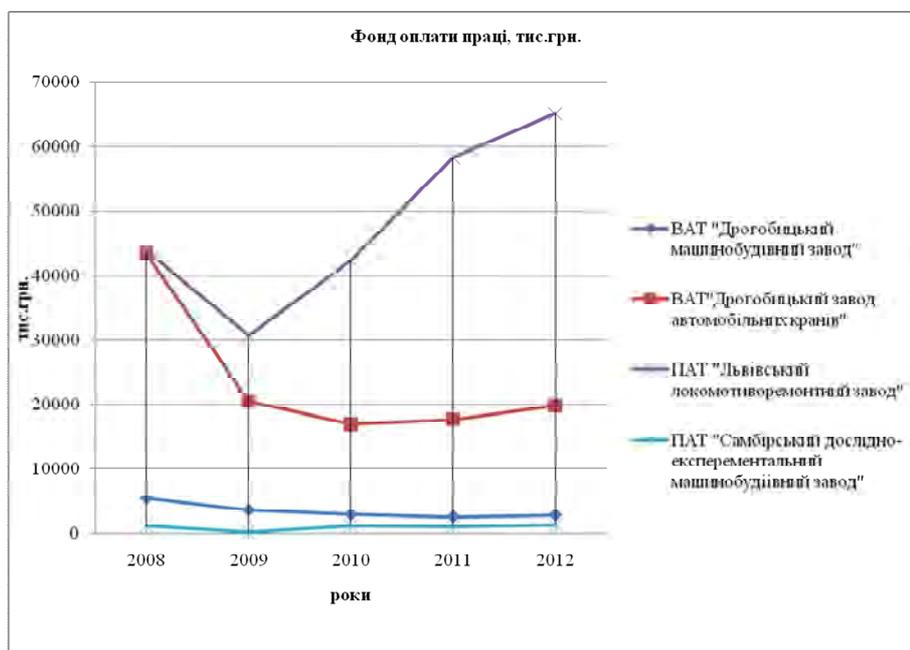


Рис. 4. Динаміка зміни фонду оплати праці на підприємствах машинобудування\*  
\*Авторська розробка на основі фінансової звітності досліджуваних підприємств [2, 3]

На рис. 4 спостерігається спад фонду оплати праці у 2009 р. внаслідок фінансово-економічної кризи. Негативна тенденція відзначена на усіх підприємствах, крім ПАТ “Львівський локомотиворемонтний завод”.

Середньооблікова чисельність персоналу нам необхідна для того, щоб можна було оцінити політику компаній щодо власного персоналу. Оскільки в умовах кризи відбувається спад виробництва, керівництво звільняє частину персоналу, частину переводить на неповний робочий день/тиждень.

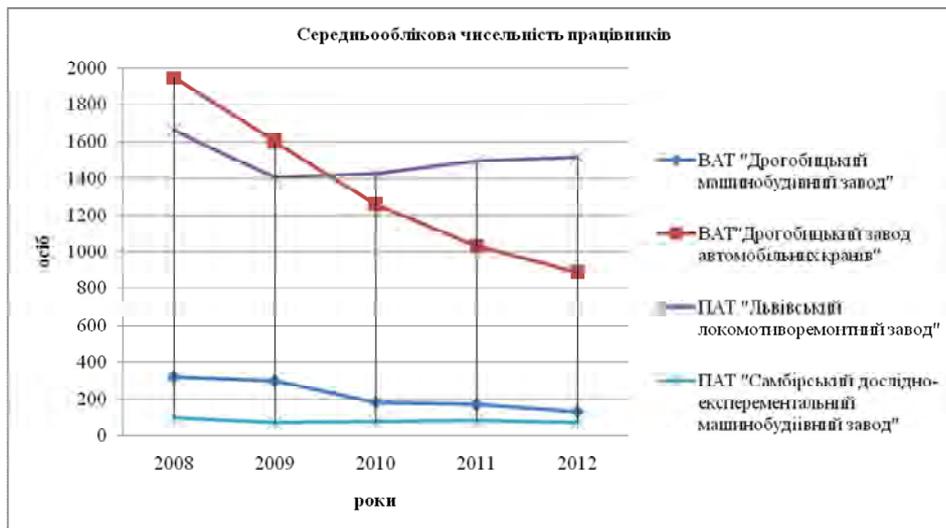


Рис. 5. Динаміка зміни середньооблікової чисельності персоналу на підприємствах машинобудування\*  
\*Авторська розробка на основі фінансової звітності досліджуваних підприємств [2, 3]

Середньооблікова чисельність персоналу на усіх досліджуваних підприємствах окрім ПАТ "Львівський локомотиворемонтний завод" має негативну тенденцію, як видно на рис.5.

Проаналізувавши виділені фінансово-економічні показники, можемо зазначити негативний вплив фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр. на фінансово-господарський стан досліджуваних підприємств. Найкращі показники є на Локомотиворемонтному заводі порівняно з іншими підприємствами, що досліджувались.

Сьогодні більшість машинобудівних підприємств перебувають на грані банкрутства. Стан справ на підприємствах є в плачевному стані. Працівникам більше ніж за півроку не виплачували заробітної плати. Робочі приміщення перебувають у дуже поганому стані (ремонт проводили практично 30 років тому, вибиті вікна, неопалювальні кабінети тощо). Для погашення заборгованостей продають рештки обладнання.

Лише змінивши нашу ментальність, корпоративну культуру, прищепивши кожному працівнику культурні цінності, змінивши ставлення до своєї роботи, можемо помаленьку вивести їх з кризи. Йдеться не лише про мотивування працівників преміями та іншими матеріальними засобами, основною має бути моральна самомотивація.

Виділимо на основі власних досліджень види економічного забезпечення соціального розвитку:

- фінансові;
- організаційно-методологічні (механізм та методологія здійснення);
- маркетингові (працівники повинні бути певними, що керівництво про них дбає; це виступить певного рівня рекламним заходом);
- інформаційні (необхідно повідомляти власний персонал про свої програми розвитку тощо).

Дослідивши недостатність втілення соціальних елементів на машинобудівних підприємствах, необхідно спланувати способи фінансування соціального розвитку.

Витрати підприємства, пов'язані із соціальними виплатами на основі [4, с. 106–107], мають такі джерела фінансування:

- кошти, які входять у фонд оплати праці і є елементами собівартості;
- частина прибутку, спрямованого на соціальний розвиток.

Додатковим джерелом здійснення програм соціального розвитку підприємств на основі [6, с. 22] є:

- грошові гранти;
- благодійні внески та спонсорська допомога;
- альтернативне фінансування;

- соціальні інвестиції;
- ефективне використання співробітників компанії;
- адміністративний соціальний бюджет.

Згідно з [5, с. 68] фінансування соціального розвитку здійснюється на основі:

- державного фінансування (через дотації, обов'язкове соціальне страхування тощо);
- самофінансування (через кредит, іпотеку, добровільне соціальне страхування, податкові пільги тощо);
- самофінансування з державною підтримкою (містить змішані елементи обидвох форм фінансування).

Підприємство фінансово не в силі втілювати в життя усі без винятку соціальні складові розвитку усім працівникам підприємства. Тому необхідно проаналізувати структуру підприємства та виділити пріоритетність певної групи працівників та їх соціального забезпечення.

Доцільним є створення спеціального фонду на підприємстві, який би займався акумулюванням додаткових коштів для втілення проєктів розвитку, зокрема і соціального.

Сформуємо мінімальне забезпечення компонентів соціального розвитку на машинобудівних підприємствах:

- забезпечення охорони здоров'я персоналу (впровадження медичних страхівок для потребуючих категорій працівників) на основі благодійних внесків;
- навчання та професійний розвиток перспективних працівників через фінансування програм підвищення кваліфікації, залучаючи для цього не тільки консалтингові компанії чи навчальні заклади, а й власні високоосвічені кадри;
- соціальної гарантії та захисту надаючи консультаційні послуги чи фінансову допомогу потребуючим працівникам;
- розвиток духовно-культурних цінностей через надання можливості впливати на успіх компанії та проведення заходів нематеріальної мотивації;
- розвиток фізичного здоров'я через проведення власних спортивних змагань між працівниками;
- розвиток морально-етичних цінностей через постійний зв'язок підлеглих із керівництвом, обмін знаннями та досвідом між працівниками;
- забезпечення гідних умов праці, фінансуючи програми із отриманого прибутку.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Результат позитивного втілення елементів соціального розвитку підприємств не можна прослідкувати відразу, а лише через певний час. Адже відомо, що здорові, успішні, висококваліфіковані працівники здатні виконувати поставлені перед ними завдання з високою віддачею, а це і є запорукою успішного бізнесу.

Перспективами подальших власних досліджень є дослідження ефективності від втілення соціальних програм, виявлення нових перспектив та моделювання майбутнього сценарію соціального розвитку на різних машинобудівних підприємствах.

1. Соціальний аудит: учебное пособие / под общ. редакцией д.э.н., проф. А. А. Шулуца, д.э.н. Ю. Н. Попова – М.: Издательский дом “АТИСО”, 2008. – 620 с. 2. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.smida.gov.ua](http://www.smida.gov.ua) 3. Наказ “Про затвердження Положення про порядок здійснення аналізу фінансового стану підприємств, що підлягають приватизації” № 49/121 від 26.01.2001. – р. 4. Гриньова В. М. Управління соціальним розвитком промислових підприємств: монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. В. Боровик. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 160 с. 5. Безтелесна Л. І. Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в Україні: оцінка і перспективи: монографія / Л. І. Безтелесна. – Рівне: НУВГП, 2010. – 361 с. 6. Гоголя О. П. Соціальна відповідальність бізнесу: монографія / О. П. Гоголя, І. П. Кудінова. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2011 – 176 с.