

$$\left\{ \begin{array}{l} \frac{M}{B} + \frac{A}{B} + \frac{V}{B} + \frac{\Pi}{B} = 1 \\ \frac{\Pi}{M + A + V} = \text{var}(t) \\ \frac{V + \Pi}{V} = \text{var}(t) \\ \frac{M + A + V}{K_n} = Nn = \text{var}(t). \end{array} \right.$$

В приведенной модели инновационного воспроизводства, описывающей изменения во времени обобщающих показателей в системе метаморфоз под влиянием инновационных процессов, в отличие от предыдущей модели для капитала как системы метаморфоз, изменяются во времени: рентабельность товарного капитала предприятия; норма добавленной стоимости в стоимостной структуре товарного капитала; скорость оборота производственного капитала предприятия. В этих изменениях заключается (аккумулируется) главное отличие инновационного развития предприятия от его экстенсивного развития и воспроизводства.

Момент времени, в который следует начать производство нового товарного образца, удобно интерпретировать с помощью модели жизненного цикла инновации. Так, после этапа “зрелости” в жизненном цикле инновации наступает момент “упадка”, после чего прибыль от реализации изделий практически сходит до нуля. Чтобы такого не происходило, необходимо одновременно с началом стадии “упадок” вводить в производство либо обновленный продукт, базирующийся на инновационных разработках данного предприятия, либо совершенно новый, разработанный за время существования и расцвета предыдущего продукта.

Таким образом, после проведенного анализа инновационной деятельности на предприятии необходимо сделать следующие выводы:

1. Для стабильного и эффективного развития экономики любой страны, инновационная политика является стратегической целью.
2. Без научных подходов к внедрению инновационных технологий не представляется возможным гарантировать прибыльность соответствующих проектов.
3. Анализ и моделирование инновационной деятельности – объективная необходимость для эффективного управления предприятием и его устойчивого развития в долгосрочном периоде.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Воронов В. Инновационные технологии в малом предпринимательстве – ключ к импортозамещению. // Экономист, 2001. №7, с.19-22.
2. Гольдштейн Г.Я. Инновационный менеджмент: уч. пособие. – Таганрог: ТРТУ, 1998. - 132с.
3. Гранберг А.Г. Моделирование социалистической экономики. – М.: Экономика, 1988. - 487с.
4. Гринева Н.В. Моделирование финансирования инновационной деятельности. – М.: Финансовая академия, 2001. – с.150-154.
5. Конторович Л.В., Горстко А.Б. Оптимальные решения в экономике – М.: Наука, 1972. - 232с.
6. Никитенко П. Инновационная перспектива.// Белорусская мысль, 2007. №6, с.67-74.
7. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006-2010 годы.

УДК 658

ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Осипчук Н.В.

*Руководитель к.э.н., доцент Обухова И.И.
УО «Брестский технический университет»*

Эффективное управление социальной средой предприятия предполагает создание таких условий, при которых работник будет стремиться выполнять свою работу наилучшим образом с точки зрения достижения общих целей организации. Эта задача является главной в сфере социального управления на предприятии. Объектом социального управления выступают человеческие ресурсы в виде персонала предприятий.

Социальное управление направлено на активизацию человеческого фактора в системе управления персоналом.

Управление персоналом организации охватывает широкий спектр функций от приема до увольнения кадров: наем, отбор и прием персонала; деловая оценка персонала при приеме, аттестации, подборе; профориентация и трудовая адаптация; мотивация трудовой деятельности персонала и его использования; организация труда и соблюдение этики деловых отношений; управление конфликтами и стрессами; обеспечение безопасности персонала; управление нововведениями в кадровой работе; обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров; управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением; управление поведением персонала в организации; управление социальным развитием; высвобождение персонала.[1]

Кадровая работа строится, прежде всего, на учете и контроле выполнения производственных функций работниками организации, основана на четком регламенте ведения документации и включает в себя прием, увольнение, перемещение, обучение, наказания и поощрения. В целом главное на-

правление деятельности кадровой службы – это четкое ведение документации и фиксация изменений кадрового состава.

Кадры, персонал, человеческие ресурсы – это главные звенья организации, обеспечивающие ее функционирование. В целом организация является средой деятельности персонала, которая называется социальной средой. Предметом социального управления на предприятии является социальная деятельность организации, как процесс ее реагирования организации на влияние социальной среды.

Объект социального управления, инструменты и способы социального управления в совокупности представляют собой механизм социального управления на предприятии.

Одним из способов социального управления является управление социальным развитием, которое направлено на создание условий для профессионального развития персонала и включает в себя гуманизацию труда, обеспечение высокого качества трудовой жизни, а также мотивация персонала.

Гуманизация труда – это совершенствование управления трудовой деятельностью с целью предоставления работнику возможности раскрыть свои производительные резервы, прежде всего интеллектуальные и психологические.

Осуществляется гуманизация труда на основе улучшений условий труда, отдыха, взаимоотношений в коллективе, форм, размеров оплаты труда и других факторов, непосредственно влияющих на характер отношений в организации.

С гуманизацией труда непосредственно связано качество трудовой жизни, характеризующее степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством труда в данной организации. Уровень качества труда во многом зависит от развития социальной инфраструктуры.

Мотивация основана на долговременном воздействии на персонал структуры ценностных ориентаций и интересов работника и развития на этой основе его трудового потенциала.

Социальное управление на конкретном предприятии сводится к выбору социальной стратегии, направленной на выявление и удовлетворение потребностей и ожиданий заинтересованных в деятельности предприятия групп людей: собственников и наемных работников.

Социальная стратегия организации должна решать следующие группы основных задач.

1. Задачи, которые должны решаться непосредственно в организации в интересах всех или большинства членов трудового коллектива. Это улучшение условий труда, выбор систем и форм оплаты труда, взаимоотношения в коллективе.

2. Задачи, связанные с развитием объектов социальной инфраструктуры на предприятии, в котором в большей степени заинтересованы отдельные работники. Это обеспеченность благоустроенным жильем работников предприятия, наличие оздоровительных, медицинских учреждений и др.

3. Задачи, решение которых направлено на повышение профессионально-квалификационного уровня персонала, предполагают создание систем обучения на предприятии или заключение договоров с образовательными учреждениями.

Данные группы задач способствуют повышению мотивации работников, так как возможность получения от организации различных благ является ведущим стимулом для работника.

Реализация социальной стратегии требует значительных затрат времени и ресурсов, отдача от которых может проявиться не сразу. В этом случае весомым аргументом в пользу разработки и реализации социальной стратегии на предприятии может стать определение ее значимости в повышении эффективности производства.

Руководство предприятия должно, по мере возможности, выделять денежные средства на социальное развитие, обеспечивая, таким образом, эффективную работу коллектива в течение длительного периода времени. К основным затратам социального управления, вытекающим из перечня форм стимулирования персонала, можно отнести следующие статьи затрат: основная и дополнительная заработная плата, отчисления на социальное страхование, расходы на командировки и служебные разъезды; расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров; расходы, связанные с доплатами на общественное питание, жилищно-бытовым обслуживанием, культурой и физическим воспитанием, здравоохранением и отдыхом, обеспечением детскими учреждениями; расходы на создание более благоприятных условий труда (соблюдение требований психофизиологии и эргономики труда, технической эстетики), здорового психологического климата в организации.

Финансовыми источниками затрат на персонал на уровне организации могут быть:

1. Себестоимость продукции (работ, услуг).

2. Другие источники (прибыль, кредиты банков).

При этом выбор источника финансирования имеет для организации большое значение. Включение затрат на персонал в себестоимость выступает гарантом их возвращения после реализации продукции. Финансирование из прибыли нацелено не на решение сиюминутных задач, а на перспективу. Так, финансирование за счет прибыли подготовки и повышения квалификации работников даст возможность увеличить в будущем доход организации от более квалифицированной рабочей силы.

По целевому назначению все расходы организации на персонал принято подразделять на основные и дополнительные. К *основным расходам* относится оплата по результатам труда; к *дополнительным расходам* – расходы на жилье, пособия, медицинское обслуживание, повышение квалификации и т.д.

Многие затраты на персонал, являясь по форме текущими затратами, включаемыми в себестоимость, требуют постоянной экономии. Но в то же время они представляют собой капиталовложение, которые будут приносить отдачу на протяжении длительного периода и их сокращение приведет к негативным последствиям, ущерб от которых может превысить сами затраты. Один из путей решения этой проблемы – *создание в организациях специальных амортизационных фондов*, средства которых должны стать постоянным источником финансирования развития персонала в связи с устареванием знаний, необходимостью повышения квалификации, переподготовки персонала и т.п.

При разработке бюджета социальной стратегии необходимо принимать во внимание мероприятия, которые носят «коллективный характер», т.е. учитывают интересы всех или большинства членов трудового коллектива, и мероприятия «индивидуального характера», затрагивающие интересы отдельных работников. В соответствии с принципом экономической справедливости мероприятия «коллективного» и «индивидуального» характера не должны в равной степени финансироваться за счет деятельности всего коллектива предприятия.

Существующий в настоящее время порядок финансирования мероприятий социального характера осуществляется за счет фонда потребления.

Фонд потребления используется на финансирование социальных нужд и материальное стимулирование работников, к которым относится выплата премий, не связанных с производственными показателями (за многолетний труд, в связи с юбилеем и др.); оказание материальной помощи; оплата путевок, лечения, медикаментов для работников и членов их семей и др.

Создание на предприятии фонда потребления в Республике Беларусь не является обязательным. Оставшаяся после отчисления в резервный фонд часть прибыли предприятия должна быть распределена между учредителями (собственниками), фондом накопления и фондом потребления. Безусловно, собственники предприятия рассчитывают на получение максимально возможных дивидендов, т.е. на направление оставшейся прибыли на выплату дивидендов. В таком случае у предприятия не остается средств на развитие и материальное стимулирование работников, следовательно, предприятие не имеет будущего.

Важно указать на то, что социальные мероприятия, которые носят коллективный характер, должны финансироваться за счет фонда потребления.

Норматив устанавливается либо собственниками предприятия, либо его акционерами и вносится в соответствующие документы (учредительный договор, коллективный договор, финансовая политика предприятия и т.п.).

В последнее время популярным становится Фонд руководителя организации. Такая тенденция объясняется тем, что общие собрания учредителей обычно созываются не чаще одного раза в квартал, а наделение руководителя организации правом распоряжения определенной суммой чистой прибыли позволяет существенно повысить оперативность в принятии решений, касающихся использования источников собственных средств организации. Все социальные мероприятия, которые носят индивидуальный характер, могут финансироваться за счет этого фонда. Как правило, за счет средств этого фонда оплачиваются расходы:

- связанные с оказанием благотворительной и спонсорской;
- на представительские цели (сверх установленных норм);
- связанные с оказанием шефской помощи;
- на проведение конкурсов профессионального мастерства;
- на премирование особо отличившихся работников;
- на проведение вечеров отдыха, корпоративных банкетов (по случаю празднования Нового года, Дня женщин, профессиональных праздников, производственных достижений и особых событий (годовщин и юбилеев) в жизни трудового коллектива);
- на оказание материальной помощи работникам организации (в т.ч. на жилищное строительство, обучение, лечение);
- связанные с проведением спортивно-оздоровительных мероприятий (посещение работниками организации спортивных и тренажерных залов, бассейна, сауны) и др.

Учредители вправе оговаривать особенности или условия расходования вверенных в распоряжение руководителя организации средств (например, ограничивать суммы трат по определенным видам расходов, по отчетным периодам в течение года и др.).

Как видим цели, на которые могут быть использованы средства фонда руководителя организации и фонда потребления, перекликаются. Поэтому рекомендуется их разделять, закрепив за фондом потребления регулярные расходы, отличающиеся обыденностью и не требующие обязательного участия руководителя организации, а за фондом руководителя организации - особые расходы, предвидеть которые непросто и решение, по которым принимает руководитель организации. Лишь в случае недостаточности или отсутствия средств фонда потребления можно предусмотреть возможность использования средств фонда руководителя организации на цели фонда потребления

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гончаров В.И. Менеджмент: Учеб. пособие. – Мн.: Мисанта, 2003.
2. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации: Учебник. - М.: ИНФРА – М, 2006.
3. Основные положения по составу затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг): утверждены Министерством экономики Республики Беларусь 26 января 1998 г., № 19-12/397, Министерством статистики и анализа Республики Беларусь 30 января 1998 г., № 01-21/8, Министерством финансов Республики Беларусь 30 января 1998 г., № 3, Министерством труда Республики Беларусь 3 января 1998 г., № 03-02-07/300 с изменениями и дополнениями/
4. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. Кибанова А.Я. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА – М, 2006.
5. Шкирман С.И. Фонды и резервы, создаваемые организациями. Расчет чистых активов и доли выбывающего учредителя / С.И. Шкирман. – Минск : Изд-во Гревцова, 2007.