

**Лункіна Т. І.**

Кандидат економічних наук,  
доцент кафедри фінансів і кредиту

**Бєлоусова Т. П.**

магістр обліково-фінансового факультету  
Миколаївський національний аграрний університет  
м. Миколаїв, Україна

## **МЕХАНІЗМИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*У даній статті висвітлено загальне поняття соціального розвитку сільськогосподарських підприємств, досліджено фактори соціального середовища, проаналізовано основні показники оцінки соціального розвитку підприємства, а також виявлено на що саме направлений соціальний розвиток персоналу підприємства. Доведено значимість соціального розвитку персоналу на підприємстві, що матеріалізується у додатковий дохід.*

***Ключові слова:** підприємство, соціальний розвиток підприємства, соціальна інфраструктура, персонал підприємства.*

**Постановка проблеми.** Сучасний соціально-економічний стан сільського господарства та аграрного сектора економіки загалом є критичним, що спричиняє дестабілізацію всього народногосподарського комплексу країни. Проблематика соціального розвитку та його ефективності є важливою в сучасних умовах тому, що саме ці процеси є визначальними у зростанні рівня і якості як трудового, так і усього життя в цілому. Соціальна ефективність відображає відносини, які мають корисний суспільний характер, що відображає інтереси більшості населення, до якої в умовах

ринкової економіки належать наймані працівники. Тому соціальний розвиток є необхідним елементом економічного розвитку, незважаючи на те, що значна частина соціальних заходів потребує витрат і знижує поточний прибуток.

Проблема занепаду соціальної інфраструктури дуже актуальна на сьогоднішній день, а тому виникає потреба детального дослідження та визначення всіх економічних і соціальних чинників, які так чи інакше впливають на розвиток сільськогосподарських підприємств і сільського господарства країни в цілому.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** З'ясуванню природи соціально-економічного розвитку підприємств присвятили свої праці такі вчені, як: Алімов О. М., Амоша О. І., Аптекарь С. С., Афанасьєва Н. В., Берсуцький Я. Г., Богатирьов І. О., Булеєв І. П., Василенко В. О., Воронкова А. Е., Гавриленко В. А., Галушко О. С., Друкер П. Ф., Євдокимов В. Ф., Запасна Л. С., Кононенко І. В., Макогон Ю. В., Масленікова Н. П., Миколайчук Н. С., Новікова О. Ф., Орлов О. О., Пономаренко В. С., Портер М., Пушкарь О. І., Червова Л. Г., Чумаченько М. Г., Хобта В. М. й інші. Але не зважаючи на значний науковий доробок в теорії розвитку питання соціально-економічного розвитку підприємства залишаються недостатньо дослідженими, що робить актуальним подальше вивчення даної проблематики.

**Виділення раніше не вирішених частин загальної проблеми.** Соціальне середовище в Україні не сприяє швидкому соціальному розвитку вітчизняних підприємств. Непопулярні соціальні реформи, відсутність Соціального Кодексу, неусвідомленість пріоритетності вирішення підприємствами соціальних цілей відстрочують у часі практичну та теоретичну осмисленість соціального розвитку. Для зміни ситуації, що склалася потрібні зміни і прикладного, і теоретичного характеру. Забезпечення відповідних змін потребує розробки методології створення сприятливого внутрішнього та зовнішнього соціального середовища.

**Формулювання цілей статті.** Метою даної статті є дослідження соціального розвитку та механізмів фінансування соціальних заходів сільськогосподарських підприємств

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток – є важливою передумовою ефективності функціонування вітчизняних підприємств, суттєвою перевагою у конкурентній боротьбі і запорукою успіху, а ринкове середовище його функціонування є відображенням стану та динаміки економічних та соціальних процесів.

Соціальний розвиток охоплює широке коло аспектів, яке включає створення необхідних умов для культурного розвитку, спілкування, відпочинку і повноцінного відновлення сил працівників. Для забезпечення соціального розвитку підприємство утримує і розвиває соціальну інфраструктуру. Всі ці елементи є факторами безпосереднього соціального середовища підприємства (рис. 1).

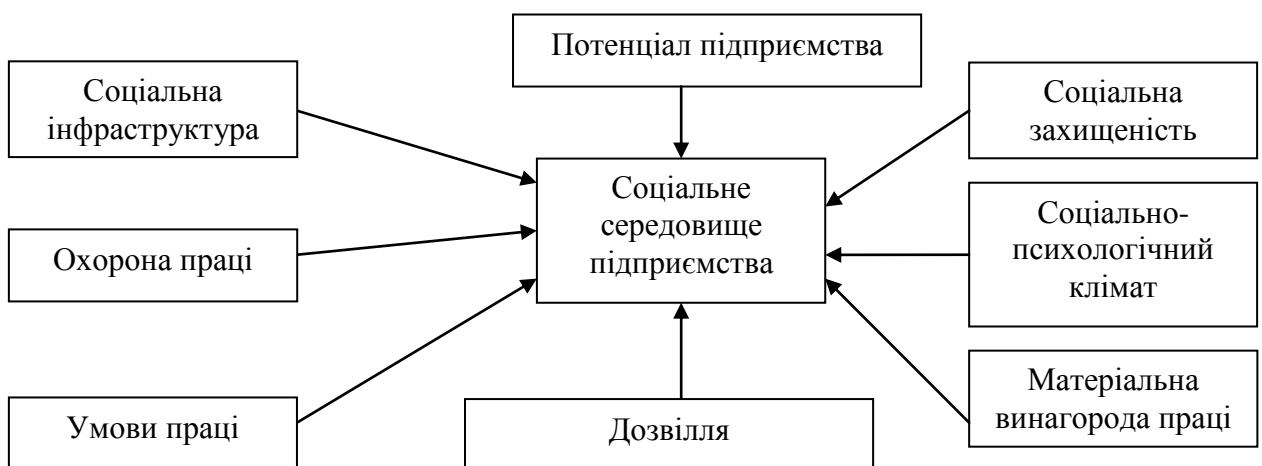


Рисунок 1 – Фактори соціального середовища підприємства

Джерело: побудовано за власними дослідженнями авторів

Інфраструктура – це сукупність складових частин якого-небудь об'єкта, які мають підпорядкований допоміжний характер та забезпечують умови для нормальної діяльності об'єкта загалом.

Соціальна інфраструктура – комплекс об'єктів (підприємств, закладів, організацій та споруд), які забезпечують умови функціонування суспільного

виробництва і життєдіяльності населення, формування фізично та інтелектуально розвиненого, суспільно-активного індивіда. Соціальні потреби працівників підприємства охоплюють широке коло питань: поліпшення умов праці та охорони здоров'я, побуту працівників і членів їх сімей, соціально-культурного обслуговування. Забезпечення соціальних потреб трудових колективів здійснюється сукупністю певних підрозділів соціальної інфраструктури підприємства, до складу яких можуть входити:

- їдальні, кафе, буфети;
- лікарні, поліклініки, медпункти;
- власні житлові будинки, заклади побутового обслуговування;
- школи, професійно-технічні училища, факультети та курси підвищення кваліфікації;
- дитячі дошкільні заклади, бібліотеки, клуби (палаці культури);
- бази та будинки відпочинку, спортивні споруди, тощо [1, с. 181] .

Утримання всієї можливої (необхідної) сукупності об'єктів соціальної інфраструктури кожним підприємством потребує чималих коштів. За умов кризового стану і зв'язаної з цим обмеженості фінансових ресурсів багато які підприємства змушені передати створені раніше окремі об'єкти соціальної інфраструктури в підпорядкування місцевих органів влади — районних, міських та обласних держадміністрацій.

Організація охорони праці у сільському господарстві і АПК – це передбачений чинним законодавством комплекс заходів щодо державного регулювання охорони здоров'я працівників АПК, забезпечення виконання основним вимог законодавства з охорони праці безпосередньо на підприємствах, додержання кожним працівником правил і норм з охорони праці.

Отже, соціальний розвиток підприємства можна визначити, як помітні зміни на підприємстві, що визначаються переходом усіх соціальних відносин та процесів до якісно нового стану під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища. Соціальний розвиток підприємства є наслідком як

цілеспрямованої діяльності людей, які є суб'єктами цього процесу, так і результатом непрямого впливу виробництва на соціальні групи підприємства, населення регіону, споживачів продукції підприємства.

Соціальний розвиток підприємства означає зміни на краще у її соціальному середовищі — в тих матеріальних, суспільних і духовно-моральних умовах, у яких працівники підприємства працюють, разом з сім'ями живуть та в яких відбувається розподіл і споживання благ, складаються об'єктивні зв'язки між особистостями, знаходять вираження їх морально-етичні цінності.

Ефективність виробництва в умовах розвинутої ринкової економіки, насамперед, визначається соціальним управлінням та організацією розвитку персоналу, високою ступінню координації спільної роботи працівників, бажанням персоналу відповідати цілям виробництва, заохоченням власної ініціативи працівників з метою вирішення особистих проблем, зокрема, свого професійного розвитку, професійно-кваліфікаційного просування.

Соціальний розвиток персоналу підприємства направлений на [3, с. 239]:

1. Вдосконалення соціальної структури трудового колективу в цілях поступового подолання розбіжностей між соціальними групами працівників, зближення їх по характеру і змісту праці та досягнення на такій основі більшої соціальної однорідності.
2. Покращення професійно-кваліфікаційної структури персоналу з метою підвищення частки праці кваліфікованих і висококваліфікованих працівників, зростання їх загальноосвітнього та культурного рівнів.
3. Підвищення освітнього і професійного рівнів молоді, жінок та осіб передпенсійного віку.
4. Скорочення обсягів ручної, некваліфікованої та малокваліфікованої праці і стабілізація на цій основі персоналу організації й зниження плинності робочої сили.

5. Збереження та подальший розвиток персоналу шляхом покращання ергономічних, санітарно-гігієнічних й інших умов роботи, охорони праці і забезпечення безпеки працівників.
6. Врахування соціальних факторів при створенні нових підприємств чи структурних виробничих підрозділів, реконструкції підприємств з метою формування високопрофесійних стабільних трудових колективів.
7. Стимулювання заходами як матеріальної винагороди, так і морального заохочення успішного проходження виробничої адаптації, атестації персоналу, безперервного професійного навчання, розвитку їх трудової кар'єри та професійно-кваліфікаційного просування працівників, формування резерву керівників підприємства.
8. Формування і підтримку у трудовому колективі здорової соціально-психологічної атмосфери стосовно працівників, які постійно працюють в напрямі свого індивідуального розвитку, і тим самим сприяють злагодженій роботі персоналу структурного підрозділу та організації в цілому.
9. Забезпечення розвитку персоналу в результаті більш повного використання можливостей соціального страхування працівників, посилення організацією своїх соціальних гарантій і додержання на виробництві громадянських прав людини.
10. Підвищення життєвого рівня працівників та членів їх сімей і задоволення на зазначеній основі потреб персоналу у різноманітних освітніх послугах, самовираженні й подальшому вдосконаленні.

Основними показниками оцінки соціального розвитку підприємства є [2, с. 150]:

1. Показники умов праці та охорони здоров'я:

а) Рівень травматизму = Кількість травм : Середньооблікова кількість робітників;

б) Рівень професійних захворювань = Кількість професійних захворювань : Середньооблікова кількість робітників;

в) Рівень тимчасової непрацездатності = Кількість днів непрацездатності : Середньооблікова кількість робітників.

2. Показники культурних і соціально-побутових умов:

а) Рівень забезпеченості житлом = Кількість забезпечених житлом (осіб) : Середньооблікова кількість робітників;

б) Час оборотності черги на отримання житла = Середньорічна кількість очікуваних житло (осіб) : Кількість наданих квартир;

в) Забезпеченість харчуванням = Кількість місць у їдальні : Кількість працюючих в одну зміну;

г) Забезпеченість оздоровчими таборами = Кількість місць : Кількість дітей працівників, яким необхідні путівки;

д) Забезпеченість базами відпочинку = Кількість путівок на 12-денний термін : Кількість працівників, яким необхідні путівки.

3. Загальні показники соціальної стабільності:

а) Рівень стабільності кадрів = Кількість звільнених : Середньооблікова кількість робітників;

б) Рівень культурно-масової роботи = Кількість місць в палацах (будинках) культури : Кількість робітників;

в) Рівень спортивної діяльності = Кількість зайнятих у секціях підприємства : Середньооблікова кількість працівників та їх дітей;

г) Рівень освіти = Кількість тих, що мають освіту : Середньооблікова кількість працівників;

д) Рівень професійної підготовки = Кількість працівників, які підвищують кваліфікацію : Середньооблікова кількість робітників.

4. Показники умов праці (режим праці і умови виробництва).

5. Показники стану виробничого середовища. Інтегральний показник результатів соціального розвитку може бути визначений як відношення суми значень усіх рівнів показників до їх числа.

В умовах сучасної економіки України, як у будь-якій ринковій економіці, функціонування підприємств підпорядковано інтересам власників

даних підприємств. Основний інтерес (мета діяльності, її мотив) – максимізація прибутку, що й становить основу (підґрунття) для цілої низки протиріч.

Необхідність соціального розвитку колективів викликана факторами об'єктивного характеру: розвитком техніки, технології, комплексною автоматизацією та іншими, які у сукупності ведуть до кардинальної зміни ролі й місця безпосереднього працівника у виробництві, його поступового витиснення з даного процесу. Сучасний виробничий процес жадає від працівників не тільки високої кваліфікації, знань, досвіду, але й здатність до творчої праці. Отже, розвиток здібностей (компетентностей) працівників виявиться у зростанні продуктивності праці, якості продукції, скороченні простоїв устаткування, а, отже, матеріалізується у додатковий дохід для підприємства (його власників). Соціальний розвиток стає повноцінним джерелом економічного розвитку. Водночас більш високий рівень економічного розвитку повинен ресурсно забезпечувати соціальний розвиток.

Безумовно, позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, широкі соціальні гарантії, у тому числі, гарантії зайнятості, розвинена соціальна інфраструктура, можливості реалізації кар'єрного, професійного зростання, наявність команди однодумців, що розділяють корпоративні цілі, культуру безпосередньо впливають на розмір прибутку підприємства.

Проте, певна частка підприємств взагалі не здійснюють будь-яких планових заходів щодо соціального розвитку саме через те, що не розуміють (не можуть визначити) їх доцільності та ефективності. Отже, необхідно виробити таку систему оцінки ефективності соціального розвитку, яка б безпосередньо була б «написана мовою грошей».

**Висновки.** Завдяки соціальній діяльності підприємства, спрямованій на поліпшення умов праці й відпочинку, забезпечення своїх працівників житлом, організацією освітнього та виховного процесу їхніх дітей тощо відбуватиметься зацікавлення працівників у результатах власної діяльності.



Тому в умовах трансформаційних змін, які відбуваються на селі, пріоритетного значення набувають проблеми розробки механізму ефективного фінансування діяльності об'єктів соціальної інфраструктури.

Прогресивний соціальний розвиток забезпечує зростання соціальної активності працівників, що веде до підвищення відповідальності за результати колективної праці, зростання продуктивності праці, скороченню втрат робочого часу, тобто забезпечує додатковий економічний ефект, виступає важливим джерелом економічного розвитку. Можна стверджувати, що формується цикл: економічний розвиток – соціальний розвиток – зростання соціальної активності працівників – економічний розвиток на новому більш високому рівні.

#### **Література:**

1. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С.Ф. Покропивного. — Вид. 2-ге, перероб. та доп. — К. : КНЕУ, 2001.— 528с.
2. Попович П. Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання : підручник / П. Я. Попович. — Тернопіль : Економічна думка, 2004. — 416 с.
3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. — К. : КНЕУ, 2002. — 351 с.
4. Соціальне підприємництво – спроможність бути агентами змін в Україні [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://ufpp.gov.ua>
5. Український фонд підтримки підприємництва : офіційний сайт [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [www.ufpp.gov.ua](http://www.ufpp.gov.ua)

**Лункина Т. И.**

кандидат экономических наук,  
доцент кафедры финансов и кредита

**Белоусова Т. П.**

магистр учетно-финансового факультета  
Николаевский национальный аграрный университет  
г. Николаев, Украина

**МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ФИНАНСИРОВАНИЯ  
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ  
ПРЕДПРИЯТИЙ**

*В данной статье рассматриваются общее понятие социального развития сельскохозяйственных предприятий, исследованы факторы социальной среды, проанализированы основные показатели оценки социального развития предприятия, а также обнаружены на что именно направлено социальное развитие персонала предприятия. Доказано значимость социального развития персонала на предприятии, материализуется в дополнительный доход.*

*Ключевые слова: предприятие, социальное развитие предприятия, социальная инфраструктура, персонал предприятия.*

**Lunkina T.I.,**

candidate of Economics, assistant professor  
of Finance and Credit Department,

**Belousova T.P.,**

master of Accounting and Finance Department  
Mykolayiv National Agrarian University  
Mykolayiv, Ukraine