

2. Давидов Г.М. Практичні аспекти проведення управлінського аудиту руху грошових коштів / Г.М. Давидов, Н.С. Шалімова // Вісник соціально-економічних досліджень. Вип.18 / Одес.держ.екон.ун-т – Одеса: ОДЕУ, 2004. – С. 93–101.

3. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг, частина 2, видання 2014 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.apu.com.ua/attachments/article/290/Audit\\_2015\\_2\\_all.pdf](http://www.apu.com.ua/attachments/article/290/Audit_2015_2_all.pdf)

4. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: Учебник / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2006. – 560 с.

5. Рішення Аудиторської палати України від 22 грудня 2011 року №244/14 «Про перелік послуг, які можуть надавати аудитори (аудиторські фірми)» (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://minfin.com.ua/taxes/-/!news/nrishAPU\\_244.html](http://minfin.com.ua/taxes/-/!news/nrishAPU_244.html)

Банніков П.О., аспірант  
Інститут економіки промисловості НАН України  
м. Київ

## ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Соціальні ресурси підприємства – це сукупність особистісних характеристик і ціннісних орієнтацій працівників та інших стейкхолдерів, за допомогою яких відбувається взаємодія, що поширюється на усі ситуації, пов'язані з людськими виробничими відносинами, і дає можливість впливати на інших суб'єктів, на внутрішні та зовнішні економічні процеси.

Одним з дуже важливих процесів на підприємстві є забезпечення високої ефективності виробництва. В межах завдань нашого дослідження ми проаналізували вплив соціальних ресурсів підприємства на продуктивність праці. Остання розраховувалася як виробіток продукції за одну годину робочого часу у грошовому виразі.

Внутрішні соціальні ресурси підприємства ми оцінювали за допомогою методики кількісної оцінки внутрішніх соціальних ресурсів промислових підприємств, розробленої Литвиновим І.О. [1]. Вона передбачає 5 етапів: визначення ключових показників, які відображають окремі якісні характеристики соціальних ресурсів; розрахунок запропонованих індикаторів; порівняння фактичних значень індикаторів із нормативними (базовими) величинами; визначення шляхом оптимізації використання внутрішніх соціальних ресурсів; реалізація конкретних заходів для підвищення якісного рівня внутрішніх соціальних ресурсів.

Проаналізувавши показники, які використовуються даною методикою, можна зробити висновок, що дана методика може бути використана для будь-яких підприємств, не лише промислових. Перевагою даної методики є те, що вона використовує для розрахунку інформацію, яка в більшості випадків представлена в публічній нефінансовій звітності підприємства, в її основі лежить класифікація внутрішніх соціальних ресурсів в рамках моделі «чотирьох сфер організації» (рис.1):

- реальні соціальні ресурси (R.SR – real social resources);
- формальні соціальні ресурси (Fo.SR – formal social resources);
- функціональні соціальні ресурси (Fu.SR – future social resources);

– етичні соціальні ресурси (E.SR – ethical social resources).

До реальних соціальних ресурсів, які мають відношення до «реальної» сфери діяльності організації, відносяться: демографічні, освітні, кадрові, резервні, соціально-екологічні, а також відсутність травм і професійних захворювань. До формальних соціальних ресурсів, які мають відношення до «формальної» сфери діяльності організації, належать: інноваційні, інформаційні, наукові соціальні ресурси. Групу функціональних соціальних ресурсів, які мають відношення до «функціональної» сфери діяльності організації, складають: діяльнісні, комунікативні і управлінські соціальні ресурси. Етичні соціальні ресурси, які мають відношення до «етичної» сфери діяльності організації, включають: мотиваційні, стратегічні соціальні ресурси і попередження колективних і індивідуальних трудових суперечок [1].

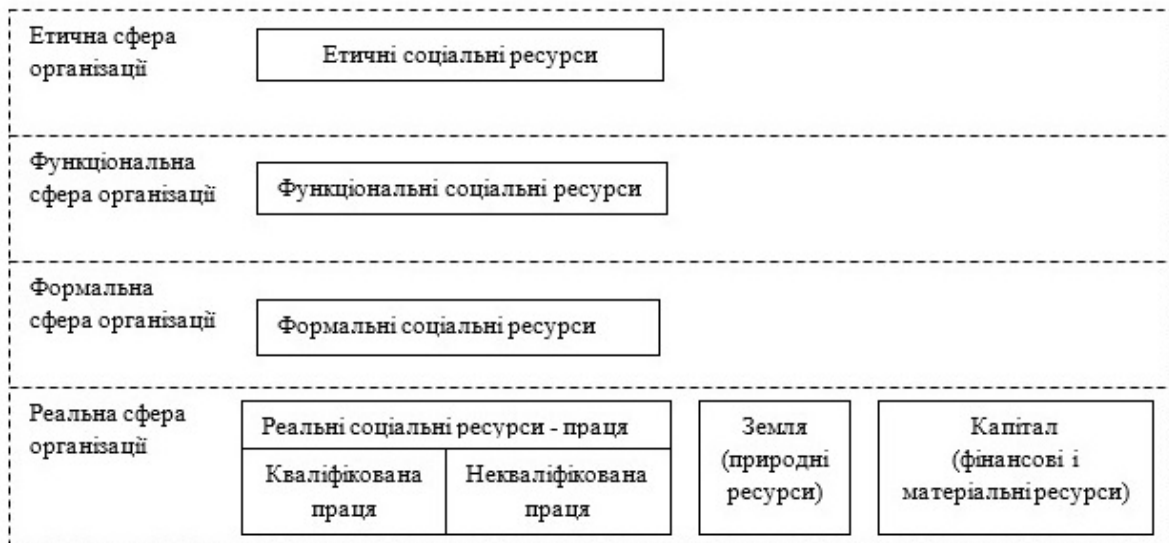


Рис. 1. Класифікація соціальних ресурсів в рамках моделі «чотирьох сфер організації»  
Джерело: [1]

Індикатори кожної групи внутрішніх соціальних ресурсів обчислюються за формулами зваженої середньої арифметичної, а потім об'єднуються у інтегральний індекс, який визначається як середнє арифметичне з групових індексів.

На основі отриманих результатів ми провели кореляційний аналіз між інтегральним індексом соціальних ресурсів і продуктивністю праці (рис. 2), який демонструє існування тісного зв'язку (коефіцієнт кореляції становить більше 75%) між інтегральним індексом соціальних ресурсів та продуктивністю праці ТОВ «Чіпси ЛЮКС». Як бачимо, підвищення інтегрального індексу соціальних ресурсів призводить до зростання продуктивності праці, що свідчить про позитивний вплив соціальних ресурсів на результати діяльності підприємства.

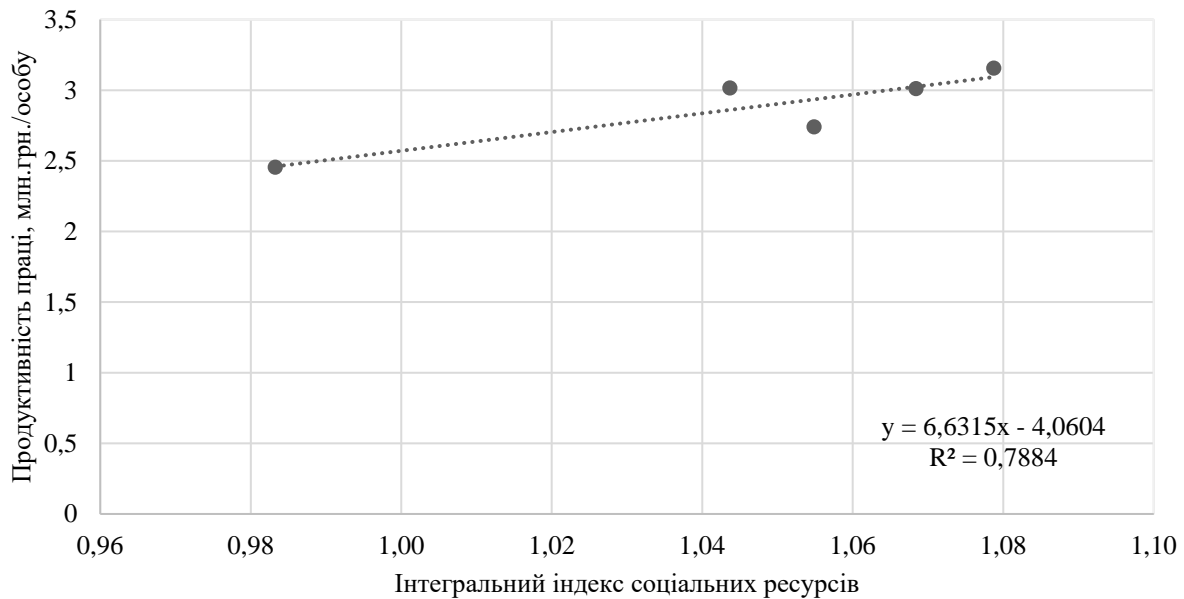


Рис. 2. Кореляційний аналіз взаємозв'язку між інтегральним індексом соціальних ресурсів і продуктивністю праці

Джерело: Розраховано автором на основі даних підприємства

Отже, проведена оцінка внутрішніх соціальних ресурсів в рамках застосування моделі «чотирьох сфер організації» показала, що ТОВ «Чіпси ЛЮКС» має високі показники інтегрального індексу соціальних ресурсів, тобто наявна достатня кількість соціальних ресурсів. Також було виявлено доволі тісний кореляційний взаємозв'язок між інтегральним індексом соціальних ресурсів і продуктивністю праці.

### Література

1. Литвинов И.А. Управление внутренними социальными ресурсами промышленного предприятия на основе их комплексной оценки: на примере черной металлургии. Автореф. дис. на соискание науч. степени кандидата экон. наук: спец. 08.00.05. – экономика управления народным хозяйством по отраслям и сферам деятельности) / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/upravlenie-vnutrennimi-sotsialnymi-resursami-promyshlennogo-predpriyatiya-na-osnove-ikh-komp#ixzz3S2M8PAEi>
2. Грішнова О.А., Костенко Т.О. Інформаційні технології в системі новітніх чинників зростання продуктивності праці: тенденції і парадокси / О.А. Грішнова, Т.О. Костенко // Актуальні проблеми економіки. - № 2 (152). - 2014. - С. 462-469.
3. Грішнова О. А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації / О. А. Грішнова. — Донецьк: Вісник Донецького університету еконо міки і права, 2011. — С. 10-13.
4. Грішнова О. А. Соціальні інновації у трудових відносинах: суть, види, проблеми реалізації в Україні / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук // Демографія і соціальна економіка. – 2013. – №2 (20). – С. 167-178
5. Костенко Т.О. Основні напрямки використання інноваційних чинників для підвищення продуктивності праці / Т.О. Костенко // Економічний нобелівський вісник. – № 1(7). – 2014. – С. 254-261.