

2012 они возросли на 23,59%. Однако в данном случае значения указаны в фактических ценах по годам, а, следовательно, например, в долларовом эквиваленте не будет наблюдаться такого роста.

Отметим, что организации стали меньше направлять собственных денежных средств на финансирование научных исследований и разработок (снижение на 4,8%). Следовательно, они испытывают определенные трудности и нехватку свободных денежных средств.

Наблюдается увеличение доли затрат бюджетных средств в структуре всех затрат: с 43,1% до 47,6%. В целом это можно назвать отрицательной тенденцией относительно источников и количества затрат.

Следует отметить, что произошло снижение затрат за счет средств иностранных инвесторов и других организаций, а также снижение их долей в общей структуре затрат. Этот факт является отрицательным и заставляет задуматься о причинах такого снижения.

Что касается ОАО «ВИЗАС», то здесь сложилась следующая ситуация: объем затрат на инновации в 2013 году по сравнению с 2012 годом снизился на 682 млн. руб. (или на 62,45%).

Основным источником финансирования инноваций в организации в 2012 году являлись собственные средства (60,71% от общего объема). В 2013 же году организация не использовала средства бюджета и осуществляла затраты только из собственных средств в размере 410 млн. руб. (снижение на 38,16%). Снижение затрат на инновации является негативным явлением и отрицательно сказывается на инновационном потенциале организации в целом.

Инновационный потенциал организации характеризует также объем отгруженной инновационной продукции. Так, в 2012 и 2013 годах по сравнению с 2011 годом наблюдается увеличение удельного веса отгруженной инновационной продукции с 14,4% до 17,8%. При этом наблюдается снижение удельного веса экспорта в целом по промышленности в 2013 году по сравнению с 2012 с 64,3% до 60,1%. С одной стороны мы наблюдаем увеличение доли отгруженной инновационной продукции, что, несомненно, является положительным фактором, а с другой – наблюдаем снижение удельного веса экспорта.

Для сравнения, в ОАО «ВИЗАС» сложилась следующая ситуация: В 2013 году по сравнению с 2012 наблюдалось увеличение объема отгруженной продукции на 38,46%. Вместе с тем, в 2012 году удельный вес отгруженной инновационной продукции составлял 59% от всего объема отгруженной продукции, а в 2013 году составил 67,9%. Таким образом, наблюдается как структурное увеличение объема отгруженной инновационной продукции на существенные 8,9 п.п., так и количественное – на 59,34%. При этом темпы роста отгрузки инновационной продукции оказались выше темпов роста общего объема отгруженной продукции на 20,88%. И это является очень хорошим показателем деятельности организации.

В ходе данного сравнения было выяснено:

- наблюдается явное «проседание» по финансовой составляющей
- инновационная активность неравномерна по территории страны
- ОАО «ВИЗАС» «неплохо смотрится» в сравнении со средними показателями по стране

Т.о. ОАО «ВИЗАС» имеет достаточно хороший уровень кадрового потенциала, ниже среднего – научно-технический потенциал. Также отметим достаточно низкий финансовый потенциал, что является серьезным препятствием к развитию общего инновационного потенциала организации. Поэтому организации необходимо выявить причины данного явления и попытаться улучшить финансовый потенциал, искать новых партнеров и источники инвестиций, заниматься более глубокой кооперацией с ВУЗами, НИИ, лабораториями, другими организациями и т.д., разрабатывать новые виды продукции, осуществлять поиск новых рынков, а также оказывать сопровождающие их услуги.

УДК 657.421.32+316.334.2

## ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА

*Плахоцкая А.Э., студ., Касаева Т.В., доц.*

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

Реферат. В статье предложена методика оценки социальной эффективности

бизнеса. Современный этап развития экономики и общества ставит принципиально новые задачи в области социальной политики. Ключевая характеристика этого этапа – изменение роли человека в системе факторов производства в связи с возрастанием значения творческих и личностных элементов в трудовых процессах. Человек ставится в центр социально-экономической системы, и более полное удовлетворение всего спектра его потребностей, включая потребность в самореализации, является как конечной целью производства, так и условием его устойчивого развития.

Ключевые слова. Социальная эффективность, социальный бизнес, устойчивое развитие, социальная сфера, персонал, оценка, критерий, показатели.

Понятие социальной эффективности многогранно. Различные аспекты проблем социальной эффективности нашли отражение в трудах ученых-экономистов: Г.В. Атаманчука, В.В. Адамчука, А.В. Бусыгина, Н.А. Волгина, В.Р. Веснина, Л.П. Владимировой, О.В. Нарезневой, И.В. Подъяпольской, Б.Н. Герасимова, Д.А. Ендовицкого, А.П. Егоршина, Л.Г. Зайцева, З.А. Капелюк, Ю.П. Кокина, Е.Д. Чикиной, А.И. Кравченко, А.Н. Люкшинова, В.Д. Марковой, Я.В. Михайлова, Е.Н. Орловой, П.Д. Павленка, К.А. Раицкого, С.Д. Резника, Т.А. Саамойлюк, Г.Н. Соколовой, Д.Н. Игнатовича, Л.П. Федоровой, О.И. Шкаратана, Н.А. Хомяченковой, Л.С. Аспидовой, Г. Шмидта и других.

В экономической литературе сложилось множество авторских подходов к определению сущности социальной эффективности, анализируя которые можно сделать вывод, что на сегодняшний момент не существует единого толкования данного термина. Вместе с тем, обобщенно трактуя термин указывает на то, что составляющая социальной эффективности деятельности организации играет существенную роль в современном мире. Можно отметить следующие ее особенности:

- реализация потенциальных возможностей и способностей человека;
- формирование единства интересов людей (личных, коллективных, общественных), при этом единство целей и интересов служит системообразующим фактором;
- сложность, динамизм и высокий уровень неопределенности.

На наш взгляд, социальная эффективность – это сложная, многофункциональная система связей, главной целью которой является удовлетворение интересов и потребностей людей, развитие человека.

Изучение социальной сферы организации необходимо для того, чтобы дать оценку возможностям отдельных работников достичь желаемых целей, а также определить ее потенциал для реализации устойчивости организации в целом. Социальная сфера – это среда развития человеческого капитала. Главное конкурентное преимущество организаций сегодня – это человеческий капитал. Поэтому для каждой организации актуальной является задача раскрытия потенциала возможностей низшего и среднего звеньев коллектива, востребованности молодых специалистов, жаждущих творческого роста.

В экономической науке до недавнего времени превалировал «технократический» подход, в рамках которого организация рассматривалась как система по переработке ресурсов и получению продукции. Все это привело к тому, что на практике критерии социальной эффективности никак не анализировались и не учитывались при оценке эффективности деятельности. Критерием успешности организации в этом случае являлось выполнение планового задания по объему продукции и объему прибыли.

Однако в конце XX века приоритеты сместились в сторону «гуманистического» подхода. Он ориентируется на уникальность, неповторимость каждой личности. В его рамках управление организацией все больше нацелено на создание для людей возможности трудиться с максимальной отдачей, получать удовлетворение от своей деятельности, отношений в коллективе, развивать и совершенствовать себя, то есть основной акцент оценки приходится на социально-психологический аспект управления.

Для преодоления сложившейся в науке тенденции применения «технократических» критериев в управленческой деятельности, необходимо совершенствовать существующие подходы к оценке эффективности управленческого труда, т. е. анализу должны быть подвергнуты существенные факторы социальной эффективности управления, связанные с персоналом.

В методиках оценки эффективности деятельности организации, разработанных на постсоветском пространстве, ключевое значение имеет аспект экономической эффективности, в рамках которого рассматривается целая совокупность показателей и критериев, как обобщающих, так и частных. Показатели и критерии социальной, социально-экономической и социально-психологической эффективности проработаны недостаточно или не выделены для анализа вообще, т. е. занимают второстепенную роль в сложной системе показателей эффективности организаций. Это нивелирует главную роль человека

как потребителя и как производителя всех благ, и возводит в ранг приоритетных критериев доход, прибыль, рентабельность, экономию материально-производственных ресурсов.

Исходя из этого, социальную эффективность организации правомерно рассматривать как часть общей эффективности производства. В настоящее время нет единого подхода к проблеме измерения эффективности работы персонала и социального развития организации. Сложность заключается в том, что процесс трудовой деятельности персонала тесно связан с производственным процессом и его конечными результатами, социальной деятельностью общества, экономическим развитием организаций и др.

В результате проведенных исследований сделан вывод о целесообразности разработки системы показателей для оценки социальной эффективности бизнеса, состоящей из пяти блоков показателей, приведенных в таблице. Для каждого из предлагаемых показателей разработана методика расчета.

Таблица – Система оценки социальной эффективности бизнеса

Направление оценки	Показатели
Степень удовлетворенности условиями труда	а) Коэффициент текучести кадров б) Соотношение принятых и уволенных работников в) Уровень удовлетворенности трудом г) Средняя заработная плата д) Индекс заработной платы е) Отношение минимальной начисленной среднемесячной заработной платы к бюджету прожиточного минимума ж) Удельный вес стимулирующих выплат в фонде заработной платы
Уровень охраны труда	а) Коэффициент общего травматизма б) Коэффициент тяжести травматизма в) Коэффициент частоты травматизма г) Коэффициент безопасности труда д) Коэффициент частоты профессиональных заболеваний е) Коэффициент автоматизации труда ж) Уровень технической вооруженности управленческого труда
Организация подготовки и повышения квалификации кадров	а) Доля работников, прошедших переподготовку, повышение квалификации б) Индекс обучения в) Рентабельность вложений в обучение персонала г) Коэффициент соответствия кадров профилю работы
Качественный состав персонала	а) Показатели состава работников по образованию б) Показатели состава работников по квалификации в) Показатели состава работников по возрастным характеристикам г) Показатели состава работников по стажу д) Показатели состава работников по оплате труда е) Показатели состава работников по полу ж) Показатели состава работников по категориям
Уровень организации и мотивации труда	а) Коэффициент социальной ответственности б) Коэффициент социального развития в) Коэффициент дисциплины труда г) Коэффициент ротации молодых специалистов д) Коэффициент продвижения

Источник: составлено автором.

Использование предложенной системы показателей дает возможность учесть социальный аспект управленческой деятельности, который присущ как объекту управления, так и субъекту управления.

На данном этапе исследования проведена апробация предложенной методики только по показателям, публикуемым в официальных статистических изданиях, и сделан вывод о неоднозначной тенденции социальной эффективности бизнеса на уровне обрабатывающей промышленности. Так, начиная с 2010 г., наблюдается превышение количества уволенных работников над принятыми, уменьшается количество работников в возрасте до 25 лет, однако наблюдается рост среднемесячной заработной платы, снижение показателей травматизма на производстве, увеличивается количество работников, прошедших профессиональное обучение по образовательным программам.

#### Список использованных источников

1. Ендовицкий, Д. А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала / Д. А. Ендовицкий, Н. Н. Беленова. – М. : КНОРУС, 2011. – 192 с.

- Ильин, Н. Н. Оценка социально-экономической эффективности инновационных проектов / Н. Н. Ильин, И. С. Кошель // Известия МГТУ. – 2013. – № 4. – С. 111-117.
- Калинеску, Т. В. Анализ и оценка уровня социально-экономического развития предприятий / Т. В. Калинеску, Е. А. Недобега // БИЗНЕСИНФОРМ. – 2011. – № 2. – С. 117–119.
- Нарежнева, О. В. Аналитические процедуры в оценке социальной эффективности управления / О. В. Нарежнева, И. В. Подъяпольская // Омский научный вестник. – 2012. – № 5. С. 92–95.
- Хомяченкова, Н. А. Механизм интегральной оценки устойчивости развития промышленных предприятий: дис. ... канд. Экон. Наук: 08.00.05 / Н. А. Хомяченкова. – Тверь, 2011. – 174 л.
- Чикина, Е.Д. Совершенствование методов оценки и управления устойчивым развитием предприятия: дис. ... канд. Экон. Наук: 08.00.05 / Е. Д. Чикина. – Белгород, 2007. – 179 л.

УДК 657.421.32

## КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ФИНАНСОВОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА

*Смык М.Ю., студ., Касаева Т.В., доц.*

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

Реферат. Финансовая эффективность бизнеса – одна из важнейших категорий, характеризующих результативность деятельности субъекта хозяйствования. Динамичность и нестабильность условий хозяйствования, в которых вынуждены функционировать организации, потребность теории и практики – эти и многие другие факторы обуславливают необходимость разработки качественной методики, позволяющей получить достоверную оценку относительно текущего и перспективного состояния субъектов хозяйствования. В статье рассмотрены сложившиеся в отечественной и зарубежной практике подходы к оценке финансовой эффективности бизнеса, на основании чего предлагается авторская методика её анализа, даётся обоснование целесообразности выделения блоков показателей, каждый из которых решает определённые задачи.

Ключевые слова: финансовая эффективность, подходы к оценке, финансовый результат, финансовая устойчивость, добавленная стоимость, финансовое состояние, денежный поток, деловая активность, комплексная методика.

В современных условиях хозяйствования всё большую актуальность приобретает проблема эффективности деятельности экономических субъектов. Данная проблема волнует отечественную и зарубежную экономическую науку на протяжении многих десятилетий. Учитывая реалии нынешнего мира, а также тот факт, что условия хозяйствования становятся всё более жёсткими и сложными для отечественных организаций, важно понимать, что каждый хозяйствующий субъект, функционирующий в подобных условиях, стремится повысить эффективность своей деятельности. Это достигается как за счёт повышения качества выпускаемой продукции и внедрения инноваций в производство, так и за счёт рационального использования имеющихся ограниченных ресурсов. При этом необходимо отметить, что в условиях рыночной экономики повышается значимость именно финансовых ресурсов, с помощью которых осуществляется формирование оптимальной структуры и наращивание производственного потенциала организации, а также финансирование текущей хозяйственной деятельности. Ведь от того, каким капиталом располагает хозяйствующий субъект, насколько целесообразно он трансформируется в основные и оборотные средства зависит финансовое благополучие организации и результаты её деятельности. Поэтому в настоящее время акцент при проведении исследований, несомненно, всё сильнее смещается в сторону финансовой эффективности бизнеса.

Обобщение исследований различных авторов по данному вопросу позволяет сформулировать следующее определение рассматриваемой категории: финансовая эффективность бизнеса (компании) – сложная, многогранная экономическая категория, которая характеризует состояние капитала организации (активов) в процессе её хозяйственной деятельности, конечные результаты её функционирования, а также