

на сырье и материалы в общей сумме материальных затрат; $ЗП_{\%}$ – зарплатоотдача рабочих; $УД_{\%}$ – удельный вес заработной платы рабочих в общем фонде заработной платы.

Основным результатом исследования является определение влияния экстенсивных и интенсивных факторов на итоговый показатель эффективности функционирования промышленной организации. Применительно к объекту исследования был сделан вывод о преимущественном влиянии на затратноотдачу добавленной стоимости экстенсивных факторов, т. е. показателей «входа».

Список использованных источников

1. Мясникова, А. С. Модели оценки эффективности бизнеса: эволюция, сущность и критерии / А. С. Мясникова, Т. В. Касаева // Материалы докладов 51 международной научно – технической конференции преподавателей и студентов: в 1 т. / УО «ВГТУ». – Витебск, 2018. – Т.1. – С. 251–254.
2. Городничев, А. Ю. Сравнительный анализ современных моделей анализа и оценки результатов деятельности предприятий основных на кпд / А. Ю. Городничев // Аудит и финансовый анализ. – № 4. – 2006. – С. 72–79.
3. Филиппов, А. А. Теоретико-методологические подходы к исследованию проблемы эффективности деятельности предприятия [Текст] // Инновационная экономика: Материалы международной научной конференции. – Казань: Бук, 2014. – С. 177–185.

УДК 658

СОЦИАЛЬНАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ: ПОНЯТИЕ, ОЦЕНКА И ВЗАИМОСВЯЗЬ

Нерозя Д.В., студ., Краенкова К.И., ст. пред.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрено понятие экономической и социальной эффективности в концепции устойчивого развития, которая предполагает взаимосвязь экономических, социальных и экологических показателей. Предложена методика оценки влияния экономической эффективности на социальную и наоборот, социальной эффективности на экономическую.

Ключевые слова: экономическая эффективность, социальная эффективность, уровень.

Любая организация стремится к эффективности, но из-за изменения условий рынка и происходящих глобальных процессов исследования экономической эффективности недостаточно для успешного функционирования организации. В настоящий момент в мировой практике, кроме экономической эффективности, выделяют эффективность социальную и экологическую, а так же разделяют экономическую эффективность на инвестиционную, коммерческую, финансовую, инновационную, технологическую и производственную.

Экономическая эффективность – это соотношение между результатом деятельности и общими текущими затратами производства.

Социальная эффективность – это результативность экономической и социальной деятельности, которая приводит к улучшению качества жизни населения, решению социальных проблем и достижению социальных целей.

Согласно поставленной цели исследования было выделено два блока показателей отдельно для оценки экономической и социальной эффективности. При оценке каждого блока предполагался расчет частных интегральных показателей.

Интегральный показатель уровня экономической эффективности рассчитывается по формуле (1)

$$УЭЭ = \sqrt[4]{У_{ип} \times У_{п} \times У_{да} \times У_{р}}, \quad (1)$$

где УЭЭ – интегральный показатель уровня экономической эффективности; $У_{ип}$ –

уровень имущественного положения; $Y_{п}$ – уровень платежеспособности; $Y_{да}$ – уровень деловой активности; $Y_{р}$ – уровень рентабельности.

Интегральный показатель уровня социальной эффективности рассчитывается по формуле (2)

$$УСЭ = \sqrt[5]{Y_{от} \times 0,35 + Y_{мт} \times 0,25 + Y_{си} \times 0,2 + Y_{сз} \times 0,1 + Y_{рп} \times 0,1}, \quad (2)$$

где УСЭ – интегральный показатель уровня социальной эффективности; $Y_{от}$ – уровень оплаты труда; $Y_{мт}$ – уровень мотивации труда; $Y_{си}$ – уровень социальной инфраструктуры; $Y_{сз}$ – уровень социальной защищенности; $Y_{рп}$ – уровень развития персонала.

Данные методики были апробированы в ОАО «Витебском мясокомбинате». Они построены по одному принципу: полученные значения сравниваются с эталонными для последующего расчета интегральных показателей. Данное обстоятельство даёт возможность сопоставить и сравнить два блока показателей

Результаты расчета интегрального показателя уровня экономической эффективности ОАО «Витебский мясокомбинат» за 2014–2017 гг. представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Уровень экономической эффективности

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Оценка имущественного положения	0,7162	0,8156	0,8235	0,8303
Оценка платежеспособности	0,5442	0,6258	0,5686	0,4697
Оценка деловой активности	0,8665	0,8419	0,9823	0,9244
Оценка рентабельности	0,5998	0,6031	0,6156	0,6241
Интегральный показатель	0,6709	0,7135	0,7295	0,6887

Составлено автором.

В 2014 г. наблюдается самый низкий уровень экономической эффективности, потом была тенденция роста, а в 2017 г. тенденция снижения.

В таблице 2 представлены результаты расчета интегрального показателя уровня социальной эффективности ОАО «Витебский мясокомбинат» за 2014–2017 гг.

Таблица 2 – Уровень социальной эффективности

Показатель	Весовой коэф.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Уровень оплаты труда	0,35	0,6211	0,7776	0,7864	0,6591
Уровень мотивации труда	0,25	0,4500	0,5546	0,6550	0,6319
Уровень социальной инфраструктуры	0,2	0,6211	0,6310	0,6509	0,6487
Уровень социальной защищенности	0,1	0,6443	0,6036	0,6328	0,6311
Уровень развития персонала	0,1	0,4626	0,4453	0,4937	0,4807
Интегральный показатель		0,5648	0,6419	0,6818	0,6296

Составлено автором.

Рассчитанный уровень социальной эффективности говорит о том, что в 2014 г. он был минимальным, затем прослеживается тенденция роста. А в 2017 г. наблюдается тенденция снижения социальной и экономической эффективности.

Для наглядности полученных результатов представим данные в виде графиков, совместив их для возможности сравнения (рис. 1).

При соединении двух графиков видно, что тенденция развития экономической и социальной эффективности одинакова. С учетом того, что организация является не социальной, а обычной промышленной, можно отметить, что уровень социальной эффективности достаточно высокий. И он прямо зависит от экономической эффективности. То есть чем лучше организация работает с точки зрения экономической эффективности, соответственно она будет давать больше социальных гарантий своим работникам. Чем больше у организации будет прибыли, тем больше она сможет распределить на социальные нужды.

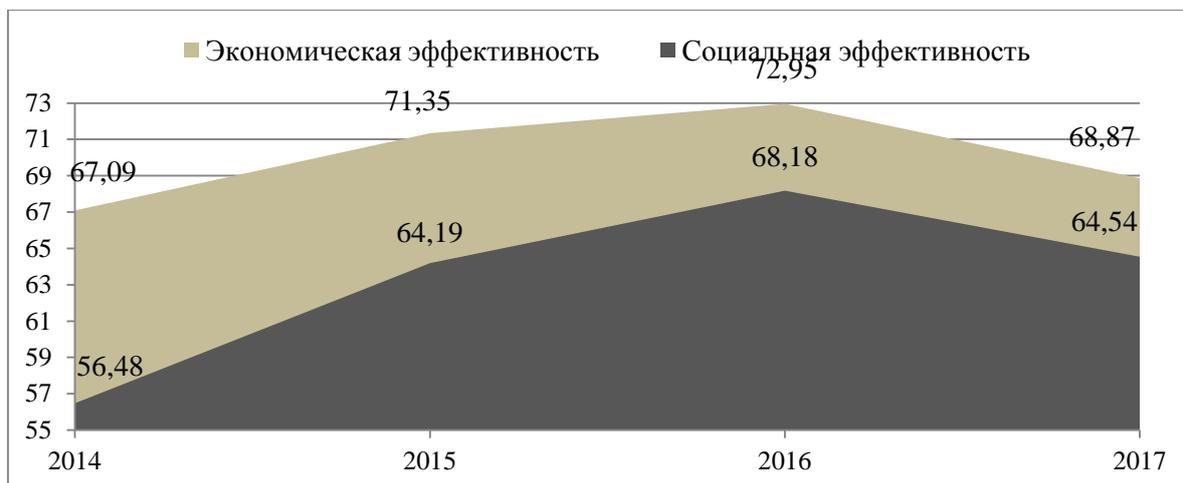


Рисунок 1 – Сравнение уровней развития социальной и экономической эффективности
Составлено автором.

Был сделан вывод, что экономическая эффективность влияет на социальную. Но следует отметить, что социальная эффективность развивается в организации более интенсивно, чем экономическая. На графике видно, что угол падения экономической эффективности более острый, чем социальной. Это говорит о том, что роль социальной эффективности с течением лет возрастает. Меняются потребности общества, у людей меняется восприятие мира. Для многих заработная плата – это уже не единственный мотиватор деятельности. Именно поэтому сейчас необходимо уделять больше внимания увеличению социальной эффективности деятельности организации.

Список использованных источников

1. Кравченко, А. И. Общая социология. / А. И. Кравченко. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА. – 2001.
2. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие / К. Э. Оксина, Е. В. Розина, под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2014. – 64 с.
3. Терзиев, В. К. Социальная эффективность как мера деятельности в социум / В. К. Терзиев, Е. Н. Стоянов // Международный научный журнал «Инновационная наука». – № 3 – 2016. – С. 225–234.
4. Сазыкина, С. А. Оценка социальной эффективности регионального проекта государственно-частного партнерства / С. А. Сазыкина, Ю. Л. Растопчина // Журнал Современная экономика: проблемы и решения. – № 5(65). – 2015. – С 113–121.

УДК 331.21 (476)

УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА С УЧЕТОМ СПЕЦИФИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ ОАО «ОРШАНСКИЙ ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЙ ЗАВОД»

Пакшина Т.П., доц., Титенков Д.С., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрены недостатки в организации ведения учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии ОАО «Оршанский инструментальный завод», далее ОАО «ОИЗ». Даны рекомендации по оптимизации учетного процесса.

Ключевые слова: расчеты с персоналом по оплате труда, удержания из заработной платы, автоматизация учета.

Затраты на оплату труда на промышленных предприятиях являются основной из