

3. Учебно-методическое пособие для студентов специальности 1-25 01 04 Финансы и кредит : Отраслевые финансы: Т. Н. Лобан [и др.]. – Пинск, 2018.
4. Внешняя торговля [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/vneshnyaya-torgovlya/>. – Дата доступа: 11.03.2021.
5. Валовой внешний долг Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nbrb.by/statistics/ExternalDebt/>. – Дата доступа: 15.03.2021.
6. Ливенский, В. М. АНАЛИЗ СОСТАВА И СТРУКТУРЫ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ БЮДЖЕТА РБ / В. М. Ливенский, М. И. Лисовский // Современные аспекты экономики. – 2020. – № 4 (272). С. 190-195.
7. Бюджет прошел первое чтение: умеренность, долги, «социалка». И без компенсации манёвра от РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://news.tut.by/economics/619525.html>. – Дата доступа: 12.03.2021.
8. Перечень внешних государственных займов, обслуживание и погашение которых осуществляются с привлечением средств республиканского бюджета. Приложение 7 к Указу Президента Республики Беларусь 31.12.2018 № 507 «Об уточнении отдельных показателей республиканского бюджета на 2018 год» [Электронный ресурс] // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 20.03.2021. – 1/18129.
9. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь: стат. сборник. – Минск : Нац. стат. комитет, 2019. – 264 с.
10. Внешний долг Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://myfin.by/wiki/term/vneshnij-dolg-v-belarusi/>. – Дата доступа: 20.03.2021.
11. Киевич, А. В. Новые санкции и последствия вывода спекулятивного капитала из России / А.В.Киевич // Современные аспекты экономики. – 2018. – № 1 (245). С. 30– 35.
12. Ливенский, В. М. Анализ налоговой нагрузки на экономику Республики Беларусь / В. М. Ливенский, М. И. Лисовский // Современные аспекты экономики. – 2019. – № 5 (261). С. 176– 180.
13. Киевич, А. В. Ситуация в мировой экономике: стабильность или приближающийся экономический апокалипсис / А.В.Киевич // Современные аспекты экономики. – 2016. – № 6 (226). С. 15– 23.
14. Макроэкономический прогноз для Беларуси [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.research.by/webroot/delivery/files/bro2019r1.pdf>. – Дата доступа: 26.03.2021.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕЕ ОЦЕНКА В ФИНАНСОВОМ УЧЕТЕ

Юрчик В. И.

Аннотация.

В статье рассматривается проблема социальной ответственности инновационной деятельности предприятия. Представлена методика оценки уровня социального развития предприятия на основе коллективного договора, а также влияние на показатели финансового учета. Приведена разработанная форма социального паспорта и предложена методика расчета рейтинговой оценки социального развития предприятия.

Ключевые слова: инновационная деятельность предприятия, социальная ответственность, коллективный договор, уровень социального развития.

Введение

Инновационная деятельность предприятий является основным фактором повышения конкурентоспособности, затрагивает различные сферы жизни общества, а также предполагает наличие дополнительных рисков и финансовых потерь. Немаловажным аспектом при осуществлении инновационной деятельности является социальная ответственность предприятия.

Международный стандарт ISO 26000:2010 «Социальная ответственность» представляет собой руководство по принципам, лежащим в основе социальной ответственности, ее основным аспектам и проблемам, а также способам интеграции социально ответственного поведения в стратегии, системы, практики и процессы организации. В нем дано единое (глобальное) понимание социальной ответственности организации, которая воспринимается как «ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества; учитывает ожидания заинтересованных сторон; соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; интегрировано в деятельность всей организации и применяется в ее взаимоотношениях» [1].

Практика социальной ответственности бизнеса перед обществом существовала и ранее, однако сегодня она приобрела особую актуальность. Это обусловлено, с одной стороны, общей высокой степенью хозяйственного развития ведущих государств мира, создающих материальные возможности для поддержания современных стандартов качества жизни населения, а с другой – повышением значимости нематериальных факторов экономического роста, связанных с необходимостью инвестиций в человеческий капитал – главного условия устойчивого экономического роста, основанного на совокупном потенциале интеллекта, образованности и креативности работников.

Практика показывает, что бизнес, который берет на себя разного рода социальные обязательства, всегда показывает более высокие результаты в своей работе. Вкладывая инвестиции в социальную сферу, бизнес-организации обеспечивают себе успешное продвижение. Различные социально-ответственные мероприятия,

направленные на поддержание культурной жизни общества, образовательной деятельности, медицинской сферы, создают положительное мнение в обществе, расширяют горизонты для ведения бизнеса. Такая деятельность должна быть частью общей стратегии компании. Разовые мероприятия для развития бизнеса неэффективны. К примеру, кредитные и банковские организации предпочитают инвестировать в развитие культурной жизни (театры, картинные галереи). Эти мероприятия направлены на то, чтобы бренд вызывал ассоциации с культурными ценностями, представительским сегментом. Крупные корпорации вкладываются в масштабные экологические проекты, щедро инвестируют в медицину и образование. Эта деятельность направлена на развитие собственного имиджа, позиционирующегося как борьба за здоровую экологию.

Социальная ответственность бизнеса — это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума [2].

Социальная ответственность бизнеса начинает активно и успешно реализовываться во всем мире. Компании не просто решают проблемы общества, инвестируя средства в развитие образования, медицины, поддерживая социально незащищенные слои, но и получают определенные выгоды от этой деятельности. В западных странах социальная ответственность бизнеса функционирует как устойчивый социальный институт, она рациональна и эффективна. Несмотря на то, что наблюдается устойчивый интерес к феномену социальной ответственности бизнеса, среди белорусских ученых пока не сложилось единого мнения относительно основных характеристик корпоративной ответственности, факторов и условий развития социальной ответственности бизнеса.

Проблеме социальной ответственности бизнеса уделяли внимание российские ученые: А. В. Безгодов, С. В. Ивченко, Н. Н. Григорьева [3, 4, 5].

Основная часть

Социальная ответственность бизнеса носит многоуровневый характер. Первый уровень выражает социальную ответственность предприятия перед государством, второй – перед работниками, а третий – социальную ответственность перед обществом в целом.

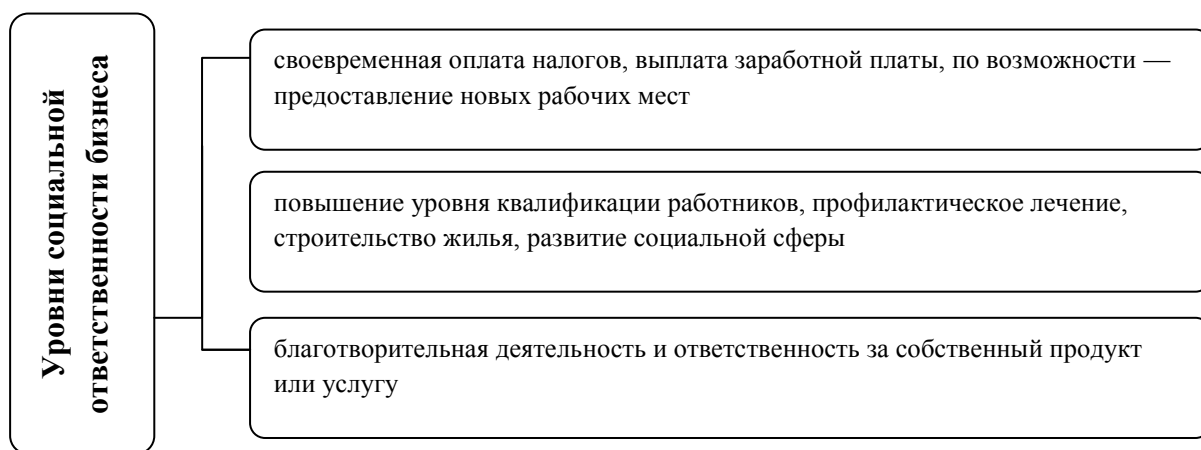


Рисунок 1 – Уровни социальной ответственности бизнеса [4]

С момента своего возникновения и до недавнего времени финансовый учет служил исключительно в интересах собственника: то ли отдельного лица, то ли государства. С возникновением и развитием процессов интеграции и глобализации изменилась как методика, так и организация финансового учета. Информация, предоставляемая на выходе из аналитической системы, со временем должна удовлетворять не только интересы собственника, но и инвесторов, чьи финансовые вложения существенно влияют на функционирование и развитие инновационного предприятия.

Рассматривая социальную ответственность бизнеса, а именно отношения «организация-работники», можно отметить, что немаловажную роль в репутации предприятия на рынке труда играют условия коллективного договора.

Коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками [6]. Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель. Содержание коллективного договора определяется сторонами в пределах их компетенции.

Представители многих организаций считают, что коллективные договоры нужны только крупным компаниям, но это мнение далеко от истины. Благодаря коллективному договору руководство предприятия может в письменном виде закрепить отношения с работниками, а также в рамках налогового планирования появляется дополнительная возможность снизить налоговую нагрузку.

Наличие тех или иных положений определяется по согласованию нанимателя и работников. Коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен. Все работники, в том числе впервые принятые, должны быть ознакомлены нанимателем с действующими у него коллективными

договорами, соглашениями. За неисполнение норм и обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором.

Выгода для работников вполне очевидна – работодатель в коллективном договоре закрепляет многие нерегулируемые вопросы трудовых отношений. Согласно коллективному договору для работников предусмотрены дополнительные выплаты и льготы, а также премии и поощрения. Положения коллективного договора влияют на порядок налогообложения деятельности фирмы, т. к. дополнительные выплаты включаются в себестоимость продукции, что уменьшает налогооблагаемую базу по налогу на прибыль.

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Профсоюзы вправе осуществлять общественный контроль за выполнением коллективного договора (соглашения). Выполнение почти каждого пункта коллективного договора отражается на финансовом состоянии предприятия, а именно на показателях финансового учета.

Таблица 1 – Влияние пунктов коллективного договора на показатели финансового учета («+» влияет, «-» не влияет)

Показатели	Включается в себестоимость	Уменьшает налог на прибыль	Уменьшает взносы в ФСЗН
1	2	3	4
организация труда и повышение эффективности производства;	+	+	+
нормирование, формы, системы оплаты труда, иные виды доходов работников	-	-	-
размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним	+	+	-
продолжительность рабочего времени и времени отдыха	+	+	-
создание здоровых и безопасных условий труда, улучшение охраны здоровья, гарантии социального страхования работников и их семей, охрана окружающей среды	+	+	+
заключение и расторжение трудовых договоров	+	+	-
обеспечение занятости, подготовка, повышение квалификации, переподготовка, трудоустройство высвобождаемых работников	+	+	-
регулирование внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда	-	-	-
строительство, содержание и распределение жилья, объектов социально-культурного назначения	+	+	+
организация санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей	-	-	-
предоставление дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов	+	+	-
улучшение условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя	-	-	-
создание условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников	-	-	-
ответственность сторон за невыполнение коллективного договора	+	+	-
гарантии социально-экономических прав работников при разгосударвлении и приватизации	-	-	-
ответственность нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника	-	-	+

На рисунке 2 наглядно показано, какие элементы коллективного договора и в какой степени оказывают влияние на финансовые показатели инновационной деятельности предприятия, а именно на себестоимость производимой продукции и на налоговую базу по налогу на прибыль.

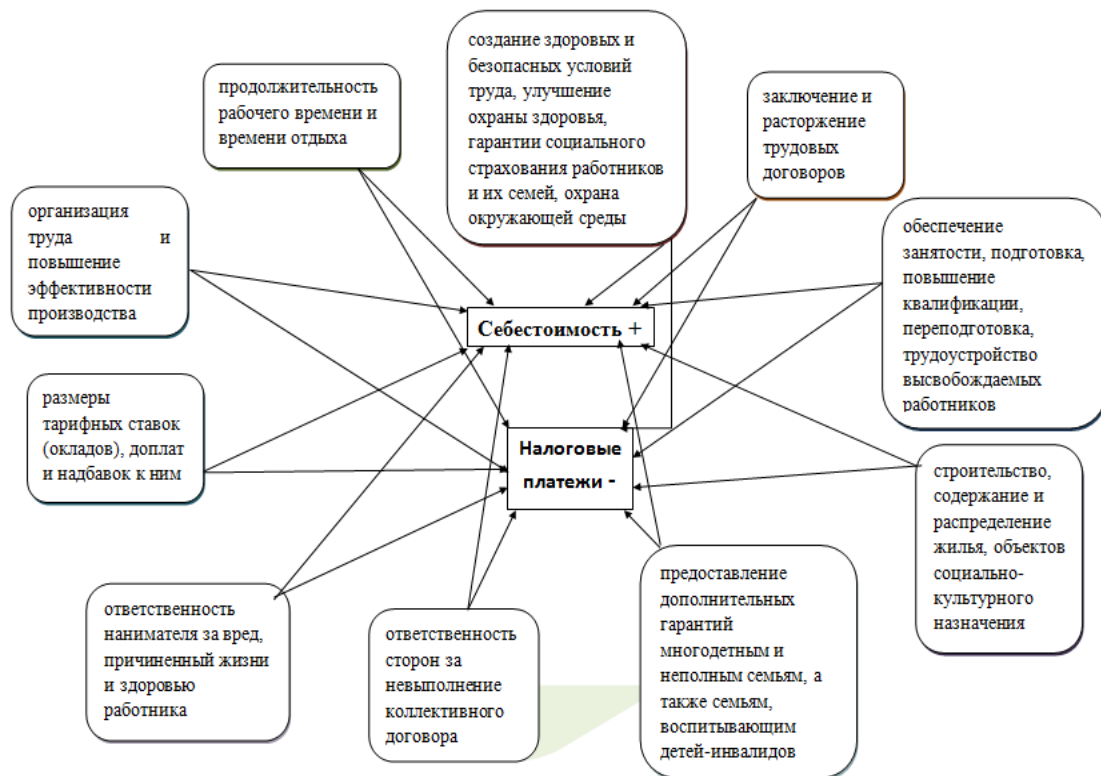


Рисунок 2 – Схема влияния пунктов коллективного договора на финансовые показатели предприятия

Таким образом, исполнение предприятием пунктов коллективного договора позволит существенно повысить его социальный уровень, а также одновременно провести налоговую оптимизацию законодательно предусмотренными способами.

Методика оценки социального развития предприятия основана на разработке социального паспорта. Социальный паспорт — это эффективный механизм раскрытия информации о корпоративной социальной ответственности организации. Исходя из представленных уровней социальной ответственности бизнеса разработана следующая структура социального паспорта предприятия.

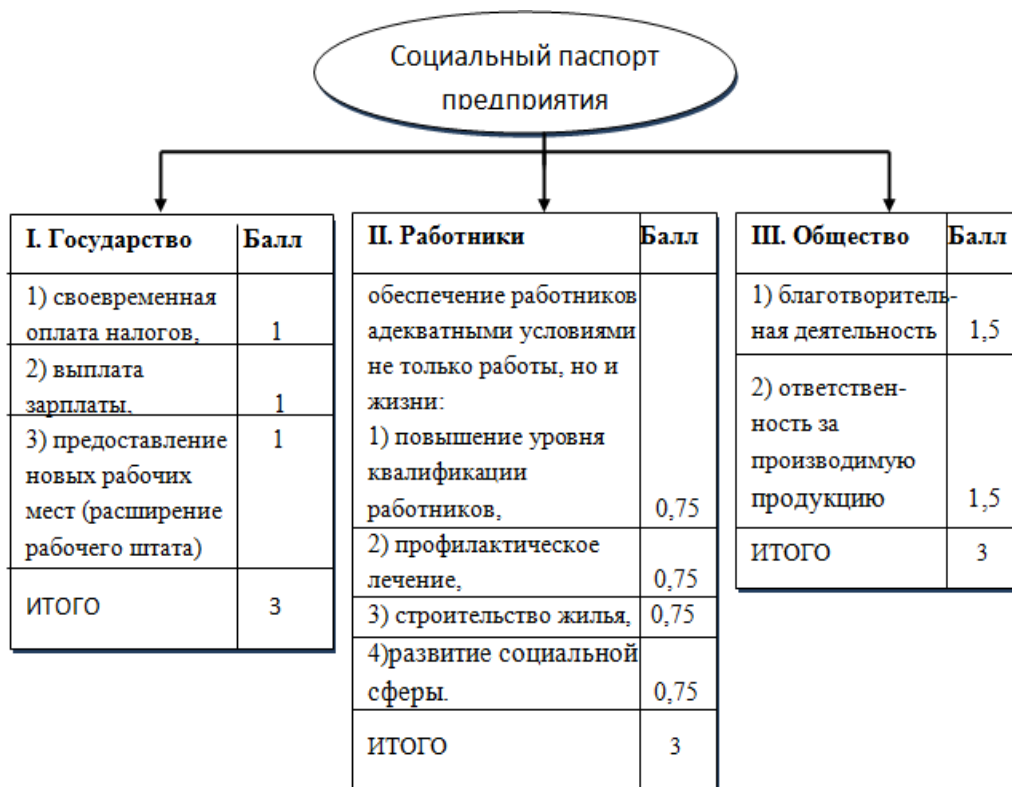


Рисунок 3 – Структура социального паспорта предприятия

Оценка уровня социального развития предприятия основана на применении метода рейтинговой оценки. Предприятию присваиваются баллы по каждому из трёх предложенных аспектов – государство, работники, обществом. Максимальный возможный балл по каждому аспекту – 3, минимальный – 0. Внутри каждого аспекта существуют подпункты, максимальный балл по которым зависит от выбранного аспекта. Например, в аспекте “государство” существует 3 подпункта, максимально возможные баллы по которым определяются как максимальный балл за весь аспект, деленный на количество подпунктов в аспекте. После оценки подпунктов баллы по ним внутри аспектов суммируются и вычисляется суммарный балл каждого аспекта.

На основе разработанного социального паспорта осуществляется рейтинговая оценка предприятия. Для этого оценивается уровень значимости каждого аспекта социального паспорта путем введения весовых коэффициентов: наибольшее влияние на репутацию предприятия оказывают пункты второго аспекта (применяются и реализуются в коллективном договоре) – ему присвоили 0,5 балла и обозначили k_2 , первому аспекту присвоили 0,2 балла и обозначили k_1 , и, наконец оставшиеся 0,3 балла из 1 присвоили третьему аспекту (k_3).

Таким образом формула рейтинговой оценки имеет следующий вид [7]:

$$R_i = \sqrt{k_1 * A_1^2 + k_2 * A_2^2 + k_3 * A_3^2} \quad (1)$$

где k_1, k_2, k_3 – весовые коэффициенты аспектов,
 A_i – балл по аспекту.

На основе полученных значений разработаем шкалу рейтинговой оценки, представленную в графическом виде на рисунке 4. К первому (низкому) уровню относятся предприятия, выполняющие от 0 до 2 пунктов социального паспорта, что соответствует рейтингу от 0 до 1,2247. Ко второму (среднему) уровню относятся предприятия, выполняющие от 3 до 6 пунктов, что соответствует рейтингу от 0,9874 до 1,466. К третьему (высокому) уровню относятся организации, выполняющие от 7 до 9 пунктов, что соответствует рейтингу от 1,3693 до 1,7321.

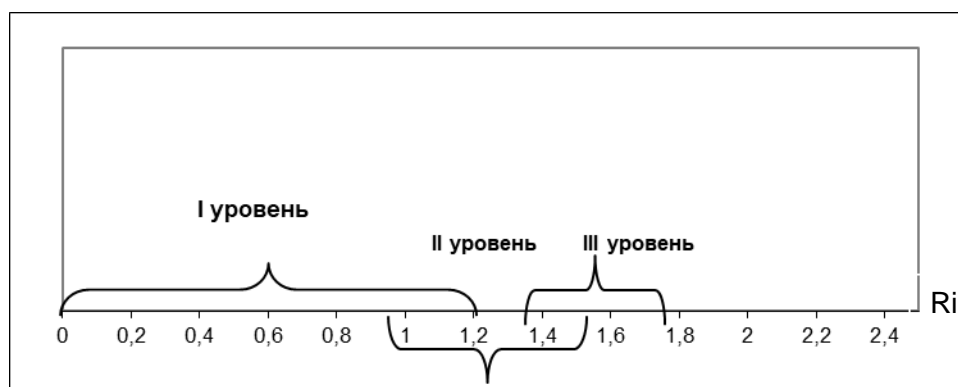


Рисунок 4 – Шкала оценки предприятия

Согласно разработанной рейтинговой шкале оценки предприятий и рассмотренной структуре социального паспорта изобразим графически модель социального развития предприятия. Данная модель отображает соответствующие области социального уровня предприятия: критический, минимальный, нормальный и высокий.

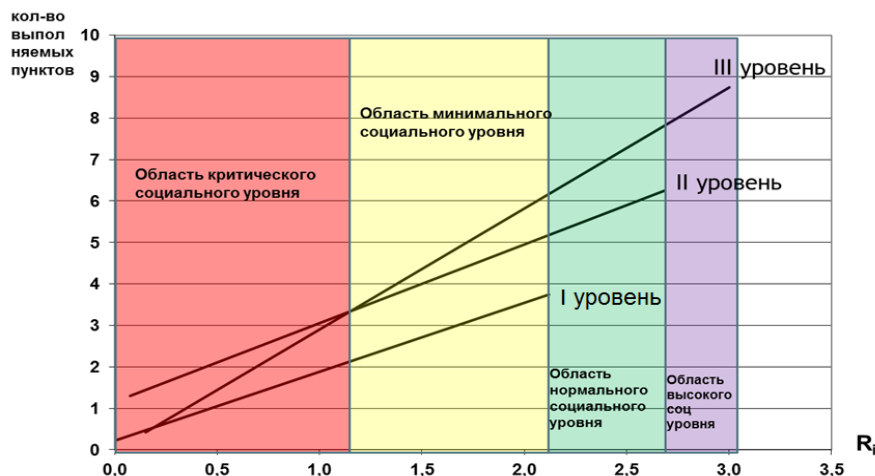


Рисунок 5 – Модель социального развития предприятия

Таким образом, субъект хозяйствования на основе выполнения либо не выполнения определенных пунктов коллективного договора и представленной модели сможет определить уровень своего социального развития.

Заключение

Представление предприятием своего социального уровня широкому кругу пользователей информации позволяет ему иметь существенное преимущество перед другими организациями, т. к. это обеспечивает заинтересованность потенциальных работников, для которых немаловажную роль при трудоустройстве оказывает социальная сторона деятельности предприятия. Для инвесторов социальная ответственность предприятия является прямым доказательством его успешной работы, что в свою очередь влияет как на инвестиционный спрос по одной единице хозяйствования, так и в целом по экономике государства. Для финансово-кредитных учреждений предоставленная информация о социальном уровне позволяет установить платежеспособность и надежность заемщика.

Предлагаемая методика оценки уровня социального развития предприятия предполагает полное исполнение обязательств нанимателя перед работником согласно коллективному договору, что в свою очередь обеспечивает предприятию снижение налоговой нагрузки. На основе проведенного исследования разработан социальный паспорт, который предлагается использовать на предприятиях и в организациях различных форм собственности. На основе формализации процедуры социальной ответственности предложена методика расчета рейтинговой оценки предприятия и представлена графическая модель по определению уровня социального развития предприятия.

Список использованных источников

1. Стандарты ИСО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.iso.org/ru/standards.html. – Дата доступа: 01.09.2021.
2. Золотогоров В. Г. Экономика: энцикл. слов. / В. Г. Золотогоров. – Минск: Интерпрессервис : Кн. дом, 2015. – 792 с.
3. Безгодков, А. В. Очерки социологии предпринимательства / А. В. Безгодков. – Спб. : Петрополис – Спб, 2011. – 235 с.
4. Ивченко, С. В. Город и бизнес: формирование социальной ответственности российских компаний / С. В. Ивченко. – М. : Фонд "Институт экономики города" – М, 2018. – 286 с.
5. Григорьева, Н. Н. Управление социальным развитием государства : учебный курс / Н. Н. Григорьева. – М. : Информационно-методический центр МИЭМП, 2010. – 465 с.
6. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-3 [Электронный ресурс] : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. – Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=НК9900296>. – Дата доступа: 01.09.2021.
7. Шеремет А. Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности / А. Д. Шеремет. – М. : ИНФРА – М, 2017. – 475 с.

ВОПРОСЫ ОЦЕНКИ НЕПРЕРЫВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИНВЕСТИЦИЙ В ДЕЙСТВУЮЩЕЕ ПРЕДПРИЯТИЕ

Сенокосова О. В.

Аннотация

Вопросы оценки непрерывности деятельности при осуществлении инвестиций в действующее предприятие.

В статье проанализированы основные подходы к оценке непрерывности деятельности организации и дана характеристика каждому из них: стандартный подход; подход, основанный на принципе экономической цикличности; подход, основанный на концепции финансовой устойчивости; подход, основанный на концепции платежеспособности; риск-ориентированный подход; сценарный подход. Рекомендовано для оценки непрерывности деятельности использовать производные балансовые отчеты (хеджированные, иммунизационные, стратегические, производные балансовые отчеты интегрированного риска), которые могут дать более точную информацию о предприятии.

Реферат

В условиях быстро меняющейся внешней и внутренней экономической среды особую актуальность приобретают вопросы оценки непрерывности деятельности организаций. Обязанность по проведению оценки непрерывности деятельности возлагается на аудиторов, осуществляющих проверку годовой бухгалтерской отчетности. Актуальным данный вопрос является и для инвесторов, так как вкладывать средства в бизнес, который в скором времени прекратит свое существование, не имеет смысла.

Международные стандарты финансовой отчетности и законодательство Республики Беларусь предусматривают к применению для оценки непрерывности следующие подходы: стандартный подход; подход, основанный на принципе экономической цикличности; подход, основанный на концепции финансовой устойчивости; подход, основанный на концепции платежеспособности; риск-ориентированный подход; сценарный подход.

В статье проанализированы основные подходы к оценке непрерывности деятельности организации и дана характеристика каждому из них. Даны рекомендации по совершенствованию методов оценки непрерывности деятельности.

Ключевые слова: непрерывность деятельности, неопределенность, концепция платежеспособности, финансовая устойчивость.