

Більш того, відповідно до Господарського кодексу України некомерційні підприємства — ті, перед якими не стоїть мета одержання прибутку [10, с.28], вони можуть створювати реальні блага як матеріальні, так і нематеріальні (нематеріальні — послуги, інформація). У зв'язку з цим некомерційні підприємства так само як і "комерційні" мають зв'язок із зовнішніми ринками. У процесі здійснення даних зв'язків підприємства виконують ряд функцій, серед яких можна виділити фінансові, управлінські, функції постачання та ін. Але, для даного дослідження важливо те, що кожне підприємство виконує комерційні функції, а це означає наявність комерційної діяльності. На некомерційних підприємствах також можуть бути спеціальні комерційні відділи, в обов'язки яких і входить виконання комерційних функцій і контроль за їх виконанням. До таких функцій належать закупівля та збут, ті операції, які кожне підприємство поводить з максимальною вигодою для себе, навіть якщо мова не йде про прибуток.

Таким чином:

1. Торгівля як сукупність суб'єктів, що хазяюють, надає посередницькі послуги виробникам і споживачам товарів, займається просуванням товарів на ринок, а торговельні підприємства поряд з іншими функціями займаються комерційною діяльністю.

2. Комерційна діяльність властива всім суб'єктам господарювання, що вступають у договірні відносини з контрагентами з приводу придбання та продажу необхідних матеріальних, фінансових цінностей і послуг.

3. Комерційна діяльність на рівні торговельних підприємств пов'язана з чистими функціями торгівлі: зміною форм вартості і форм власності. Крім комерційних функцій торговельні підприємства виконують функції, пов'язані з продовженням процесу виробництва у сфері обігу.

4. Комерційна діяльність відрізняється від торговельної діяльності об'єктами купівлі-продажу. Торгівля пов'язана з покупкою і продажем товарів, що мають матеріальну форму. До об'єктів комерційної діяльності, крім товарів, відносять цінні папери, валюту, нематеріальні активи й ін.

5. Комерційна діяльність пов'язана тільки зі сферою обміну. Торгівля обслуговує і виробництво, і розподіл, і споживання і є частиною сфери обігу.

Підсумки наукового дослідження подані в таблиці.

Таблиця

Відмінності торговельної та комерційної діяльності

№ п/п	Ознака	Торговля	Комерційна діяльність
1	2	3	4
1.	Об'єкти	Товари	Товари, послуги, цінні папери, грошові активи й ін.
2.	Суб'єкти	Підприємства оптової, роздрібно-торгівлі, торговельні посередники	Підприємства різних галузей народного господарства: виробничі, торговельні, інформаційні, фінансові й ін.
3.	Ступінь участі в загальному процесі господарювання підприємства	Визначає галузеву приналежність підприємства до торговельної галузі	Є частиною загального процесу господарювання

Закінчення таблиці

1	2	3	4
4.	Основні функції	Реалізація споживчої вартості і вартості товарів. Продовження процесу виробництва у сфері обігу, зміна форм вартості і форм власності	Зміна форм вартості і форм власності. Організація договірних взаємин з постачальниками і покупцями, закупівель і збуту на рівні підприємства
5.	Мета	Ефективне здійснення процесу доведення товарної маси зі сфери виробництва в сферу споживання	Збігається з загальними стратегічними цілями розвитку підприємства: прибуток, частка ринку, зростання обсягу діяльності й ін.
6.	Зв'язок фазами відтворення	Обслуговує виробництво, розподіл, споживання і є частиною сфери обігу	Обслуговує сферу обміну

Література: 1. The Oxford Encyclopedic English Dictionary. Clarendon Press, Oxford 1991. Oxford University Press, New York. — 1529 p. 2. Макс Фасмер. Этимологический словарь русского языка. Т. 2. — М.: "Прогресс", 1996. — С. 304. 3. Маркс Карл. Капитал. Критика политической экономии / Пер. И. И. Скворцова-Степанова. Т. 2. Кн. 2. Процесс обращения капитала / Под ред. Ф. Энгельса. — М.: Политиздат, 1978. — 648 с. 4. Толковый словарь живого великорусского языка: Современное написание: В 4 т. Т. 4. Р—Я / В. И. Даль. — М.: ООО "Издательство АСТ"; ООО "Издательство Астрель", 2003. — 1144 с. 5. Економічна енциклопедія: У 3 т. Т. 3 / Відп. ред. С. В. Мочерний. — К.: Вид. центр "Академія", 2002. — 952 с. 6. Экономическая энциклопедия / Науч.-ред. советского изд. "Экономика"; Ин-т экон. РАН; Гл. ред. Л. И. Абалкин. — М.: ОАО "Издательство" Экономика", 1999. — 1056 с. 7. Толковый словарь живого великорусского языка: Современное написание: В 4 т. Т. 2. И—О / В. И. Даль. — М.: ООО "Издательство АСТ"; ООО "Издательство Астрель", 2003. — 1280 с. 8. Економічна енциклопедія: У 3 т. Т. 1 / Відп. ред. С. В. Мочерний. — К.: Вид. центр "Академія", 2000. — 848 с. 9. Коммерческо-посредническая деятельность на товарном рынке: Учеб. пособие / Под ред. А. В. Зырянова. — Екатеринбург: РИФ "Солярис", 1995. — 416 с. 10. Господарський кодекс України: Офіційний текст, прийнятий Верховною Радою України 16 січня 2003 р. — К.: Концерн "Видавничий Дім "Ін Юре", 2003. — 204 с.

Стаття надійшла до редакції
22.04.2005 р.

УДК 658.3:364

**Гринева В. Н.
Боровик М. В.**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОЦЕНКЕ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the valuation method of estimating the industrial enterprise social development level is given. The method is worked out on the basis of set of indexes characterizing social aspect of transactor unit activity.

© Гринева В. Н., Боровик М. В., 2005

В социально ориентированной производственной системе необходимо обеспечить благоприятные условия деятельности работников. Это предусматривает, прежде всего, обеспечение благоприятных условий труда персонала, а также внедрение мероприятий, направленных на совершенствование социальной среды предприятий. Уровень социального развития предприятия целесообразно определять на основе использования совокупности показателей, важнейшие из которых позволяют выявить и использовать возможности и направления совершенствования социальной среды субъекта хозяйствования.

В последнее время наблюдается позитивная тенденция развития промышленного производства, обоснованная ростом объемов производства. Особую актуальность это приобретает в связи со стратегическими целями деятельности предприятий промышленности, такими как: увеличение объемов промышленной продукции при улучшении ее качества; сохранение и укрепление трудового потенциала предприятий. Реализация этих целей предусматривает решение социальных задач, причем не только на макроуровне, но и на уровне каждого предприятия.

Поэтому возникла объективная необходимость дальнейшего совершенствования теоретико-методической базы социального развития субъектов хозяйствования в промышленности. Принятие решений, направленных на формирование благоприятной социальной среды в промышленном производстве, предусматривает принятие обоснованных управленческих решений на основе методики оценки социального развития промышленного предприятия, позволяющей определить и оценить уровень условий реализации трудовой деятельности работников.

Вопросам социального развития предприятий посвящены многие работы ученых-экономистов, таких, как И. Е. Ворожейкин, В. И. Герчиков, В. Г. Асеев, П. П. Лузан, Л. А. Олесневич и др. [1 – 5]. Однако анализ литературы показал, что единого подхода к оценке уровня социального развития предприятия не существует. Также существующие методики оценки [6; 7] не учитывают тот факт, что предприятие представляет сложную социально-экономическую систему. Это обосновывает целесообразность и необходимость использования в процессе оценки уровня социального развития предприятия системного подхода.

Целью данной статьи является разработка методических рекомендаций по оценке фактического уровня социального развития субъекта хозяйствования.

Оценку социального развития предприятия необходимо проводить поэтапно. Первый этап связан с формированием главной цели оценки, которая должна отражать интересы как предприятия в целом (рис. 1), так и каждого работника. Такое согласование целей может достигаться посредством построения "дерева целей", которое объединяет в логической взаимосвязи совокупность желаемых результатов. В условиях ограниченности объема наличных ресурсов должны быть выбраны приоритетные цели, детализация которых осуществляется в конкретных задачах.

Второй этап предусматривает формирование системы показателей социального развития, которая позволит осуществлять их взаимосвязь по приоритетному признаку.

Дальнейшая реализация этапов оценки уровня социального развития предприятия предусматривает выбор методов расчета каждого элемента системы (показателя).

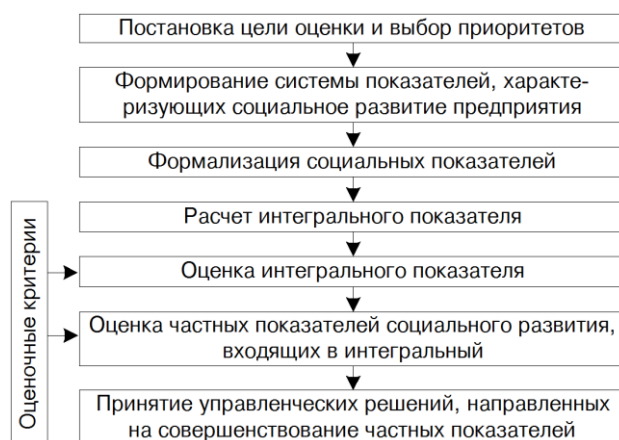


Рис. 1. Этапы оценки социального развития предприятия

Трудовой потенциал предприятия формирует каждый работник, поэтому этот показатель целесообразно характеризовать среднесписочной численностью персонала в определенном периоде. При этом персонал предприятия необходимо рассматривать по категориям персонала: административно-управленческому, производственному и вспомогательному. Формализация данного показателя должна осуществляться на основе нормативной численности персонала предприятия как в целом, так и по отдельным категориям (группам) работников предприятия:

$$УТП = \frac{ЧП_{\phi}}{ЧП_n}, \quad (1)$$

где $УТП$ — уровень трудового потенциала предприятия;

$ЧП_{\phi}$ — фактическая численность работников предприятия, чел.;

$ЧП_n$ — нормативная численность работников предприятия, чел.

Одним из наиболее важных показателей, характеризующих социальное развитие предприятия, является уровень оплаты труда работников. Для более детальной оценки этого показателя он может быть формализован на основе определения доходов работников предприятия. Известно, что основную часть в структуре доходов работников предприятия занимает заработная плата. Так, за период с 2001 по 2003 г. удельный вес заработной платы в структуре доходов населения в среднем составил более 42%, что свидетельствует о том, что она является основным источником дохода [8]. Поэтому уровень оплаты труда является важным показателем в системе социального развития.

Формализация показателя, характеризующего уровень оплаты труда, должна быть основана на соотношении среднемесячной заработной платы работников предприятия и минимальной заработной платы, рассчитанной в соответствии с реальными нормами потребления продовольственных и непродовольственных товаров и услуг. Формализация уровня оплаты труда может осуществляться по следующей формуле (2):

$$УОТ = \frac{СЗП}{ЗП_{min}}, \quad (2)$$

где $УОТ$ — уровень оплаты труда работников предприятия;

$CЗП$ — среднемесячная заработная плата работников предприятия, грн.;

$ЗП_{min}$ — минимальная среднемесячная заработная плата, рассчитанная из минимального потребительского бюджета на одного трудоспособного человека, грн.

Доходы, получаемые работниками предприятия в денежной форме, являются не единственным средством повышения их благосостояния. На предприятиях кроме денежного поощрения также может применяться поощрение работников в натуральной форме.

Расходы предприятия на поощрение работников в натуральной форме условно можно разделить на средства для приобретения материальных ценностей, которые предоставляются работнику во временное пользование и относятся к активам предприятия, и средства, расходуемые на приобретение подарков и относящиеся к расходам предприятия. Натуральное поощрение работников предприятия должно быть таким же приоритетным направлением материального стимулирования работников, как и денежные выплаты.

Расходы предприятия на натуральное поощрение могут быть формализованы по отношению к основной заработной плате работников предприятия. Формализацию этого показателя можно осуществить по формуле:

$$УПР = \frac{P_{пиф.вр} + P_{пиф.под}}{ОЗП}, \quad (3)$$

где $УПР$ — уровень поощрения работников предприятия;

$P_{пиф.вр}$ — годовые расходы предприятия на поощрения работников в натуральной форме в виде материальных ценностей, которые предоставляются работнику во временное пользование, тыс. грн.;

$P_{пиф.под}$ — годовые расходы предприятия на поощрения работников в натуральной форме, тыс. грн.;
 $ОЗП$ — годовой объем основной заработной платы работников предприятия, тыс. грн.

Интересным представляется тот факт, что наблюдается общая тенденция сокращения количества предоставляемых предприятиями льгот, стремление заменить их повышением денежного вознаграждения. Предприятия предпочитают сосредотачиваться на сфере своей основной деятельности, предоставляя своим работникам возможность самостоятельно решать бытовые проблемы [9].

Показатель, характеризующий образовательный уровень работника, можно определять профессиональным обучением и переобучением работников. На предприятиях применяются два основных вида профессионального обучения: обучение новым профессиям и повышение квалификации. Обучение новым профессиям включает в себя первичную подготовку и переподготовку работников. [10].

Уровень подготовки и переподготовки кадров можно формализовать на основе сопоставления затрат, которые связаны с повышением квалификации кадров и их обучением новым профессиям, и основной заработной платы:

$$УПО = \frac{ПКК + ОНП}{ОЗП}, \quad (4)$$

где $УПО$ — уровень профессионального обучения работников предприятия;

$ПКК$ — затраты, связанные с повышением квалификации кадров, тыс. грн.;

$ОНП$ — затраты, связанные с обучением работников новым профессиям, тыс. грн.;

$ОЗП$ — годовой объем основной заработной платы работников предприятия, тыс. грн.

Важным показателем социального развития предприятия представляется показатель, характеризующий условия труда, которые способствуют эффективной реализации трудового потенциала работников, что способствует росту производительности труда. Этот показатель можно формализовать с помощью формулы:

$$УУТ = \frac{РМ_{мс}}{РМ}, \quad (5)$$

где $УУТ$ — уровень условий труда работников предприятия;

$КРМ_{мс}$ — количество рабочих мест, оснащенных в соответствии с современными нормами;

$РМ$ — общее количество рабочих мест на предприятии.

Морально-психологический климат в коллективе как показатель социального развития предприятия необходимо рассматривать по удельному весу работников, которых удовлетворяет обстановка в коллективе, в общем количестве работников (6):

$$УМПК = \frac{К_{МПК}}{СЧП}, \quad (6)$$

где $УМПК$ — уровень удовлетворения морально-психологическим климатом в коллективе;

$К_{МПК}$ — количество работников, удовлетворенных морально-психологическим климатом в коллективе, чел.;

$СЧП$ — среднесписочная численность персонала предприятия, чел.

Морально-психологический климат формируется, прежде всего, за счет конфликтных ситуаций, возникающих в коллективе, и количества их предотвращения.

Таким образом, на основе формализации основных показателей развития социальной среды предприятия можно рассчитать интегральный показатель, характеризующий социальное развитие предприятия, формализовать который можно по формуле:

$$ИП_C = \frac{УТП + УОТ + УПР + УПО + УУТ + УМПК}{6}, \quad (7)$$

где $ИП_C$ — интегральный показатель, характеризующий социальное развитие предприятия.

Комплексную оценку показателей, характеризующих социальные направления предприятия, можно осуществить на основе критериев оценки, которые приведены в таблице.

Таким образом, предложенные методические рекомендации позволяют оценить уровень социального развития промышленного предприятия, что является основой для обоснования управленческих решений, направленных на совершенствование социальной среды предприятия для повышения заинтересованности работника в результатах труда.

Таблиця

УДК 330 [322:131.7]

Глебова Н. В.

Критерии оценки показателей
социального развития предприятия

Показатель	Критерии оценки
Частные показатели	
Уровень трудового потенциала предприятия (УТП)	0 ÷ 0,25 — низкий 0,25 ÷ 0,49 — ниже среднего 0,5 — средний 0,51 ÷ 0,75 — выше среднего 0,76 ÷ 1,0 — высокий
Уровень оплаты труда работников предприятия (УОТ)	1 ÷ 1,25 — низкий 1,25 ÷ 1,75 — ниже среднего 2 — средний 2,01 ÷ 2,75 — выше среднего более 3 — высокий
Уровень поощрения работников предприятия (УПР)	0 ÷ 0,25 — низкий 0,25 ÷ 0,49 — ниже среднего 0,5 — средний 0,51 ÷ 0,75 — выше среднего 0,76 ÷ 1,0 — высокий
Уровень профессионального обучения (УПО)	Возможно оценить на основе экспертных оценок
Уровень условий труда (УУТ)	0 ÷ 0,25 — низкий 0,25 ÷ 0,49 — ниже среднего 0,5 — средний 0,51 ÷ 0,75 — выше среднего 0,76 ÷ 1,0 — высокий
Уровень удовлетворения морально-психологическим климатом в коллективе (УМПК)	0 ÷ 0,25 — низкий 0,25 ÷ 0,49 — ниже среднего 0,5 — средний 0,51 ÷ 0,75 — выше среднего 0,76 ÷ 1,0 — высокий
Интегральный показатель	
Интегральный показатель, характеризующий социальное развитие предприятия (ИП)	0 ÷ 0,25 — низкий 0,25 ÷ 0,49 — ниже среднего 0,5 — средний 0,51 ÷ 0,75 — выше среднего 0,76 ÷ 1,0 — высокий

Научная новизна данной статьи заключается в предложенной методике определения уровня социального развития промышленного предприятия, практическая значимость которого заключается в возможности его фактического определения.

Литература: 1. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 176 с. 2. Асеев В. Г. Нормативное управление социальным развитием. — М.: Профиздат, 1988. — 128 с. 3. Герчиков В. И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. Методология с позиций практики. — Новосибирск: Наука, 1984. — 256 с. 4. Лузан П. П. Планирование социального развития производственного коллектива. — М.: Мысль, 1972. — 206 с. 5. Олесневич Л. А. Социальное планирование на промышленном предприятии (методологические, методические и организационные основы). — К.: Наукова думка, 1997. — 248 с. 6. Методические рекомендации по организации планирования социального развития промышленного коллектива. Инст. экономики АН УССР, Львов / Под ред. В. П. Выхрущ, Е. К. Лазаренко, С. Г. Шулепа, Ю. С. Занько. — Тернополь: Б. и., 1984. — 58 с. 7. Планирование социального развития коллектива предприятия: Метод. рекомендации / Ред. коллегия: Д. А. Керимов, (гл. ред.), А. Н. Коган, В. Д. Полозов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Профиздат, 1980. — 256 с. 8. Україна у цифрах у 2003 році. Короткий статистичний довідник / Державний комітет статистики України; [За ред. О. Г. Осаулєнка. — К.: Вид. "Консультант", 2004. — 272 с. 9. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. — 368 с. 10. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М.: Изд. "ЭКЗАМЕН", 2003. — 736 с.

Стаття надійшла до редакції
06.04.2005 р.

ОЦЕНКА ПЕРЕКРЕСТНОГО
ВЛИЯНИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ
РИСКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ
И ПРОЕКТА

In the article the estimation of enterprise and project investment risks of cross influence is considered. The graphic method of total risk definition for each variant of decisions is given. The general algorithm of realization of the analysis and estimation of total risk of the project is examined.

Развитие предприятия, рост его экономического потенциала и достижение высокого конкурентного статуса в значительной степени определяется эффективностью реализуемых им инвестиционных программ, являющихся частью плана его стратегического развития. Управленческие решения по его реальным инвестициям имеют фундаментальную значимость, так как, во-первых, результаты этих решений определяют организационно-технический и экономический уровень предприятия на несколько лет вперед, во-вторых, для их реализации привлекаются различные финансовые ресурсы. Эффективная инвестиционная политика предприятия предполагает фундаментальную проработку формируемых инвестиционных программ, включающих обоснование направлений реальных инвестиций, сроков и способов их реализации с учетом институциональных, технических, рыночных, финансовых аспектов и факторов риска. Таким образом, возникает объективная необходимость в оценке уровня риска инвестирования, что является весьма актуальным на сегодняшний день.

Вопросам изучения и разработки методических подходов к оценке рисков инвестиционных проектов посвящены работы К. Беренса [1], В. М. Глазунова [2], А. П. Калинина [3], В. П. Красовского [4], К. Рэдхэда [5] и др. Однако, несмотря на значительное количество предлагаемых методик, такое важное направление, как оценка риска с учетом перспектив развития предприятия и использование полученных результатов в дальнейшей финансовой и экономической оценке проекта, осталось недостаточно освоенным.

Целью написания статьи является разработка положений по оценке перекрестного влияния инвестиционных рисков предприятия и проекта.

Назначение оценки и анализа риска — дать потенциальным партнерам необходимые данные для принятия решений о целесообразности участия в проекте и выработки мер по защите от возможных финансовых потерь.

Исходя из традиционной последовательности этапов процесса инвестирования, выделяют три основные стадии разработки и реализации инвестиционного проекта [1; 2]: преинвестиционная стадия, стадия подготовки и освоения производства, стадия функционирования (период до срока окупаемости и период после достижения срока окупаемости).

На протяжении первых двух стадий разработки и реализации проекта влияние отдельных групп рисков,