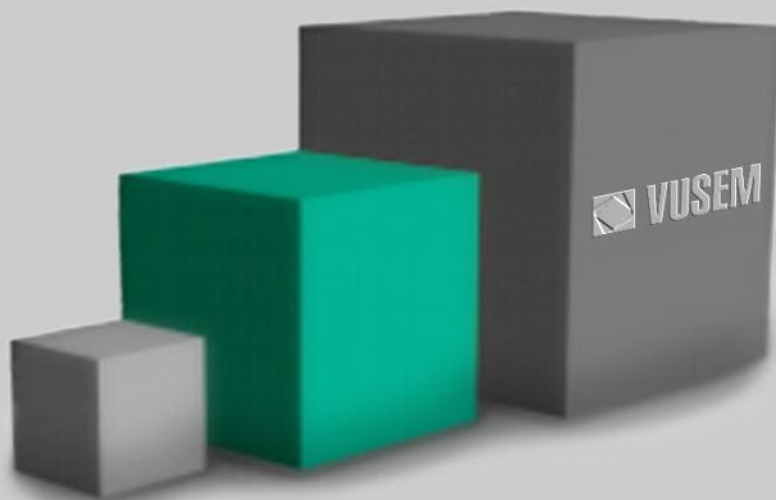




Vedecký časopis
Výskumného ústavu ekonomiky
a manažmentu

Výkonnosť podniku
Ročník VI
Číslo 1/2016

ISSN 1338-435X

Výkonnosť podniku

**APLIKÁCIA METÓDY AHP PRI VÝBERE VHODNÝCH
MANIPULAČNÝCH PROSTRIEDKOV V ZÁSOBOVACEJ LOGISTIKE**

**EKONOMICKÉ ASPEKTY KONKURZNÉHO KONANIA
V PODNIKOVEJ PRAXI**

**ИДЕОЛОГИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК В РОССИИ**

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ КАТЕГОРИИ
«НАЛОГОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ»**

Výkonnosť podniku

Vydavateľ

Výskumný ústav ekonomiky a manažmentu, s. r. o.
Francisciho 910/8
058 01 Poprad

Cieľom časopisu je publikovanie vedeckých príspevkov a pôvodných vedeckých štúdií, diskusných príspevkov, informácií a recenzií v oblasti výkonnosti podniku. Vydávaním vedeckého časopisu chceme prispieť k rozvoju vybraných oblastí ekonomiky a manažmentu podniku z hľadiska teoretických poznatkov a praktických skúseností aplikovaných v hospodárskej praxi nielen na Slovensku.

Príspevky uverejnené v časopise sú recenzované dvoma nezávislými recenzentmi, ktorí ich posudzujú anonymne. O prijatí alebo neprijatí príspevku do časopisu autorov informujeme pred vydaním daného čísla časopisu.

Redakčná rada

Zahraniční členovia redakčnej rady

Dr. Prof. Valerij Konstantinovič Lozenko
Moscow Power Engineering Institute Technical University, Russian Federation

Dr. Prof. Larisa Alexejevna Ismagilova
Ufa State Aviation Technical University, Russian Federation

Dr. Prof. Nina Ivanovna Klimova
Institute of social and economic researches of Ufa scientific centre of RAS, Russian Federation

Dr. Prof. Damir Achnafovič Gajnanov
Institute of social and economic researches of Ufa scientific centre of RAS, Russian Federation

Dr. Asc. Prof. Svetlana Alexandrovna Kirillova
Institute of social and economic researches of Ufa scientific centre of RAS, Russian Federation

Dr. Prof. Lutfullin Junir Rifovich
RAS, Russian Federation

Dr. Asc. Prof. František Lipták
Univerzita Tomáša Baťu v Zlíne, Česká republika

Dr. Prof. Fedor Dimitrijevič Laričkin
Institute of Economic Problems of the Kola Science Centre of the RAS, Apatity, Russian Federation

Dr. Asc. Prof. Valentína Dmitrijevna Novoselcova
Institute of Economic Problems of the Kola Science Centre of the RAS, Apatity, Russian Federation

Dr. Prof. Tamara Vitaljevna Uskova
Institute of Territories Socio-Economic Development of RAS, Russian Federation

Dr. Asc. Prof. Tatjana Vladimirovna Matjagina
Ufa State Aviation Technical University, Russian Federation

Dr. Asc. Prof. Olga Shalina
Ufa State Aviation Technical University, Russian Federation

Dr. Asc. Prof. Guzel Tokareva
Ufa State Aviation Technical University, Russian Federation

Dr. Hana Stojanova
Mendel University, Czech Republic

Dr. Asc. Prof. Ladislav Lukáš
Západočeská univerzita v Plzni, Česká republika

Dr. Prof. Lilia Dvořáková
Západočeská univerzita v Plzni, Czech Republic

Dr. of Economics, Prof. Galina Gagarinskaja

Samara State Technical University, Russian Federation.

Dr. Prof. Guzel Fatikhovna Biglova

Institute of social and economic researches of Ufa scientific centre of RAS, Russian Federation

Dr. Asc. Prof. Timiryanova Venera

Ufa State Plekhanov Russian University of Economics, Russian Federation

Dr. Asc. Prof. Bakieva Glyusa

Ufa State Plekhanov Russian University of Economics, Russian Federation

Dr. Prof. Kyial Dyishenbekovna Birimkulova

Bishkek Kyrgyz State Technical University, Institute of Business Administration, Kyrgyz Republic, Russian Federation

Prof. Dr. Radim Lenort

Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství, VŠB-TU Ostrava, Czech Republic

Domáci členovia redakčnej rady

Dr. Prof. Peter Sakál

Slovenská technická Univerzita v Bratislave, Slovenská republika

Dr. Prof. Miloš Čambál

Slovenská technická Univerzita v Bratislave, Slovenská republika

Dr. Asc. Prof. Pavol Molnár

Paneurópska vysoká škola v Bratislave, Slovenská republika

Dr. Asc. Prof. Jaroslav Bednárík

Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Slovenská republika

Dr. Asc. Prof. Milan Droppa

Katolícka univerzita v Ružomberku, Slovenská republika

Dr. Vladimír Hiadlovský

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Slovenská republika

Dr. Gabriela Hrdinová

Slovenská technická Univerzita v Bratislave, Slovenská republika

Dr. Helena Fidlerová

Slovenská technická Univerzita v Bratislave, Slovenská republika

Ľubomír Šmida

Slovenská technická Univerzita v Bratislave, Slovenská republika

Dr. Katarína Drieniková

Slovenská technická Univerzita v Bratislave, Slovenská republika

Dr. Asc. Prof. Ladislav Kulčár

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Slovenská republika

Dr. Denisa Malá

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Slovenská republika

Dr. Zuzana Závadská

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Slovenská republika

Dr. Branislav Sekera

Investment & Business Consulting, s.r.o. v Trnave, Slovenská republika

Dr. Katarína Zimermanová

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Slovenská republika

Dr. Martina Minárová

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Slovenská republika

Dr. Asc. Prof. Peter Trebuňa

Technická Univerzita v Košiciach, Slovenská republika

Dr. Asc. Prof. Iveta Pauhofová

Ekonomický ústav SAV, Slovenská republika

Dr. Asc. Karol Hatiar

Slovenská technická Univerzita v Bratislave, Slovenská republika

Dr. Ľuboš Polakovič

LOTES Centrum, s.r.o., Slovenská republika

Dr. Asc. Prof. Jana Šujanová

Slovenská technická Univerzita v Bratislave, Slovenská republika

Ing. Jaroslav Šmíd, PhD.

Trenčianska regionálna komora SOPK, Slovenská republika

Vedecký redaktor

Dr. Prof. Ján Závadský

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Slovenská republika

Grafická úprava

Ing. Veronika Korenková

Nevyžiadané rukopisy a obrazový materiál nevraciam.

Kopírovanie, opakované publikovanie alebo rozširovanie časopisu alebo jeho časti sa povoľuje len s výhradným súhlasom vydavateľa.

Stanoviská autorov nie sú stanoviskami Výskumného ústavu ekonomiky a manažmentu.

© Výskumný ústav ekonomiky a manažmentu

ISSN 1338-435X

Obsah

Vedecké state

Bachár Milan, Jurík Lukáš, Makyšová Helena

APLIKÁCIA METÓDY AHP PRI VÝBERE VHODNÝCH MANIPULAČNÝCH PROSTRIEDKOV V ZÁSOBOVACEJ LOGISTIKE 6

Application AHP method in selecting suitable manipulation equipment in Supply Logistics

Suchý Tomáš, Hudecová Eva

EKONOMICKÉ ASPEKTY KONKURZNÉHO KONANIA V PODNIKOVEJ PRAXI 14

Economic aspects of the bankruptcy proceeding in business practise

Fadeeva Svetlana

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ РАБОТНИКОВ – ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ 22

Social and labor relations workers influence - factors of influence

N. N. Satonina, A. V. Alimov, I. G. Kuznetcova

ПРОБЛЕМА ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА..... 38

The problem of labor mobility in the Russian labor market

Обущенко Татьяна Николаевна, Котмышев Самсон

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ АКТИВ КАК ОБЪЕКТ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА..... 43

Accounting human capital

М.К. Аристархова, С.В. Новиков, О.К. Зуева, А.Ю.

ИДЕОЛОГИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК В РОССИИ 52

Functioning institute ideology of government procurement in Russia

М.К. АРИСТАРХОВА, М.С. ЗУЕВА, А.Ю. ПЕРЕВЕЗЕНЦЕВА

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ КАТЕГОРИИ «НАЛОГОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ» 63

Organizational and economic essence of the category «tax stability»

Grófová Martina, Jurík Lukáš

VYUŽITIE METÓDY AHP A SOFTVÉRU EXPERT CHOICE PRI TVORBE UDRŽATEĽNEJ ZÁKAZNÍCKEJ HODNOTOVEJ PONUKY Z HĽADISKA CYKLICKEJ EKONOMIKY..... 73

Use of AHP method and software Expert Choice for creation of customer valuable sustainable offer in terms of cyclical economics

APLIKÁCIA METÓDY AHP PRI VÝBERE VHODNÝCH MANIPULAČNÝCH PROSTRIEDKOV V ZÁSOBOVACEJ LOGISTIKE

Application AHP method in selecting suitable manipulation equipment in Supply Logistics

Bachár Milan, Jurík Lukáš, Makyšová Helena

Abstract

This article is focused on the application of analytical hierarchy process method choosing the appropriate manipulation equipment for material supply of the production within logistics. The Analytic Hierarchy Process as a tool of decision-making exact methods increases the objectivity as well as the quality selection of the supply logistics handling equipment.

Key Words

Decision Making, Analytic Hierarchy Process, Expert Choice, Evaluation, Logistics

The contribution builds on the results of APVV project No. LPP-0384-09 "Concept HCS model 3E vs. concept Corporate Social Responsibility (CSR)".

As part of the work was used software Expert Choice 11.5, which was purchased from the funds of grant tasks APVV-LPP-0384-09 „The concept HCS model 3E vs. Corporate Social responsibility (CSR)” and deed of Gift for the team of prof. Sakál.

Abstrakt

Príspevok sa venuje aplikácii metódy Analytický hierarchický proces, v oblasti výberu vhodného manipulačného prostriedku na zásobovanie výroby materiálom v logistike. Analytický hierarchický proces ako nástroj exaktných metód rozhodovania zvyšuje objektivitu a zároveň aj kvalitu výberu manipulačných prostriedkov v zásobovacej logistike.

Kľúčové slová

rozhodovanie, analytický hierarchický proces, Expert Choice, hodnotenie, logistika

Príspevok nadväzuje na výsledky projektu APVV č. LPP-0384-09: „Koncept HCS modelu 3E vs. koncept Corporate Social Responsibility (CSR)”.

V rámci príspevku bol použitý softvér Expert Choice 11.5, ktorý bol zakúpený z finančných prostriedkov grantovej úlohy APVV-LPP-0384-09 „Koncept HCS modelu 3E vs. Koncept Corporate Social Responsibility (CSR)” a darovacích zmlúv pre kolektív prof. Sakála.

JEL Classification: C44, L23, O14

Úvod

Všetky každodenné činnosti, ktoré človek robí či vedome alebo podvedome, sú výsledkom nejakého rozhodovacieho procesu. Ak sa jedná o činnosti, ktoré vykonávame vedome, tak sa o danom probléme snažíme získať čo najviac informácií. Tieto informácie nám slúžia k dosiahnutiu čo najlepšiemu záveru. Ak máme na výber viac variantov či alternatív a nevieme rozhodnúť, ktorý z variantov prinesie najväčší prínos, je potrebné objekt riešenia rozčleniť do prehľadnej štruktúry a do čo najmenších prvkov. Teda potrebujeme nástroj, ktorý dokáže pracovať súčasne s niekoľkými variantmi a ich kritériami. Takýmto nástrojom je AHP - Analytický hierarchický proces, ktorý sa vo

veľkej miere používa ako metóda viackriteriálneho rozhodovania. AHP slúži na rozčlenenie celého problému do hierarchií a následne na porovnávanie dvoch prvkov, pomocou ktorých získame váhy kritérií a čiastkové hodnotenie alternatív. Celkové hodnotenie potom získame jednoduchou syntézou.

V tomto článku bude použitá práve metóda AHP v oblasti zásobovacej logistiky, kde sa tiež často používa. Pomocou tejto metódy, kde si najskôr určíme cieľ rozhodovania, rozhodneme o výbere vhodného manipulačného prostriedku na zásobovanie výroby materiálom. Následne si stanovíme kritéria, na základe ktorých budeme vyberať najvhodnejší manipulačný prostriedok spomedzi vybraných alternatív. Na dosiahnutie čo najlepšieho výsledku využijeme softvér Expert Choice, ktorý využíva pri výpočtoch metódu viackriteriálneho rozhodovania.

1. Manipulačné prostriedky v zásobovacej logistike

Pod pojmom logistika sa rozumie systémové plánovanie, riadenie, realizácia, synchronizácia a kontrola externého a interného materiálového a informačného toku. Teda jedná sa o materiálový tok z miesta vzniku do miesta s potreby tak, aby boli splnené požiadavky zákazníka.

Logistické prvky materiálových tokov

Logistické prvky materiálových tokov predstavujú také aktivity, ktoré prispievajú k prehľadnému, efektívnemu a bezporuchovému priebehu procesov logistiky. Z pohľadu výroby logistiky ide predovšetkým o aktivity spojené s vnútropodnikovou dopravou, manipuláciou a balením. Najväčší vplyv na voľbu manipulačných metód a tým aj na voľbu používaných prostriedkov má materiál, ktorý sa má premiestňovať. Preto je nutné vykonať tzv. *klasifikáciu materiálu* – delenie podľa fyzikálnych, tvarových, objemových a iných činiteľov. Materiál delíme z hľadiska manipulačných schopností do rôznych materiálových skupín. Každá skupina sa musí vyznačovať tým, že materiály do nej zaradené sú manipulované rovnakými, resp. podobnými manipulačnými metódami (Rybanský, 2006).

Doprava a manipulácia s materiálom

Dopravná logistika koordinuje, synchronizuje a optimalizuje pohyby zásielok po dopravnej sieti. Pojem dopravná logistika môžeme vymedziť ako aplikáciu logistického prístupu na riadenie pohybu zásielok po dopravnej sieti, začínajúc prevzatím od odosielateľa až po odovzdanie príjemcovi. Analogicky možno tento proces aplikovať aj na prepravu osôb. Dopravná logistika sa zaoberá riešením logistických úloh a opatrení, ktoré treba realizovať pri príprave, uskutočňovaní a po ukončení prepravy. Predovšetkým sa zaoberá činnosťami, ktoré súvisia s materiálovými tokmi, skladovaním hotových výrobkov až po ich odbyt vrátane potrebných informácií. Dopravná logistika je druhou najvýznamnejšou oblasťou hospodárskej logistiky. Pojem dopravná logistika zahŕňa aj voľbu vhodných dopravných prostriedkov a ich kombináciu, uplatnenie progresívnych dopravných systémov (Malá, 2011).

Výber vhodného manipulačného prostriedku na zásobovanie výroby sa môže vykonať rôznym spôsobom. Jedným riešením je aj využitie exaktných metód viackriteriálneho rozhodovania, kde sa v procese rozhodovania často využíva metóda analytického hierarchického procesu. Na výber najvhodnejšieho manipulačného prostriedku na zásobovanie výroby materiálom v logistike pomocou metódy analytického hierarchického procesu bol použitý softvér Expert Choice.

Varianty riešenia

Pri výbere vhodného manipulačného prostriedku bolo vybraných päť najpoužívanejších manipulačných prostriedkov, ktoré sa v logistike používajú.

Zoznam vybranej techniky je nasledovný:

1. *Paletový vozík.*
2. *Elektrický vozík s prízdvihom.*
3. *Zakladací vozík.*
4. *Vysokozdvíhový vozík.*
5. *Ťahač.*

Kritéria pre hodnotenie variantov riešenia

K výberu vhodného manipulačného prostriedku bolo zvolených nasledujúcich 6 kritérií. Kritéria vrátane ich opisu sú uvedené v tabuľke 1, ktoré predstavujú parametre jednotlivých manipulačných prostriedkov.

Tabuľka 1 Kritéria hodnotenia variantov

	Kritériá	Popis kritérií
1	Prepravná kapacita	Počet prepravovaných paliet
2	Nosnosť	Maximálna nosnosť zariadenia
3	Maximálny výkon	Maximálny dosahovaný výkon zariadenia
4	Cena	Nákupná cena zariadenia
5	Prevádzková doba	Pracovná doba, po dobu ktorej je možné zariadenie používať
6	Bezpečnosť	Nebezpečenstvo, ktoré dané zariadenie predstavuje pre pracovníkov

Prameň: Bachár, 2015.

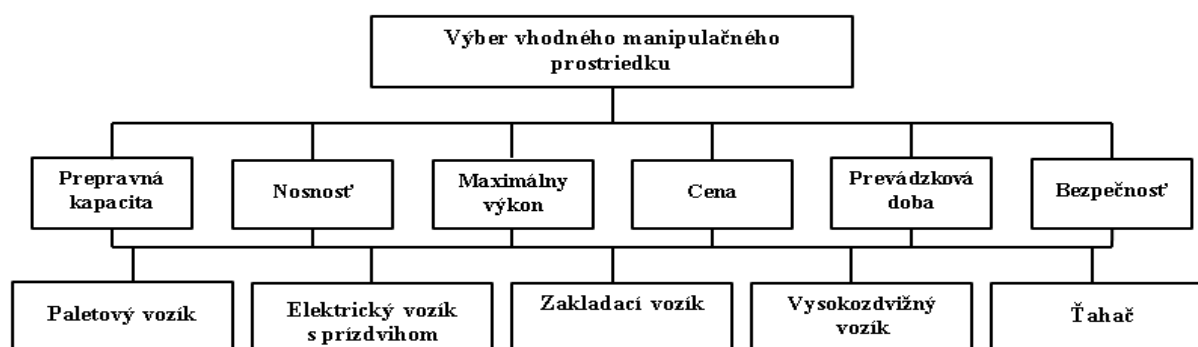
V tabuľke je uvedených 5 najdôležitejších kritérií, ktoré zohrávajú úlohu pri výbere vhodnej manipulačnej techniky. Tieto základné parametre udávajú možnosti a využiteľnosť jednotlivých manipulačných prostriedkov.

2. Aplikácia metódy AHP pomocou programu Expert Choice

Pri riešení problému výberu vhodného manipulačného prostriedku v logistike bol použitý softvér Expert Choice 11.5, ktorý bol, ako sme už vyššie spomenuli, zakúpený na Ústave priemyselného inžinierstva a manažmentu Materiálovotechnologickej fakulty STU Trnava, z finančných prostriedkov grantovej úlohy APVV-LPP-0384-09. Tento softvér je zameraný na viackritériálne rozhodovanie, na ktorého vzniku sa podieľal zakladateľ metódy AHP profesor Thomas L. Saaty. Tento program umožňuje rozhodovanie rozdeliť do viacerých hierarchických úrovní a podúrovní, čím samotné rozhodovanie rozdeľuje do jednoduchších častí. Toto rozdelenie sa vykonáva pomocou stromovej štruktúry, ktorá celú hierarchiu prerozdeľuje. Kritéria a varianty sa zostavujú do rozhodovacích matic. Preferencie sa pridelujú podľa Saatyho deväť bodovej stupnice. Tieto preferencie je možné pridelovať klasickým číselným spôsobom alebo pomocou slovného vyjadrenia. Vyhodnotenie program ponúka pomocou číselného alebo grafického vyjadrenia. Vo všeobecnosti je možné zmieňovaný program použiť pri vyhodnocovaní ponúk výberového konania, pri hodnotení nákupu rôznych tovarov alebo pri vyhodnocovaní potenciálnych úspešností na trhu v zrovnaní s konkurenciou (Shejbal, 2006; Jurík, 2015).

Aby sme našli najvhodnejší manipulačný prostriedok na zásobovanie výroby materiálom pomocou programu Expert Choice, musíme si najskôr zvoliť cieľ, kritéria rozhodovania a následne varianty manipulačných prostriedkov. Na základe čoho vytvoríme hierarchickú štruktúru (obrázok1).

Obrázok 1 Hierarchická štruktúra pri výbere vhodného manipulačného prostriedku



Prameň: Vlastné spracovanie, 2016.

Cieľ rozhodovania

Cieľom rozhodovania je „Výber vhodného manipulačného prostriedku na zásobovanie výroby materiálom“.

Určenie kritérií

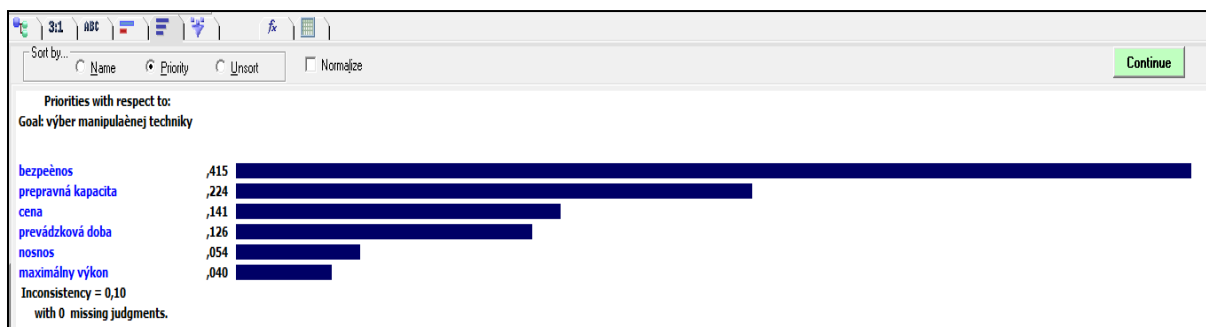
Po zadefinovaní hlavného cieľa je ďalším krokom zadefinovanie kritérií rozhodovania, ktoré patria medzi základné parametre pri výbere manipulačnej techniky v logistike. V našom prípade medzi kritéria rozhodovania boli zvolené prepravná kapacita manipulačnej techniky- jej nosnosť, dosahovaný výkon, prevádzková doba, cena a v neposlednej rade bezpečnosť.

Pridelovanie váh kritériám

Podobne ako sa porovnávali jednotlivé varianty medzi sebou je nutné porovnať aj jednotlivé varianty vrátane pridelenia váh. Postup je rovnaký a program nám taktiež dokáže poskytnúť verbálne, numerické, či grafické zobrazenie tohto porovnávania. Po pridelení hodnôt porovnávaným kritériám zistíme, ktoré kritérium je pre nás najdôležitejšie a zároveň, ktoré kritérium je najmenej podstatné v procese rozhodovania. Poradie kritérií podľa dôležitosti môžeme vidieť na obrázku 2.

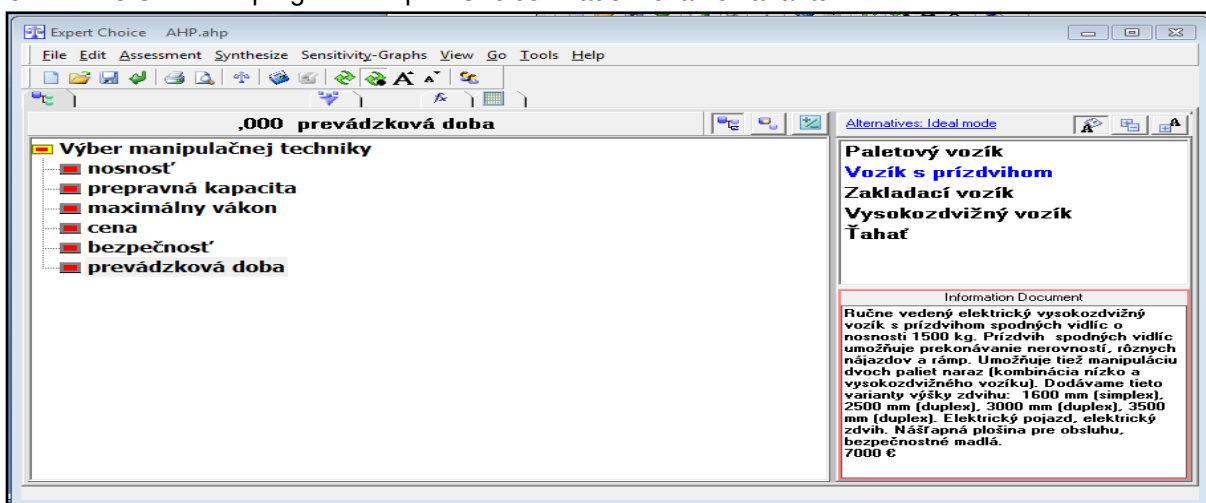
Z daného obrázku nám vyšlo, že najdôležitejšie kritérium pri rozhodovaní výbere novej manipulačnej techniky pre zásobovanie výroby je bezpečnosť. Na druhom mieste sa ocitlo kritérium prepravná kapacita. Ďalej nasledovali kritéria prevádzková doba, nosnosť a na poslednom mieste sa ocitlo kritérium maximálny výkon.

Obrázok 2 Grafické znázornenie poradia jednotlivých kritérií



Prameň: Bachár, 2015.

Obrázok 3 Ukážka z programu Expert Choice - zadefinovanie variantu



Prameň: Bachár, 2015.

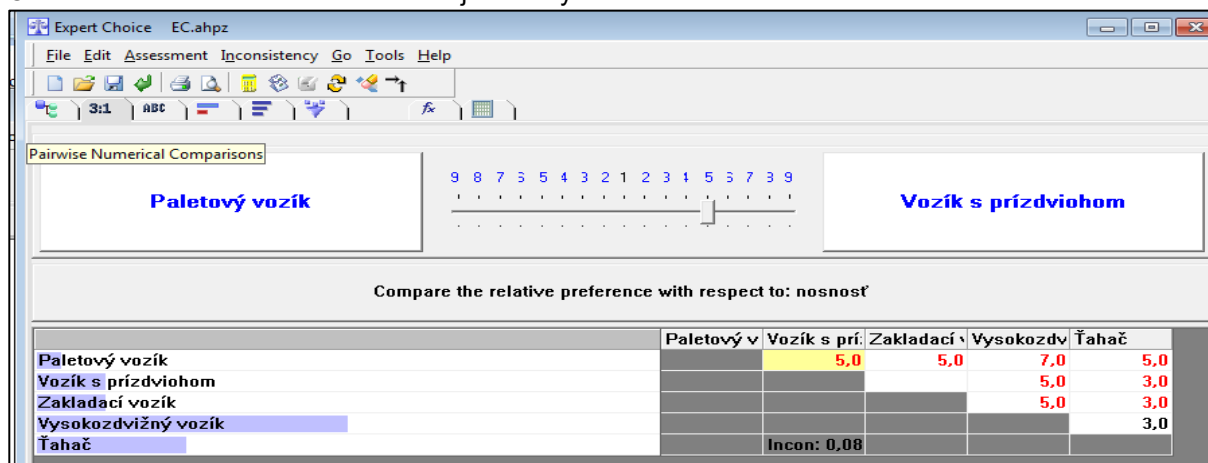
Určenie variantov

Ak už máme zadaný cieľ rozhodovania a jednotlivé kritériá je dôležité určiť varianty rozhodovania pre riešenie daného rozhodovacieho problému. V našom prípade je to určenie jednotlivých typov manipulačnej techniky, ktorá sa v logistike používa na zásobovanie výroby materiálom. Každý variant tiež obsahuje jeho bližší popis, ktorý ho charakterizuje (obrázok3).

Zadávanie hodnôt variantov

Veľmi dôležitou úlohou pri výbere vhodného manipulačného prostriedku na zásobovanie výroby bolo určenie hodnôt pre zvolené varianty podľa určených kritérií. Aby bol výpočet najvhodnejšieho variantu čo najpresnejší boli hodnoty v tabuľke určené dvomi odborníkmi v danej oblasti. Párové porovnávanie jednotlivých variantov môžeme vidieť na obrázku 7. Toto porovnávanie sa vykonáva zvlášť pre každé kritérium. Program Expert Choice nám umožňuje zadávať hodnoty pri porovnávaní buď numericky (obrázok 4) alebo slovne (obrázok5).

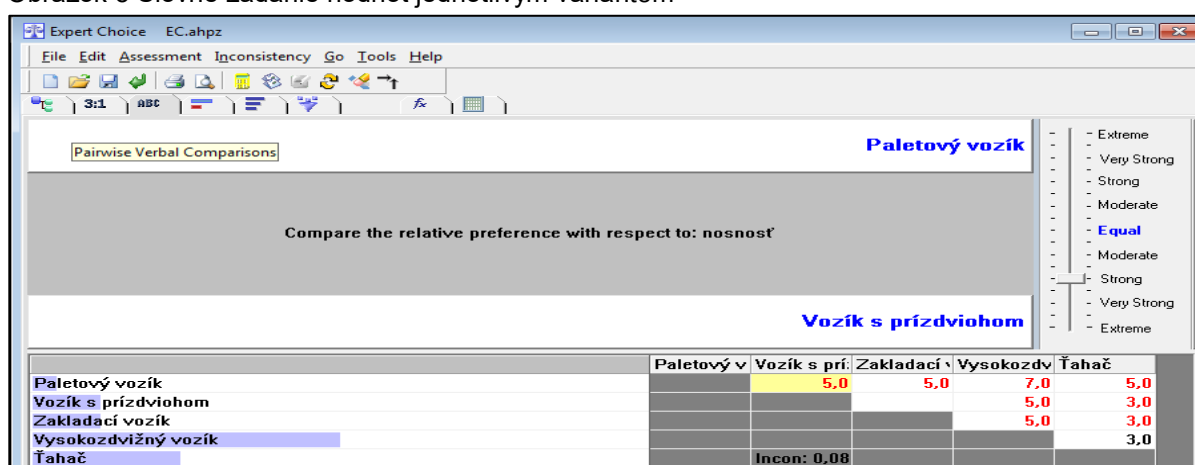
Obrázok 4 Numerické zadanie hodnôt jednotlivým variantom



Prameň: Bachár, 2015.

Ako vyplýva z obrázku 4 pri numerickom porovnávaní medzi dvoma variantami, môžeme zadávať hodnoty od 1-9, kde hodnota 1 udáva, že porovnávané varianty sú rovnocenné a ostatné hodnoty určujú, o koľko je jeden variant dôležitejší oproti tomu druhému.

Obrázok 5 Slovné zadanie hodnôt jednotlivým variantom

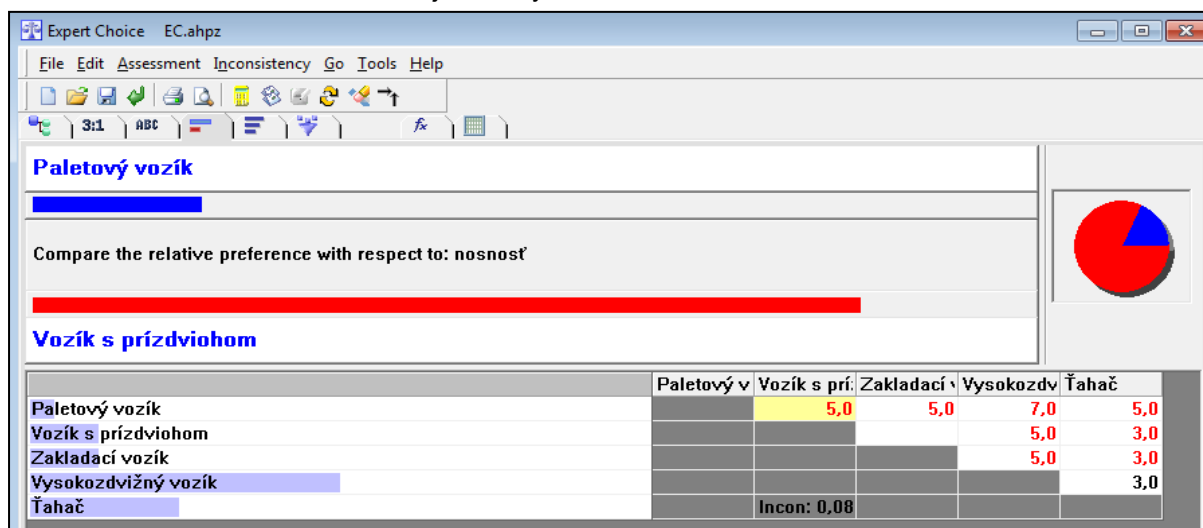


Prameň: Bachár, 2015.

Pri slovnom porovnávaní variantov (obrázok 5) sa porovnávanie vykonáva pomocou slovného vyjadrenia dôležitosti jednotlivých variantov, kde môže byť dôležitosť jedného variantu od druhého menšia, podstatná, silná alebo veľmi silná vrátane stredných hodnôt medzi nimi.

Ďalej môžeme v programe využiť aj funkcie ako grafické zobrazenie porovnaných variantov. Môžeme využiť zobrazenie pomocou koláčového diagramu porovnávaných variantov, ktoré je zobrazené na obrázku 6.

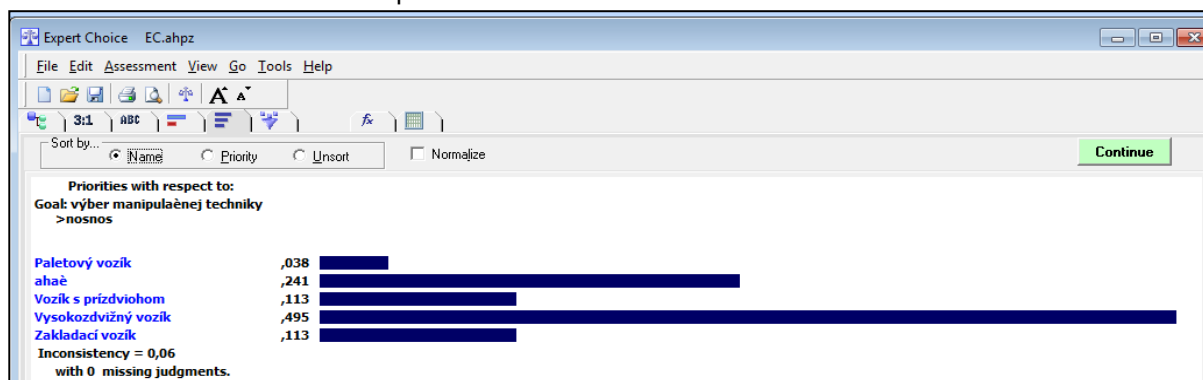
Obrázok 6 Grafické zadanie hodnôt jednotlivým variantom



Prameň: Bachár, 2015.

Hodnotenie variantov podľa kritéria *nosnosť* je uvedené na obrázku 7.

Obrázok 7 Hodnotenie variantov podľa kritéria *nosnosť*



Prameň: Bachár, 2015.

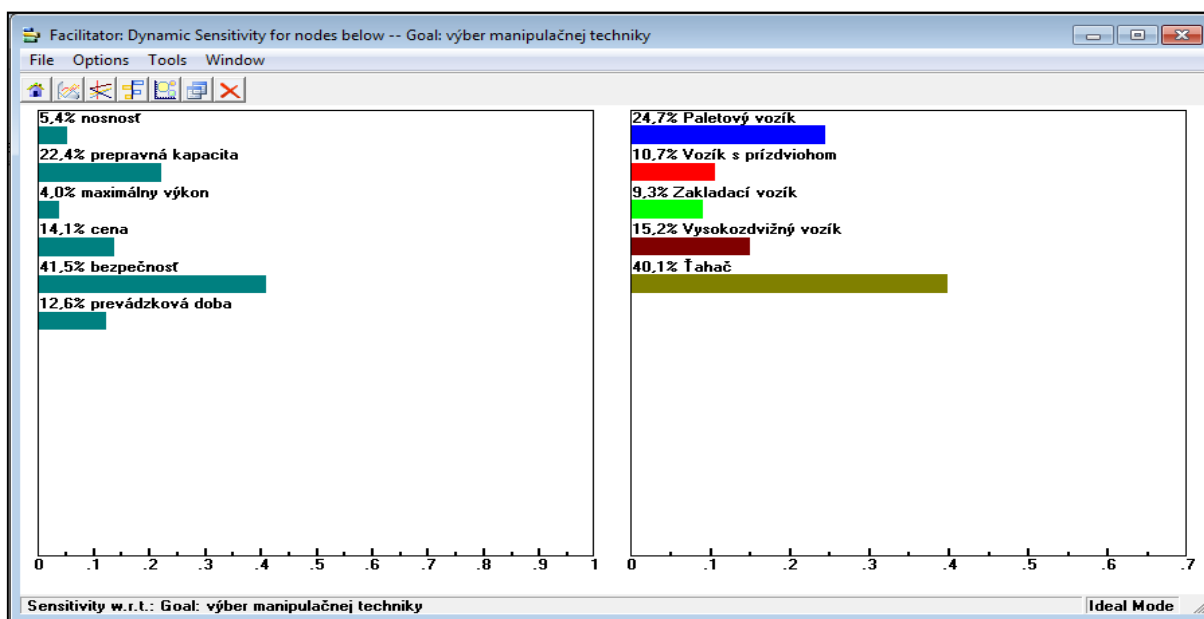
Celkové vyhodnotenie výberu vhodného manipulačného prostriedku

Po ukončení párového porovnávaní všetkých variantov a kritérií nám program poskytne výsledok prostredníctvom rôznych diagramov a grafov. V našom prípade bol cieľom výber najvhodnejšieho manipulačného prostriedku na zásobovanie výroby. Výsledok rozhodovania môžeme vidieť na obrázku 8. Obrázok nám prehľadnejšie znázorňuje percentuálne výsledky hodnotenia. Na prvý pohľad je zrejme, že najdôležitejšie kritérium pre výber vhodného manipulačného prostriedku je bezpečnosť s dôležitosťou 41,5 %, ďalej v poradí je prepravná kapacita s dôležitosťou 22,4 %, cena s dôležitosťou 14,1 %, prevádzková doba s dôležitosťou 12,6 % a na poslednom mieste sa ocitlo

kritérium nosnosť daného zariadenia s dôležitosťou 5,4 %, ktorá je v tomto prípade považovaná za najmenej dôležitú.

Pri hodnotení variantov bol vzhľadom na určené kritéria najdominantnejší ťahač, ktorý najlepšie spĺňal požiadavky na bezpečnosť a prepravnú kapacitu s hodnotou dôležitosti 40,01 %. Ďalej v poradí sa nachádza paletový vozík s dôležitosťou 24,7 %, vysokozdvížný vozík s dôležitosťou 15,2 %, vozík s prízdvihom s dôležitosťou 10,7 % a tesne po ňom sa ocitol základací vozík s hodnotou dôležitosti 9,3 %.

Obrázok 8 Percentuálne zhodnotenie kritérií a variantov



Prameň: Bachár, 2015.

Záver

V prípade, ak podnik stojí pred rozhodnutím, na ktoré je potrebné vynaložiť nemalé finančné prostriedky je nevyhnutné, aby sa vedenie rozhodlo čo najlepšie. Je teda dôležité určiť si kritéria, na ktoré sa kladie najväčší dôraz a tiež určiť aj tie kritéria, pri ktorých sa v procese rozhodovania nekladie až tak silný dôraz. Takúto možnosť ponúka viackritériálna metóda analytický hierarchický proces. V tomto článku sme sa zaoberali výberom vhodného manipulačného prostriedku na zásobovanie výroby materiálom pomocou softvéru Expert Choice. Po zadaní cieľa rozhodovania sa určili jednotlivé kritéria rozhodovania, ktoré sa medzi sebou porovnali a určila sa ich významnosť. Táto významnosť sa určovala na bodovej stupnici od 1-9. Podobne sa medzi sebou porovnali aj jednotlivé varianty manipulačných prostriedkov, z ktorých následne softvér určil ten najvhodnejší. V našom prípade sa najvhodnejším manipulačným prostriedkom na prepravu materiálu stal ťahač, ktorý najlepšie spĺňal najdôležitejšie kritéria a to bezpečnosť a prepravnú kapacitu.

Príspevok bol vytvorený v rámci predmetu „**Exaktné metódy v riadení priemyselných podnikov**“

v študijnom programe priemyselné manažérstvo na doktorandskom stupni pod vedením prof. Sakála a nadväzuje na príspevky „Využitie metódy AHP a softvéru Expert Choice pri identifikovaní faktorov udržateľnej výkonnosti priemyselného podniku v kontexte s podnikovou kultúrou“ a „Využitie exaktných metód v podnikovej kultúre – aplikácia metódy AHP“, ktoré boli uverejnené v predchádzajúcom čísle 2/2015 časopisu Výkonnosť podniku.

Zoznam použitej literatúry

1. BACHÁR, M. 2015. *Využitie exaktných metód v logistike – aplikácia metódy AHP*. [Semestrálna práca]. Trnava: Materiálovotechnologická fakulta STU. 30 s.
2. HARŠÁNYOVÁ, P., ČAMBÁL, M., JURÍK, L. 2015. *Využitie metódy AHP a softvéru Expert Choice pri identifikovaní faktorov udržateľnej výkonnosti priemyselného podniku v kontexte s podnikovou kultúrou*. In *Výkonnosť podniku*. Ročník V, Číslo 2/2015. ISSN 1338-435X. Dostupné na internete: http://www.vusem.sk/public/userfiles/files/VP2015_2.pdf
3. JURÍK, L., 2015. *Návrh využitia metódy AHP pre tvorbu kompetenčného profilu manažérov MSP na Slovensku*. [Písomná práca k dizertačnej skúške - Dizertačný projekt] - Slovenská technická univerzita v Bratislave. Materiálovotechnologická fakulta so sídlom v Trnave: Ústav priemyselného inžinierstva a manažmentu. - Školiteľ: prof. Ing. Peter Sakál, CSc. - Trnava: MTF STU, 2015. 95 s.
4. MALÁ, D. a kol., 2011. *Vybrané kapitoly súčasnej logistiky*. 1.vyd. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta v Banskej Bystrici, 135 s. ISBN 978-80-557-0202-5.
5. MIKULÁŠKOVÁ, J., ČAMBÁL, M., JURÍK, L. 2015. *Využitie exaktných metód v podnikovej kultúre – aplikácia metódy AHP*. In *Výkonnosť podniku*. Ročník V, Číslo 2/2015. ISSN 1338-435X. Dostupné na internete: http://www.vusem.sk/public/userfiles/files/VP2015_2.pdf
6. RYBANSKÝ, R. a kol., 2006. *Výrobná logistika*. 1.vyd. Bratislava: STU, 183 s. ISBN 80-22-2463-7.
7. SHEJBAL, J. 2006. *Realizace metody AHP v prostředí tabulkového kalkulátoru*. Bakalárska práca. Pardubice: Univerzita Pardubice. Fakulta ekonomicko-správní

Adresa a kontaktné údaje autorov

Ing. Milan Bachár

Ing. Lukáš Jurík

doc. Ing. Helena Makyšová, PhD.

Slovenská technická univerzita v Bratislave

Materiálovotechnologická fakulta so sídlom v Trnave

Ústav priemyselného inžinierstva a manažmentu

Paulínska 16

917 24 Trnava

E-mail: milan.bachar@stuba.sk

lukas.jurik@stuba.sk

helena.makysova@stuba.sk

EKONOMICKÉ ASPEKTY KONKURZNÉHO KONANIA V PODNIKOVEJ PRAXI

Economic aspects of the bankruptcy proceeding in business practise

Suchý Tomáš, Hudecová Eva

Abstract

This article is focused on the explanation of bankruptcy proceeding fundamentals from the perspective of economic and legal context. Economic aspects of the bankruptcy proceedings create, form and affect the efficient operation of the market economy, the status of creditors and debtors and their businesses.

Key Words

bankruptcy proceeding, economic aspects, creditor, debtor, bankruptcy

The contribution builds on the results of the research that was aimed to obtain exact, objective and verifiable data of the analysed issue about creditors' position in bankruptcy proceeding. The research was realised in the period from 1.2.2015 to 1.5.2015.

Abstrakt

Príspevok sa venuje objasneniu podstaty konkurzného konania z pohľadu ekonomických a právnych súvislostí. Ekonomické aspekty konkurzného konania tvoria, formujú a ovplyvňujú efektívne fungovanie trhového hospodárstva, postavenie veriteľov a dlžníkov a fungovanie ich podnikov.

Kľúčové slová

konkurzné konanie, ekonomické aspekty, veriteľ, dlžník, konkurz

Príspevok nadväzuje na výsledky pilotného výskumu zameraného na získanie exaktných, objektívnych a overiteľných údajov o skúmanej problematike v oblasti veriteľského postavenia podnikov v konkurznom konaní. Pilotný výskum sa uskutočnil v časovom intervale od 1.2.2015 do 1.5.2015.

JEL Classification: E20

Úvod

Konkurzné právo je nevyhnutnou súčasťou každého právneho poriadku v krajinách s trhovou ekonomikou. Informácie o právnej úprave konkurzu a reštrukturalizácie v podmienkach Slovenskej republiky nájdeme v zákone č. 7/2005 Z. z., ktorý upravuje riešenie úpadku dlžníka speňažením jeho majetku a kolektívnym uspokojením jeho veriteľov, prípadne postupným uspokojením veriteľov dlžníka, spôsobom dohodnutým v reštrukturalizačnom pláne. Zákon č. 7/2005 Z. z. ustanovuje spôsob riešenia uvedených situácií cestou, ktorá často vedie k sanácii podnikov a umožňuje rozpredaj majetku spoločnosti po častiach.

Podľa M. Ďuricu (2010, s. 24) je funkciou konkurzu „sanácia, to je izolovať ekonomický subjekt, ktorý je zdrojom ekonomických porúch ohrozujúcich jeho okolie, ďalej realokácia ekonomických zdrojov takého subjektu v prospech úspešnejších účastníkov trhu a konečne z výťažku realokácie spravodlivé uspokojenie veriteľov, ktoré často nie je dostatočné.“ Autori M. Ďurica a J. Husár (2008, s. 5) vo svojej ďalšej publikácii uvádza, že „konkurzné právo prostredníctvom svojich základných inštitútov zabezpečuje spravodlivejší výsledok uspokojovania pohľadávok veriteľov oproti tomu, ktorý

by sa dosiahol pri individuálnom uspokojovaní v exekučnom konaní.“ Ekonomickou funkciou konkurzného konania je ochrana trhového prostredia, aby negatívny vývoj podniku alebo jeho neúspech, ešte viac negatívne nepostihol väčšiu skupinu podnikateľov. Takému negatívnemu vývoju zabráni včasné vyhlásenie konkurzu. Pokiaľ sa konkurz nevyhlási včas, platobná neschopnosť jedného subjektu postupne vyvoláva platobnú neschopnosť ďalších, kde ekonomický neúspech zvyšuje konkurenčný tlak na ostatných, ktorí podnikajú v danom odbore (Hálek, 2006).

V tomto článku bude vymedzená podstata konkurzného konania a článok poukazuje na interné a externé ekonomické aspekty konkurzných konaní. Následnými štatisticky podloženými informáciami stanovíme percentuálny podiel úspešných a neúspešných konkurzných konaní a definujeme najvýznamnejšie faktory vstupu podnikov do konkurzných konaní.

1. Konkurzné konanie ako jeden z nástrojov trhovej ekonomiky

Úpadok môžeme nazvať aj ako externalitu, ktorá je výsledkom globálneho fungovania súčasných moderných ekonomík, ktorej sa nedá vyhnúť ani pri vynaložení maximálneho úsilia. J. Majerová (2014, s. 52) tvrdí, že „v záujme zdravého fungovania trhového hospodárstva, by malo byť úlohou konkurzného práva čo najefektívnejšie riešenie nepriaznivej situácie dlžníka, ktorý sa bez ohľadu na dôvod ocitol v úpadku, a jednak garancia uspokojenia pohľadávok veriteľov v čo najväčšom rozsahu. Riešenie úpadku dlžníka na báze win-win je možné dosiahnuť len s podporou kvalitnej právnej úpravy, ktorá sa vyznačuje nepolarizovaným charakterom a vysokou efektívnosťou.“

E. Kislingerová vo svojom príspevku z roku 2014 (s. 16) uvádza, že „insolvenčné právo je zložitý mechanizmus, ktorý slúži k riešeniu úpadku dlžníka. Je známe, že ide o postup kolektívneho vymáhania, čo samo o sebe znamená, že jednou z jeho funkcií je vyvážiť pomery medzi záujmami jednotlivých veriteľských skupín a jednotlivých veriteľov. Súčasný priebeh konkurzného konania v rozmanitých a komplikovaných prípadoch môže trvať aj 5 a viac rokov, čím často dochádza k narušeniu základného cieľa konkurzného konania. V súčasnosti veľké problémy spôsobuje aj obmedzená kapacita konkurzných sudcov, vzťahy medzi účastníkmi konkurzného konania a často i neadekvátne konanie správcov konkurznej podstaty. Tieto problémy spôsobujú komplikované a nadmerné prieťahy v konkurzných konaniach, ktorých výsledkom môže byť znehodnotený a rozkradnutý majetok úpadcu (MANEKO, 2012).

Externé faktory konkurzného konania

M. Ďurica (2010) uvádza, že jednotlivé faktory, ktoré vyvolávajú konkurzné konanie sa v rôznych hospodárskych prostrediach značne líšia. Možno ich ale rozdeliť na dve skupiny, a to interné a externé. Tieto dve skupiny sú navzájom prepojené, pretože externý vývoj má silný vplyv na posilnenie alebo urýchlenie interných problémov. Počet konkurzov sa vo svetovom meradle zvýšil v dôsledku prehĺbenej a rýchlo sa šíriacej globálnej recesie. Globálna recesia v sebe nesie množstvo sprievodných javov, ktoré môžeme zaradiť aj medzi faktory vedúce v najhoršom možnom prípade ku konkurznému konaniu. Medzi ne zaradíme hospodársky pokles v odvetví, pokles dopytu po výrobkoch a službách, na ktorý synergicky nadväzuje pokles tržieb a zníženie platobnej schopnosti úpadcu, ktorý nie je schopný včas a v plnej výške uhradiť svoje záväzky, ktoré má voči veriteľom. Do konkurzu sa vo všeobecnosti podniky v pozícii veriteľa dostávajú zdĺhavým a komplikovaným vymáhaním pohľadávok. Najmä nechota dlžníkov podniku splácať včas svoje záväzky predstavuje dôvod vzniku druhotnej platobnej neschopnosti a podnecuje vznik a reťazenie ďalších negatív.

Rizikovým faktorom vzniku platobnej neschopnosti podnikov je vo všeobecnosti fakt, že podiel cudzieho kapitálu na celkovom neustále rastie na úkor vlastného kapitálu. Aj pri tejto alternatíve vzniká reťaz komplikácií. Ak je podnik platobne neschopný z vyššie uvedeného dôvodu, sú jeho výnosy znižované dodatočnými nákladmi súvisiacimi s platením zvýšených úrokov z úverov, zmluvných pokút a inými nákladmi spojenými s prekonávaním platobnej neschopnosti. Na uvedené súvislosti nám nadväzuje ďalší faktor v podobe objektívneho zhoršenia podmienok na poskytovanie cudzieho kapitálu, ktorý sa prejavuje znížením dostupnosti úverov.

Interné faktory konkurzného konania

Aj keď sa základné makroekonomické indikátory zlepšili a podnikom sa podarilo dostať z globálnej recesie, deštruktívne problémy môžu pochádzať aj z podnikového vnútra alebo centra.

Dubská (2013) upozorňuje na fakt, že interné problémy sú primárnou príčinou zániku mnohých podnikov. Uvedený fakt autorka objasňuje množstvom podnikových príležitostí, ktoré korešpondujú s vyššou alebo nižšou mierou rizika, ktoré musia podniky prebrať a riadiť. Ťažkosti tak vyplývajú z nesprávneho riadenia alebo preberania nadmerných rizík, ktoré vedenie podniku nezvláda, alebo na ne nebolo pripravené. Pre niektoré podniky je tento faktor len krátkodobým problémom, v iných prípadoch uvedený faktor spôsobuje pretrvávajúce a narastajúce problémy. Tieto prípady končia často konkurzným konaním, ktorému podnik nebol schopný zabrániť a v praxi spôsobili úpadok až zánik mnohých podnikov. Na druhej strane autor J. Husár (2008) považuje za hlavné dva interné faktory – nadmerné dlhy a nevyvíjanie účinnej stratégie podporujúcej konkurencieschopnosť na trhu.

Z článku *Insolvency of an Enterprise and Methods of Financial Analysis for predicting it*, ktorého autormi sú J. Mackevicius a Ruta Sneidera (2010) vyplýva, že medzi ďalšie interné faktory, ktoré môžu vyústiť až do konkurzného konania radíme napríklad kvalifikáciu a schopnosti manažérov, ktorí sú zodpovední za chod celého podniku. Ich nesprávne rozhodnutia môžu prispieť ku kolobehu problémov, od počiatočných malých problémov, k veľkým a ťažko riešiteľným problémom. Veriteľ by mal zvýšiť pozornosť v prípadoch, kedy dlžník mešká s publikovaním napríklad výročnej správy alebo často mení manažérov, ktorých práca je nesystematická.

Spríevodné znaky signalizujúce možný úpadok podniku:

1. *Nedokonalosti a nedostatky v riadení podniku.*
2. *Nepriaznivý vplyv ekonomických faktorov.*
3. *Problémy úverových a investičných prístupností.*
4. *Vysokozdvížený vozík.*
5. *Akumulácia dlhu a neuhradených záväzkov.*

Podľa inej štúdie, ktorej výsledky boli publikované v článku *From failure to corporate bankruptcy: a review*, ktorého autorom je N. Levratto (2013) medzi významné faktory zaraďujeme najmä stratu kapitálu, neschopnosť zabezpečiť si nový kapitál, chyby manažmentu a strata zákazníkov. Častou chybou, ktorú robí vedenie podniku je nerešpektovanie podnikovej stratégie a vytýčených cieľov, ktorými môže negatívne ovplyvniť chod podniku až do takej miery, že podnik stratí svoju konkurenčnú schopnosť a zákazníkov. Veriteľ by mal mať prehľad o faktoch ako napríklad, či má dlžnícky podnik problém s daňovou správou alebo s inými orgánmi štátnej správy.

M. Ďurica (2008) potvrdzuje existenciu domino efektu, ktorý sa prejavil nielen na Slovensku, ale aj v mnohých iných krajinách. Pod domino efektom v terminológii konkurzného práva rozumieme fakt, keď bankrot jednej spoločnosti viedol k bankrotu viacerých spoločností. Uvádza, že mnohým podnikom sa dá pomôcť, ak neustále sledujú svoj finančný vývoj a v prípade negatívneho výsledku hospodárenia prijmu náležité opatrenia. Ak však podniky nevykonajú žiadne opatrenia, a rok čo rok vykazujú stratu, časom si uvedomia, že ich smerovanie vedie k zániku a rozhodnú sa pre reštrukturalizáciu. Pre mnohé podniky je však príliš neskoro a mnoho z nich končí v konkurznom konaní.

Niektorí veritelia majú aj negatívny postoj voči konkurzným konaniam. V mnohých prípadoch veritelia nemajú záujem do konkurzu vstupovať a aktívne sa ho zúčastniť aj preto, že na základe predošlých skúseností s celým konkurzným konaním, sa im nezaručuje návratnosť prostriedkov vynaložených na iniciatívne vymáhanie pohľadávky. Veritelia svoje jednanie neupravujú podľa teoretických predpokladov, ale primárne podľa pravdepodobnosti získania vymáhanej pohľadávky, alebo aspoň nejako zaujímavej časti pohľadávky, v porovnaní s vynaloženými transakčnými nákladmi. Negatívne skúsenosti veriteľov s konkurzným konaním potvrdzujú aj výsledky rôznych prieskumov, kde až dve tretiny konkurzných konaní na základe oprávnených návrhov veriteľov predstavujú zamietnuté konania z dôvodu neexistencie majetku dlžníka a veritelia preto nemôžu byť uspokojení (Schonfeld, Smrčka, Malý, 2013).

2. Štatistika konkurzných konaní

Ak sa podnik dostane v rámci svojho životného cyklu z fázy stability do fázy respektíve obdobia krízy, nastáva mnoho problémov. Táto fáza pre podnikateľské subjekty pôsobiace na trhu už značne dlhý čas znamená, že sa ich výsledky hospodárenia vyvíjajú negatívne. Medzi ekonomické symptómy

krízy radíme pokles predaja, následné zníženie tržieb, pokles rentability a kapitálu, oneskorené uhrádzanie záväzkov, platobnú neschopnosť a podobne.

Podniku sa v tejto fáze môže ešte podariť predĺžiť svoj životný cyklus, napríklad ak zahájí ozdravné opatrenia vo forme konsolidácie a podobne. V prípade, kedy nie je možné uplatniť možnosť ozdravenia podniku a vyrovnanie sa s krízou prostredníctvom svojich vlastných podnikových síl, príde na rad riešenie krízy v podniku pod súdnym dohľadom. Vtedy sa začína využívať právny predpis v podobe Zákona o konkurze a reštrukturalizácii, ktorý upravuje úpadok speňažením majetku dlžníka a kolektívnym uspokojením veriteľov. Ak sa riešenie krízy nestretáva s úspechom a jeho ďalšie fungovanie nie je možné dosiahnuť, je konkurz často aj negatívnou bodkou v životnom cykle podniku, pretože po jeho ukončení sa podnik dostáva do poslednej fázy životného cyklu a zaniká. Tabuľka 1 prezentuje prehľad počtu podaných návrhov, vyhlásených a zrušených konkurzov za sledované obdobie rokov 2010 -2014.

Tabuľka 1 Štatistika konkurzných konaní

Sledované obdobie	2010	2011	2012	2013	2014
Podané návrhy	1248	1408	1251	1326	1388
Vyhlásené konkurzy	344	414	463	585	682
Zrušené konkurzy	119	189	190	202	264

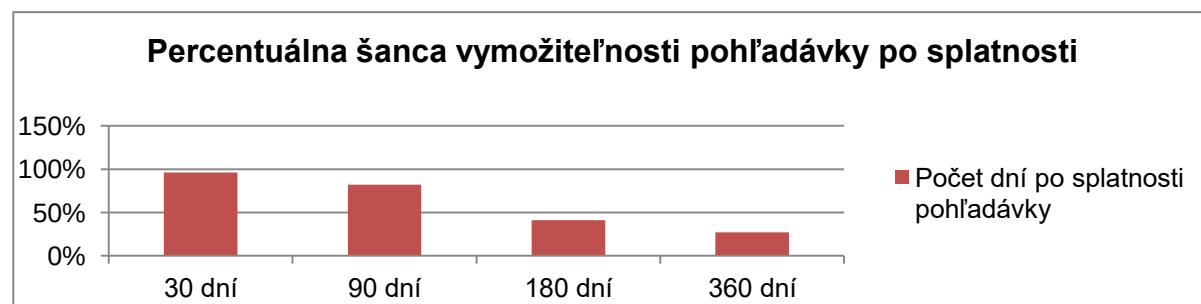
Prameň: Vlastné spracovanie na základe analýzy údajov zo stránky www.justice.gov.sk.

Počet podnikov na Slovensku, na ktoré bol vyhlásený konkurz má rastúcu tendenciu. Zatiaľ čo v roku 2010 bolo vyhlásených 344 konkurzov v roku 2014 ich bolo vyhlásených až 682, čo predstavuje nárast o viac ako 100 %. Celkovo bolo za sledované obdobie fyzickými a právnickými osobami podaných 6621 návrhov na vyhlásenie konkurzu. Na základe uvedenej štatistiky môžeme povedať, že napriek zvyšujúcemu sa počtu podaných návrhov, podiel vyhlásených konkurzov tvorí 38 % v pomere k celkovo podaným návrhom.

Špecifikom štatistík však je, že nezahŕňajú v sebe „skryté úpadky“. Ide predovšetkým o podniky, ktoré prestali vykonávať svoju činnosť a zanikli neštandardným spôsobom. Najpostihnutejšou oblasťou zostáva oblasť dopravy, a na ňu sú úzko prepojení subdodávatelia, ako hutnícky priemysel, stavebníctvo a podobne. V tomto odvetví je aj v súčasnosti najťažšia vymožitelnosť pohľadávok.

Spoločnosti, ktoré sa zaoberajú vymáhaním pohľadávok preto odporúčajú veriteľom, aby si svoje pohľadávky zabezpečili už pri ich vzniku, a to kvalitnou zmluvou obsahujúcou rozhodcovskú doložku. Veritelia si musia uvedomiť, že čas hrá proti nim, a treba dbať hlavne na rýchlosť. Čím staršia je pohľadávka, tým podstatne klesá jej vymožitelnosť. Štatistiky ohľadom času po splatnosti a šancou na vymoženie sú jasné, vyjadruje ich obrázok 1.

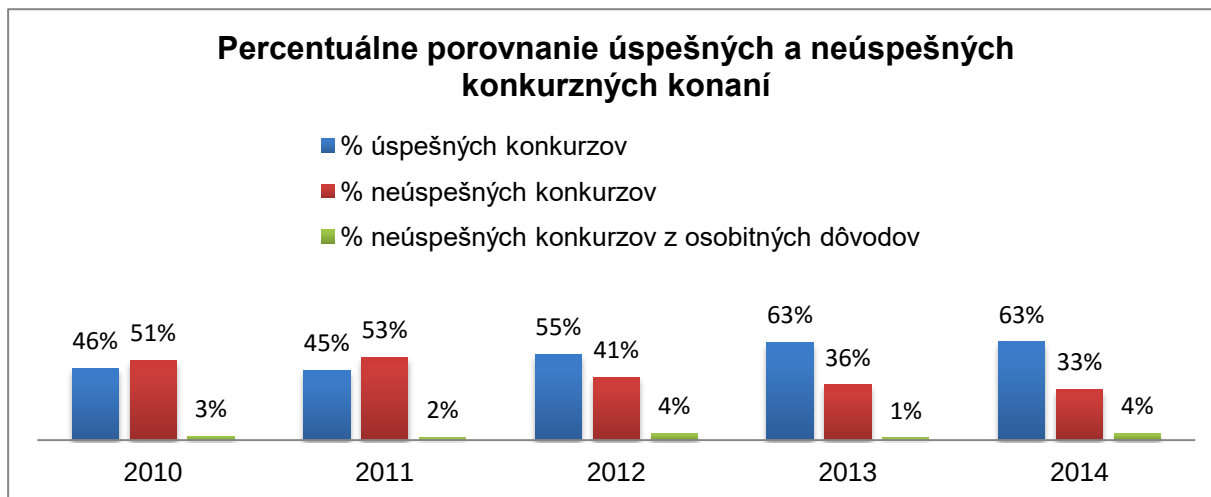
Obrázok 1 Percentuálna šanca vymožitelnosti pohľadávky po splatnosti



Prameň: Vlastné spracovanie na základe analýzy údajov zo stránky www.justice.gov.sk.

Čo sa týka tendencií v roku 2015, počet insolvenčných prípadov na Slovensku vzrástol za vlaňajšok medziročne miernejšie, o 3 %. V regióne EÚ nepatríme v raste insolvencie medzi najhorších, a dokonca je SR ako jediná z regiónu strednej a východnej Európy v počte insolvenčných prípadov na predkrízovej úrovni. Prvé tri miesta najväčších prípadov platobnej neschopnosti v SR za rok 2014 patria podnikom Doprastav, Váhostav a Dubnickému Metalurgickému Kombinátu. Medzi príčiny vstupu týchto spoločností do konkurzného konania zaraďujeme hlavne zlé manažérske rozhodnutia, neadekvátne postavené zmluvy, ktoré robili kontrakty neziskovými.

Obrázok 2 Percentuálne porovnanie úspešných a neúspešných konkurzných konaní

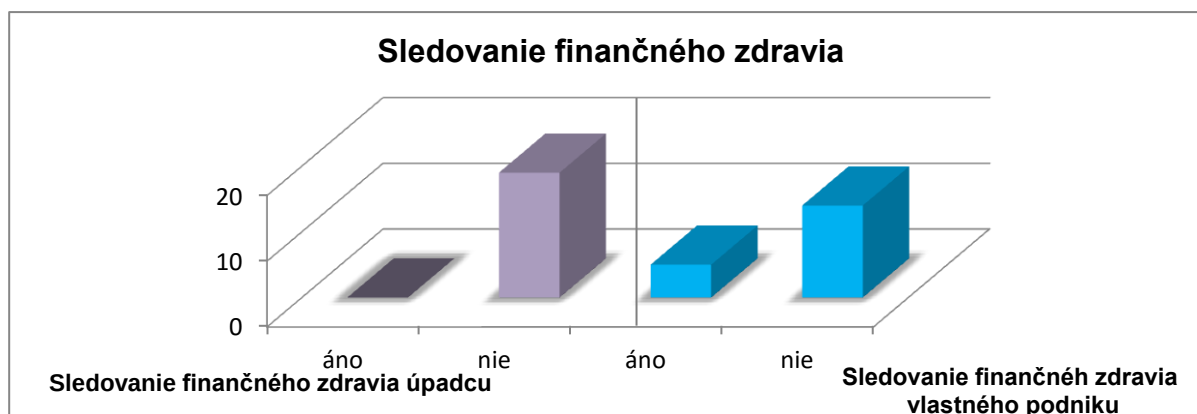


Prameň: Vlastné spracovanie na základe analýzy údajov zo stránky www.justice.gov.sk.

Obrázok 2 poukazuje na fakt, že počet úspešných konkurzných konaní má rastúcu tendenciu. V roku 2010 bolo úspešných konaní, teda konaní po splnení konečného rozvrhu len 46 %, a od tohto roku (až na mierny výkyv v roku 2011) má vývoj úspešných konkurzných konaní len rastúci vývoj. Rok 2011 bol krízový, pretože podiel úspešných konkurzov na celkových poklesol, ale podiel neúspešných konkurzov sa zvýšil, čo môže byť aj dôsledok doznievania krízy. Podiel neúspešných konkurzov v roku 2014 z dôvodu nedostatku majetku dlžníka dosiahol svoje minimum, a to 33 % z celkových konkurzných konaní.

Zo štatistík vyplýva, že najčastejšie návrhy na konkurz podávajú dlžníci, a ich návrhy tvoria v priemere viac než 70 % z celkových návrhov podaných na začatie konkurzného konania. Návrhy veriteľov (jednotlivcov alebo skupín veriteľov) na začatie konkurzného konania tvoria v priemere 22 %, a zvyšných priemerných 8 percent patrí návrhom likvidátorov podnikov v mene dlžníka.

Obrázok 3 Sledovanie finančného zdravia



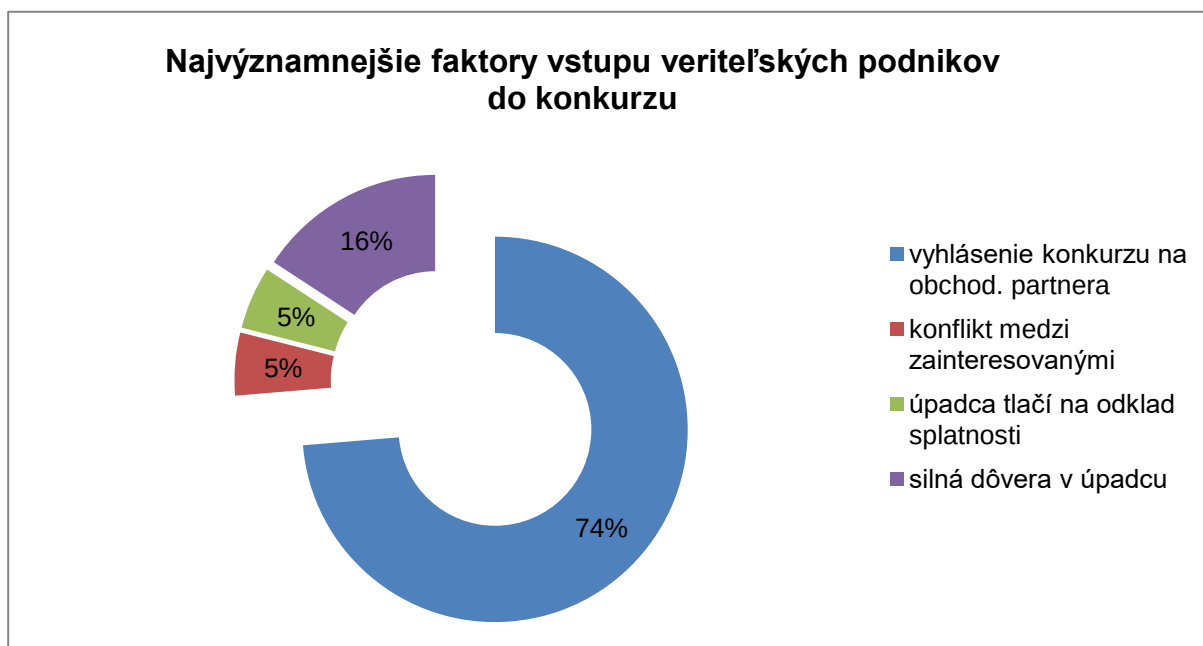
Prameň: Vlastné spracovanie.

Sledovanie finančného zdravia môže podnikom ušetriť mnoho problémov a peňazí, pretože jednotlivé nástroje a ukazovatele, ktoré sa pri sledovaní finančného zdravia využívajú, plnia vo všeobecnosti funkciu indikátorov, na základe ktorých sa dajú stanoviť vhodné opatrenia na zamedzenie negatívneho vývoja v podniku. Z nášho pilotného výskumu vykonaného v roku 2015 vyplýva, že z opýtaných respondentov, ktorí sa ocitli v pozícii veriteľa v konkurznom konaní, žiaden nesledoval vývoj finančnej situácie v podniku úpadcu, teda 100 % opýtaných odpovedalo, že nesledovali finančné zdravie úpadcu. Môžeme si všimnúť, že iba 5 podnikov z celkovej sledovanej vzorky, sledovalo vlastné finančné zdravie a zvyšných 14 podnikov ho vôbec nesledovalo.

Na základe vyhodnotenia pilotného výskumu realizovaného v roku 2015 sme zistili aj percentuálne zastúpenie faktorov, ktoré podniky v postavení veriteľov označili za najvýznamnejšie a považujú ich za hlavný faktor vstupu do konkurzu.

Uvedený obrázok 4 vyjadruje, že 74 % respondentov považuje za vstup do konkurzného konania vyhlásenie konkurzu na obchodného partnera, ktorým sa začína kolobeh konkurzného konania ako takého. Druhé miesto, predstavujúce 16 % z celkového počtu respondentov, patrí silnej až slepej dôvere veriteľa v úpadcu, ktorý často zneužíva situáciu vo svoj prospech. Medzi najvýznamnejšie faktory vstupu veriteľských podnikov do konkurzu považujeme konflikt medzi zainteresovanými stranami, ktorý môže vyústiť podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu, buď zo strany dlžníka, ale častejšie zo strany veriteľa. Významným signálom a faktorom, že niečo nie je v poriadku je aj fakt, keď úpadca neustále tlačí na odklad splatnosti pohľadávky najmä z dôvodu platobnej neschopnosti.

Obrázok 4 Najvýznamnejšie faktory vstupu veriteľských podnikov do konkurzu



Prameň: Vlastné spracovanie.

Za najfrekvencovanejší ekonomický aspekt tak môžeme označiť nedostatok finančného kapitálu úpadcu, prípadne jeho zlá štruktúra, ktorá ho môže viesť do krízovej situácie, z ktorej je už len krok ku konkurznému konaniu. Významným zlým sprievodným signálom je aj to, keď úpadca začne uprednostňovať len niektorých veriteľov, s tým, že na ostatných mu už nezostali peňažné prostriedky. Ku konkurznému konaniu často vedie aj faktor nedostatočné zabezpečenie záväzkov alebo pohľadávok, pri ktorom sa veriteľovi znižuje šanca, že vymáhanie jeho pohľadávky bude 100 % úspešné.

Záver

Sprievodnou črtou dobre riadeného podniku je zvyšovanie jeho trhovej hodnoty a konkurencieschopnosti s dôrazom na upevnenie a ochranu získanej pozície na trhu. Moderné trhové ekonomiky sú ovplyvňované trendmi, medzi ktoré radíme globalizáciu, spájanie podnikov, výrazný vplyv nadnárodných korporácií a iné. Tieto trendy so sebou nesú množstvo príležitostí ale aj hrozieb, a tak je podnikový manažment nútený riadiť mnohé riziká podnikateľského prostredia. Bežnou realitou v podnikovej praxi je, že mnohé podniky nezvládnu riadenie týchto rizík a dostávajú sa do krízy, ktorá sa často končí zánikom spoločnosti.

V tomto článku sme sa zaoberali vymedzením ekonomických aspektov konkurzného konania v podnikovej praxi. Konkurzné konanie významne ovplyvňuje podnikateľské subjekty v období krízy a snaží sa odstrániť problémy týkajúce sa neschopnosti úhrady záväzkov veriteľom. Cieľom konkurzného konania je úspešné zotavenie a následné oživenie hospodárskej činnosti podnikateľských subjektov. Podstata konkurzných konaní tkvie v zabezpečení zdravého podnikateľského prostredia, do ktorého sa aplikujú právne procedúry, ktoré na jednej strane chránia veriteľov, ale na druhej strane sa snažia o usporiadanie majetkových pomerov dlžníka a o promptné riešenie problémov tak, aby sa neprenášali aj na iné podnikateľské subjekty.

Zoznam použitej literatúry

1. BONDAREVA, I. 2012. Prognózovanie platobnej schopnosti malých a stredných podnikov. In: MANEKO. 01/2012, ročník IV., 2012. ISSN 1337-9488.
2. DUBSKÁ, D. 2013. Sborník z mezinárodní vědecké konference Insolence 2013 – konec jedné etapy, začátek další? Firemní sektor ČR: Zániky firem v odvětvích ekonomiky v letech 2008-2012. Praha : Nakladatelství Oeconomica, 2013. 127 s. ISBN 978-80-245-1927-2.
3. ĎURICA, M. 2004. Slovenské konkurzní právo. In: Konkursní noviny. č. 25, ročník 2004. ISSN 1213-4023.
4. ĎURICA, M., HUSÁR J. 2008. Sprievodca konkurzným právom. Bratislava : Ministerstvo spravodlivosti, 2008. 135 s. ISBN 978-80-968833-3-2.
5. ĎURICA, M. 2010. Konkurzné právo na Slovensku a v Európskej únii. Bratislava : EUROKÓDEX, 2010. 816 s. ISBN 978-80-89447-31-2. [Dostupné na internete]: <<https://books.google.sk/books?id=CrAJnaM0bHAC&printsec=frontcover&hl=sk#v=onepage&q&f=false>>
6. HÁLEK, V. 2006. Problematika úpadku a konkurzního řízení. Bratislava : DonauMedia, 2012. 85 s. ISBN 978-80-89364-37-4.
7. KISLINGEROVÁ, E. 2014. Sborník ze semináře Insolvenční praxe : Věřitelé a dlužníci: Struktura potřebných legislativních změn v insolvenčním zákonu. Praha : Nakladatelství Oeconomica, 2014. 107 s. ISBN 978-80-245-2069-8.
8. LEVRATTO, N. 2013. From failure to corporate bankruptcy: a review. In: Journal of Innovation and Entrepreneurship, Artic. 10.1186, 2013. 15 s. ISSN: 2192-5372-2-20.
9. MACKEVICIUS, J., SNEIDERE, R., 2010. Insolvency of an enterprise and methods of financial analysis for predicting it. In: EKONOMIKA, Vol. 89. 2010. s. 49-66. ISSN 1392-1258.
10. SCHONFELD, J., SMRČKA, L., MALÝ, T. 2013. Sborník z mezinárodní vědecké konference Insolence 2013 – konec jedné etapy, začátek další? Insolvenční řízení v České republice: skutečný výnos věřitelu je velmi nízký. Praha : Nakladatelství Oeconomica, 2013. 127 s. ISBN 978-80-245-1927-2.
11. Zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii.

Adresa a kontaktné údaje autorov

JUDr. Tomáš Suchý

doc. JUDr. Ing. Eva Hudecová, CSc.

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Ekonomická fakulta
Tajovského 10
975 90 Banská Bystrica
E-mail: eva.hudecova@umb.sk

Социально-трудовые отношения работников – факторы влияния

Social and labor relations workers - influence factors of influence

Fadeeva Svetlana

Abstract

The paper studied the relationship of staff to the organization of labor in the enterprise, investigated the ratio of workers to the various aspects of the organization of their work. On the basis of the study there is created an index of employee satisfaction, in which was revealed at what level are the factors of satisfaction (index), set a hierarchy of motives of workers, carried out the dynamics of turnover. Based on these data are made recommendations and the appropriate conclusions.

Key Words

motivation, social and labor relations, labor conflicts, adaptation, employee satisfaction index, productivity, human resource management, monitoring, morale climate of staff, stress, industrial enterprise

Аннотация

В статье проведено исследование об отношениях персонала к организации труда на производстве, исследовано отношение работников цеха к различным аспектам организации их труда. На основании исследования приведен индекс удовлетворенности работников, в ходе которого был выявлено, на каком уровне находятся факторы удовлетворенности (индекс), выстроена иерархия мотивов работников, проведена динамика текучести кадров. На основании полученных данных были предложены рекомендации и сделаны соответствующие выводы.

Ключевые слова

Мотивация, социально-трудовые отношения, трудовые конфликты, адаптация, индекс удовлетворенности работников, производительность труда, управление персоналом, мониторинг, морально-психологический климат персонала, стресс, промышленное предприятие

JEL Classification: J50

Введение

На социально-трудовые отношения работников на производстве влияют разные факторы. Одним из наиболее важных факторов удовлетворенности трудом и закрепления ценных кадров на предприятии является организация труда. Основной смысл изучения отношения работников к организации их труда состоит в том, чтобы на его основе руководители имели возможность определить, какие факторы влияют на производительность труда подчиненных, а предприятие могло создать такую систему организации труда, которая позволила бы максимально использовать имеющийся на предприятии потенциал человеческих ресурсов.

Проведение анкетирования позволяет узнать, чего конкретно хочет сотрудник. Комплексное решение проблем по всем направлениям организации труда позволяет найти наиболее оптимальные варианты эффективного использования средств производства и рабочей силы. В связи с этим изучение и последующее улучшение системы организации труда

является актуальной задачей нашего предприятия.

Цель исследования: выявление особенностей отношения персонала к организации труда в подразделении.

Задачи исследования:

1. Выявить отношение работников к особенностям организации труда в подразделении.
2. Вычислить индексы удовлетворенности сотрудников аспектами профессиональной деятельности в подразделении.
3. Оценить рейтинг мотивов персонала подразделения.
4. Определить, какие трудности возникают у респондентов в процессе их трудовой деятельности.

Объект исследования: мотивация и организация труда персонала.

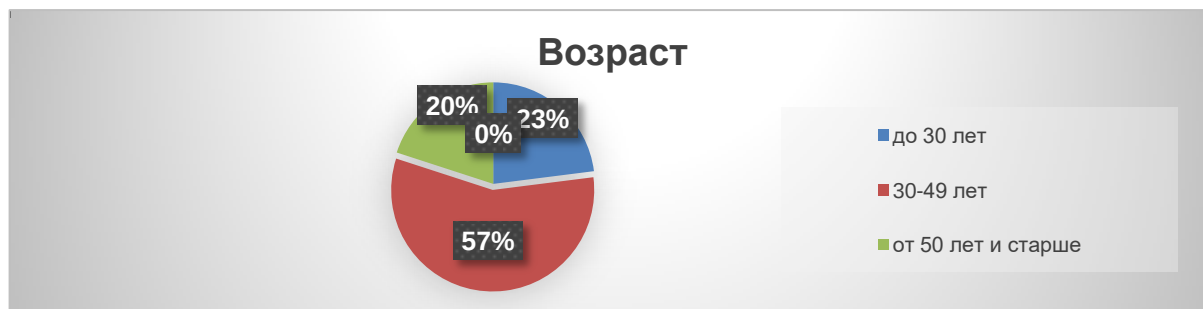
Предмет исследования: отношение работников цеха к различным аспектам организации их труда.

1. Изучение литературы по теме исследования, данных машинограмм.
2. Анкетирование.
3. Метод обоснования – расчет количественных и качественных показателей.
4. Анализ и синтез результатов анкетирования.

1. Социально-демографическая и квалификационная характеристика участников опроса

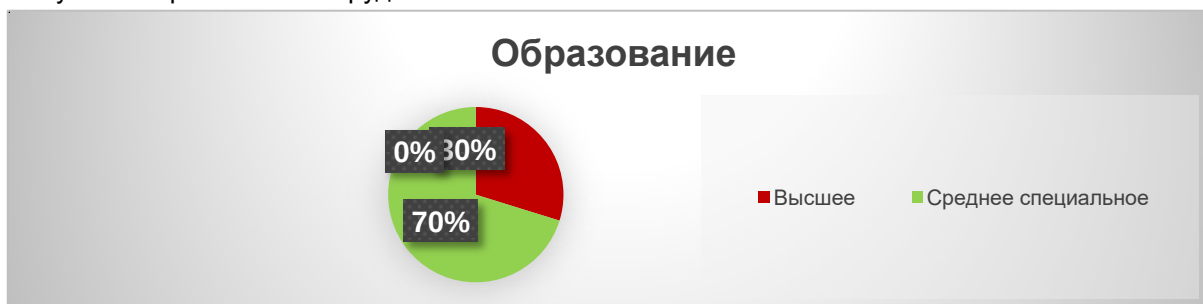
В исследовании приняли сотрудники цеха предприятия машиностроительного комплекса, всего опрошено 108 человек, 33% от общей численности персонала в цехе, в том числе 58% руководящего состава. Мужчины составили 70% от общего количества опрошенных.

Рисунок 1 возраст участвующих в исследовании сотрудников



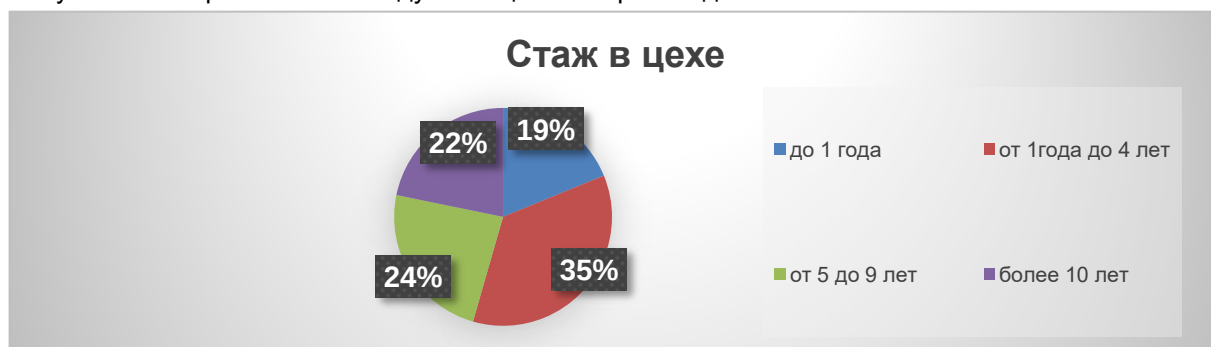
Источник: собственная обработка.

Рисунок 2 образование сотрудников



Источник: собственная обработка.

Рисунок 3 стаж работы в исследуемом цехе на производстве



Источник: собственная обработка.

Результаты опроса

Сотрудников цеха, проработавших менее года, устраивает режим рабочего дня, система общественного питания, медицинское обслуживание на предприятии, морально-психологический климат в коллективе: большинство коллег прислушиваются к мнению новых сотрудников, конфликты с коллегами редки. Сверхурочно приходится работать редко. Выполняемая работа способствует развитию их способностей. При переходе на предприятие у большинства профессия не изменилась (рис.4).

Рисунок 4 сотрудники цеха, проработавшие менее года



Источник: собственная обработка.

Недостаточно осведомлены о структуре и функциях управленческих звеньев предприятия (72%), о производственных приказах, распоряжениях, инструкциях (56%). Каждому третьему не хватает знаний и навыков по нынешней профессии. Большинство не видит перспективы обучения за счет предприятия.

Администрация недостаточно учитывает интересы работников (68%). Конфликты с руководителями возникают у 40% вновь принятых работников, которые ощущают безразличное отношение руководства к их мнению. Стил управления непосредственного руководителя оценивается как в общем соответствующий, но его необходимо улучшать. Непосредственные руководители делают всё от них зависящее.

Наиболее благоприятно проходит социально-психологическая и профессиональная адаптация в цехе, также организационная (средний уровень).

Уровень материально-бытовой адаптации ниже: не удовлетворены системой материального стимулирования труда, среднемесячным заработком, дополнительными выплатами; многие не видят перспектив улучшения жилищных условий (84%); перспективы материального благополучия, в основном, оценивают как средние (80%).

У 36% новичков уже возникло желание перейти на другое место работы внутри предприятия.

Процедуры адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. Практика показывает, что 90% людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации. Как правило, новичок в организации сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается именно отсутствием информации о порядке работы, месте расположения, особенностях коллег и т.д. То есть специальная процедура введения нового сотрудника в организацию может способствовать снятию большого количества проблем, возникающих в начале работы. Кроме того, способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации. Для руководителя же информация о том, как организован в его подразделении процесс адаптации новых работников, может многое сказать о степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции [1].

Во время адаптации работника возможны конфликтные и спорные моменты (например, при взаимоотношениях с более опытными коллегами, в вопросах субординации и т.п.). Основная задача руководителя и наставника – помочь адаптации «новобранца» и его интеграции в общую корпоративную среду. Целенаправленная работа с вновь поступающим персоналом включает в себя, в первую очередь, профессиональную и психологическую адаптацию к действующей структуре связей и традициям корпоративной культуры.

Таблица 1 Факторы адаптации

Факторы адаптации	
Я знаю распорядок и свой рабочий график	100%
Я знаю, каких результатов от меня ждут	88%
Я активно взаимодействую с коллегами в цехе	88%
Я знаю направления деятельности предприятия	84%
Я ознакомлен с требованиями и стандартами работы	84%
Я ознакомлен со своей должностной инструкцией Другое: « инструкции не видел »	84%
Меня представили коллективу Другое: « знакомился сам »	84%
Я знаю, как вести себя в непредвиденной ситуации Другое: « не всегда »	84%
Мне четко сформулировали мои основные задачи	80%
Я знаю свои права и обязанности Другое: « никто не объяснял »	76%
Мое рабочее место подготовлено: Другое: оборудование часто ломается, нет вентиляции, очень грязно, нет притока свежего воздуха, нет ремонта	68%
Я знаю, что относится к секретным сведениям Другое: « никто не рассказал »	68%
Я знаю традиции, нормы, стандарты предприятия Другое: « не все » (2 ответа)	52%
Я активно взаимодействую с другими отделами Другое: « узкий круг общения »; « мне это не нужно »	44%

Таблица 2 Трудности в период адаптации

Трудности в период адаптации:		
1	Долгий процесс документооборота, оформления на должность	48%
2	Несвоевременное обучение	42%
3	Большой объем информации в период адаптации	40%
4	Недостаточное количество адаптационных мероприятий для вновь принятого персонала	40%
5	Отсутствие систематизированного источника информации, необходимой для выполнения рабочих обязанностей в период адаптации	36%
6	Низкое качество подбора персонала, большая загруженность руководства	32%
7	Недостаточное количество обучения новым стандартам и регламентам (переквалификации) работающего персонала	28%
8	Недостаточная помощь наставника в первое время работы: «наставника не было»; «по мере возможности»	20%

Источник: собственная обработка.

В целом удовлетворенность трудом в цехе 2018 - противоречивая (0,06): у 60% опрошенных выявлена низкая либо противоречивая (близкая к нулю) удовлетворенность. Это ниже, чем практически во всех исследованных подразделениях предприятия за последние 5 лет, за исключением цеха 2163. Абсолютной связи между удовлетворенностью трудом и текучестью не выявлено. Тем не менее, в большинстве случаев в цехах, где уровень текучести превышает норму, удовлетворенность персонала трудом, как правило, противоречивая либо средняя (например, 2018, 2142 и др.). В подразделениях предприятия с высокой удовлетворенностью трудом, текучесть чаще всего нормальная (например, 2688, 2322, 2424, 2252, 1100, 1200).

Таблица 3 Индексы удовлетворенности работников цеха 2018

Уровень	Факторы удовлетворенности (индекс)	До 30 лет	От 30 до 50 лет	Старше 50 лет	По цеху
Низкий уровень	состояние оборудования	-0,8	-0,7	-0,5	-0,7
	методы морального стимулирования	-0,5	-0,5	-0,3	-0,4
	материальные льготы и вознаграждение	-0,4	-0,5	-0,1	-0,3
	карьерный рост	-0,8	-0,4	0	-0,3

Противоречивая удовлетворенность	организация досуга	-0,6	-0,4	0,4	-0,2
	условия труда	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2
	равномерность загрузки	-0,2	-0,2	0	-0,1
	обслуживание рабочих мест	-0,2	-0,3	0,17	-0,1
	профессиональный рост	-0,4	-0,23	0,39	-0,02
	возможность реализации ваших способностей	-0,1	-0,2	0,3	-0,02
	стандарты, нормы труда	-0,1	0,03	0,06	-0,02
	рабочее место	0	-0,1	0,17	0,03
Средний уровень	система отбора и расстановки кадров	-0,3	0,16	0,17	0,13
	сроки выполнения заданий	0,2	-0,1	0,61	0,19
	распределение обязанностей	0	0,19	0,17	0,18
Высокий уровень	распределение отпусков	0,4	0,5	0,56	0,49
	дисциплина труда в цехе	0,4	0,52	0,61	0,5
	объем вашей работы	0,2	0,6	0,7	0,5
	отношения с руководством	0,2	0,45	0,78	0,53
	отношения с коллегами	1	1	1	1
Удовлетворенность трудом в целом		-0,1	-0,02	0,25	0,06

Более всего работники цеха удовлетворены отношениями, дисциплиной, объемом работы (Табл.3). Практически для всех опрошенных в цехе 2018 трудовая деятельность на нашем предприятии является значимой (главный источник дохода) и постоянной (ощущают стабильность места работы). Напряжение при ежедневной работе у 53% небольшое, у 46% - достаточно выражено. 82% обычно устают к концу рабочего дня. За последнее время находились в простое всего 16% опрошенных, из них 6% считают, что это произошло по вине руководства, 10% - по причинам, не зависящим от руководства и работника.

Конфликтные ситуации на работе, как правило, случаются время от времени (89%).

У каждого четвертого работника цеха - низкая удовлетворенность трудом, в основном, это мужчины средних лет со стажем от 2 до 9 лет. Большинство уволившихся по причинам текучести за 2014-2015гг. относятся именно к этой демографической категории. С возрастом удовлетворенность незначительно повышается, только у старшего поколения достигает среднего уровня.

Большинство работников цеха независимо от возраста не удовлетворяет состояние оборудования (81%), условия труда (61%). В особенности молодежь не устраивает карьерный рост (65%), организация досуга (56%).

Материальными льготами, вознаграждением не удовлетворены 66% опрошенных, методами морального стимулирования – 68%. Работники периодически выражают

недовольство зарплатой (данный факт отметили более 70% руководителей). Обычно после получения расчетных листов говорят, что зарплата не успевает за ростом цен; «работы больше - денег меньше», «мало платят, не моя работа, а почему я, когда другие есть», требуют повышения зарплаты, выплаты дополнительных премий, возмущаются, иногда необъективно, неадекватно высказывают претензии мастеру и старшему мастеру.

В этом случае руководство, как правило, проводит собрания по объяснению экономического положения предприятия (57%); реже - делает вид, что ничего не происходит (29%). Кроме того, линейные руководители стараются объяснить причины, разъяснить должностные обязанности, разбираются с каждым конкретным случаем.

Наименее выражены при выборе работы потребность передавать опыт более молодым специалистам и необходимость в свободном графике работы с возможностью самостоятельного заработка (Табл.4).

Наиболее важны стабильная зарплата, соц. пакет, условия труда. работа в надежной, солидной организации, контакты с людьми (коллектив). Достаточно важно повышать профессиональный уровень, самостоятельно принимать решения.

Потребность в дополнительном обучении, саморазвитии испытывает 29% опрошенных. В какой-то степени люди хотят самореализоваться, но как сильно - зависит от каждого в отдельности. В частности, 11% хотели бы повысить квалификацию, другие – пройти компьютерные курсы, обучиться на диспетчера, сварщика, техника газовой службы, крановщика, менеджера.

Полученные значения могут дать руководителю полезную информацию о силе потребности в самореализации подчиненных. Сотрудники такого типа хотят чувствовать, что они не только используют уже приобретенные навыки и умения, но и приобретают новые. Нужно быть внимательными к таким мотивациям, стараясь постоянно развивать таких подчиненных (большую часть из них составили мужчины средних лет со стажем от 5 до 10 лет). Это можно сделать путем планирования развивающей деятельности сотрудников посредством обучающих курсов, поручения сложных заданий, постановки новых целей. Такой подход к развитию персонала будет способствовать сокращению текучести.

Таблица 4 Иерархия мотивов работников цеха 2018

№ п/п	Факторы выбора работы (балл ¹)	До 30 лет	От 30 до 50 лет	Старше 50 лет	По цеху
1	Стабильная заработная плата	1	1,1	1	1
2	Социальный пакет, условия труда	1,5	1,3	1,1	1,3
3	Работа в надежной, солидной организации	1,2	1,2	1,6	1,3
4	Контакты с людьми (коллектив)	1,4	1,6	1,8	1,6
5	Повышение профессионального уровня	1,5	1,7	2,3	1,8
6	Право самостоятельного принятия решения	1,5	1,7	2,3	1,8
7	Интенсивность работы	1,8	2	2,3	2
8	Близость к дому	2,6	2	2	2,1
9	Карьера, расширение полномочий	1,6	2,2	2,9	2,3
10	Возможность получения нового опыта, обучение	2	2,2	2,6	2,3

¹ 1 – очень важно, 2 – важно, 3 – не очень важно; 4 – совсем не важно

11	Возможность передавать опыт более молодым специалистам	2,9	2,5	2,8	2,7
12	Свободный график работы с возможностью самостоятельного заработка	3,1	2,6	3,2	2,8

Источник: собственная обработка.

Правильные методы мотивации поощряют людей к активному выбору, помогают в каждом конкретном случае выявить альтернативы, варианты, возможности, принятию эффективных решений²[2]. Это необходимо учитывать руководству при выборе наиболее действенных способов закрепления кадров.

Привлекает 86% опрошенных руководителей работа, связанная с управлением людьми. Стаж большинства руководителей – более 7 лет. 55% - средних лет, 30% - старшего возраста. Опыт руководящей работы, в основном, от 3 до 17 лет, средний – 9 лет. Тем не менее, каждый четвертый руководитель цеха испытывает потребность в дополнительной информации для более эффективной работы: не хватает представления о будущем производства, оперативной, экономической информации, знания компьютера, трудового законодательства и очередности выполнения работ.

Кроме того, 90% руководителей хотели бы получить информацию по стабилизации социально-психологического климата в коллективе: обучение умению предвидеть и прекращать возникновение конфликтов (76%), предупреждать возникновение в коллективе «сарафанного радио» - 14%, по устранению психологического и морального давления на работника – 29%.

Таблица 5 Руководителей не устраивает в работе на данный момент

Руководителей не устраивает в работе на данный момент:	
недостаточная материально-техническая база	33%
условия труда	10%
невозможность должностного роста	5%
стиль руководства, субъективизм в оценках труда подчинённых	5%
нерешенность социальных проблем (жилье, детсады и т.п.);	5%
другое: «сложность в получении расходных материалов»; «повышение зарплаты очень низкое по отношению к росту цен».	

Источник: собственная обработка.

Нынешняя продуктивность труда персонала удовлетворяет большинство руководителей цеха (81%). Удовлетворенность работников отношениями с руководством высокая, стилем управления начальников – средняя. Выше всего оценили управление старшего мастера 1 участка. Менее всего персонал устраивает руководство старшего мастера 3 участка и старшего мастера начальника ТЭБ. Необходимо предпринять меры по совершенствованию его стиля управления (рис.5).

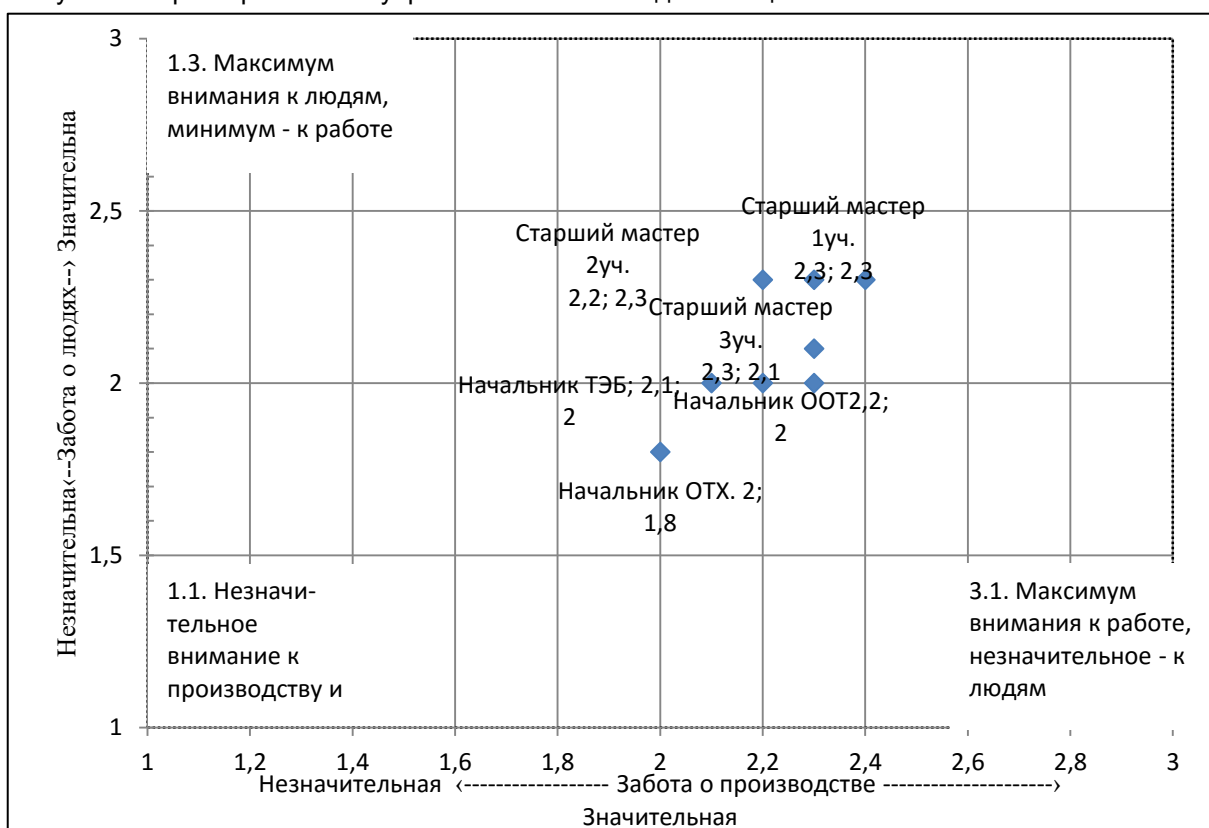
²Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. Этика бизнеса: учеб. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 352 с.

Таблица 6

Старший мастер / Нач. бюро	Забота о производстве	Забота о людях	Удовлетворенность стилем руководства
Старший мастер 1уч.	3,2	3,2	3,2
Старший мастер 2уч.	3	3	3
Старший мастер 3уч.	3	2,5	2,5
Начальник ООТ	2,14	2,29	2,29
Начальник ТЭБ	2	2	2
Начальник ОТЗ	2,07	1,93	1,85

Источник: собственная обработка.

Рисунок 5 Характерные типы управленческого поведения в цехе 2018



Источник: собственная обработка.

Наиболее эффективный стиль состоит в умении так построить работу, чтобы сотрудники видели в ней возможности самореализации и подтверждения собственной значимости, т.е. создавать условия работы, позволяющие наилучшим образом использовать потенциальные возможности сотрудников коллектива³[3]. Рекомендуем экспресс-диагностику управленческих

³ Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. – с. 521.

умений в бюро социального развития. По итогам тестирования руководителю будут даны индивидуальные рекомендации.

Приведем несколько вопросов, которые руководители могут использовать для оценки качества осуществляемого ими руководства:

- Развивают ли руководимые мною люди свои способности?
- Растет ли их способность принимать решения и брать на себя ответственность?
- Учатся ли они сотрудничать со своими коллегами?
- Участвуют ли они в принятии решений?
- Чувствуют ли они мое поощрение и поддержку?
- Помогает ли им мое руководство стать лучше и работать более продуктивно?⁴

Потери рабочего времени значительны, по мнению 52% руководителей, другие варианты ответа – «большую часть времени занимает поиск материалов», «при оперативной работе и наладке потери незначительны».

Основные причины потерь рабочего времени, по мнению руководителей:

- техническое оснащение; старое оборудование; выход из строя оборудования, установок, поломки основного оборудования; вспомогательные, подготовительные работы;
- простои оборудования (3 ответа);
- не хватает материала; простои по материалам (2 ответа); отсутствие комплектующих; несвоевременное и неполное наличие комплектующих, связанное со сложностью получения, оплаты и их заказа;
- человеческий фактор (больничные листы), отношение людей к работе, трудовая дисциплина; недостаточная требовательность;
- неорганизованность; оформление документации занимает много времени, подготовка к производству (изготовление запчастей); оформление бумаг и их согласование, отказ подразделений в помощи по предприятию; плохая работа тех. отдела;
- нехватка персонала, загруженность имеющегося персонала.

Причины возникающих трудностей, по мнению работников:

- большая загруженность,
- неисправность оборудования (3 ответа); отсутствие надлежащего оборудования; старое оборудование,
- наличие плохого инструмента; нет инструмента,
- человеческий фактор; невыполнение поставленных задач определенными лицами,
- недопонимание начальства (2 ответа) и «нежелание начальства слушать!!!»; не прислушиваются к рабочим; халатность руководства (2 ответа); отношение к подчиненным,
- безразличие; никому ничего не надо,
- неравномерность выдачи заказов в течение месяца; необеспеченность работой,
- много ручного труда,
- нет качественной поставки материала,
- отсутствие нормального освещения.

В целях улучшения организации труда в цехе руководители предлагают:

- оперативный ремонт оборудования (2 ответа), ППР оборудования,
- провести модернизацию оборудования,
- техническое оснащение; новый инструмент, оснастка; упрощение получения и заказа материалов и запчастей,
- нужны классифицированные специалисты; переподготовка кадров,

⁴ Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. Этика бизнеса: учеб. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 352 с.

- ужесточить требовательность; каждый должен выполнять требования должностных инструкций; разрушить миф о том, что «моя хата с краю»,
- необходимо распределить обязанности и численность работников в зависимости от объемов работ,
- полная компьютеризация; обеспечить достаточным количеством компьютеров,
- денежный стимул; перевод на оклады с большим % премии (40-60%).

Пожелания работников к организации рабочего места, условий труда:

- современное оборудование, ремонт,
- обслуживание рабочих мест,
- больше света,
- точное распределение обязанностей каждого сотрудника,
- замена оборудования, ремонт помещений,
- автоматизировать работу,
- новые верстаки,
- изолированное, теплое, чистое место,
- должно быть комфортно,
- чистота порядок во всем,
- нужна комната питания,
- всё должно работать качественно, всегда быть исправное, оборудование и техника (2 ответа),
- соблюдать безопасность труда,
- освещенность и безопасность при выполнении работ.

Пожелания к характеру работы:

- стабильности по работе (4 ответа),
- умеренные нагрузки,
- равномерная загрузка (2 ответа); чтобы все нормально работали,
- организованность (2 ответа),
- 5-дневка.

Пожелания к режиму работы:

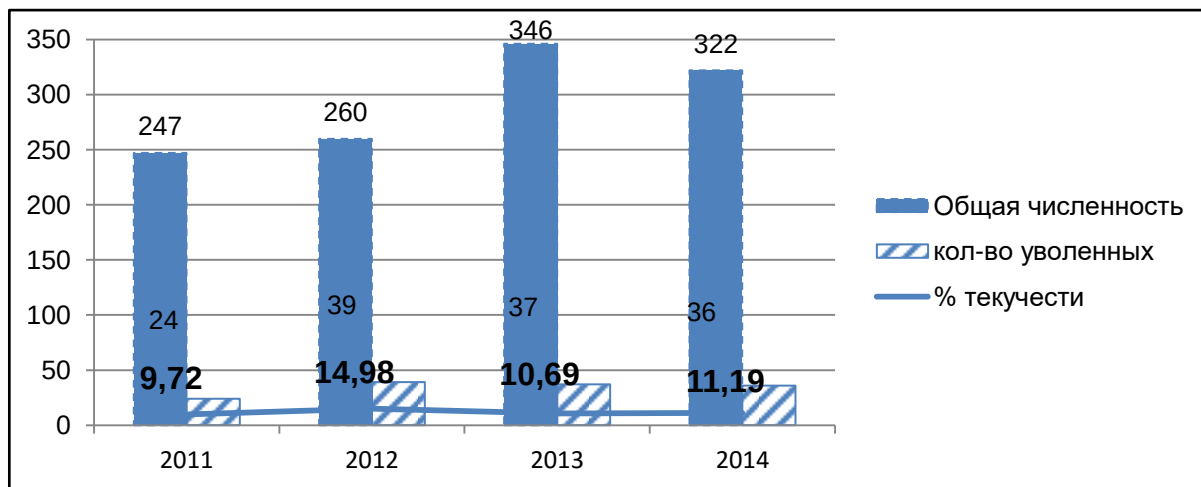
- С 7.00 до 15.45; с 8.00; 8 часов в день,
- в день по 12 часов (2 ответа),
- свободный график,
- постоянный.

Пожелания к заработной плате:

- увеличение – (58%): «цены растут, а зарплата нет»; в связи с ростом цен повысить на 10 тыс. руб.; повысить на 10% (2 ответа); почасовая от 300 руб./час + индексация каждый год; 40 тыс. руб., можно чуть-чуть прибавить;
- достаточная для безбедного проживания;
- должна быть выше в 2 раза;
- «денег мало не бывает»;
- сдельная.
- За последнее время искали другую или дополнительную работу 37% опрошенных. 61% не собираются этого делать.

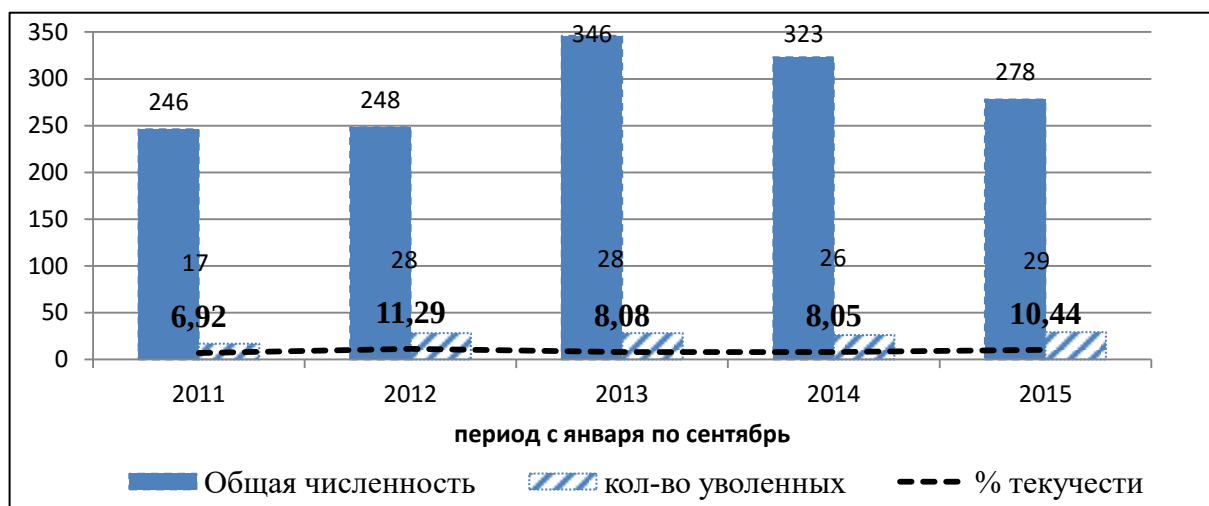
Текучесть в цехе традиционно превышала норму. Каждый год увольняется по причинам текучести в среднем около 34 человек вне зависимости от существенного изменения численности подразделения (рис.6). За 2015 год намечается тенденция к увеличению текучести, по числу уволенных – незначительная (рис.7).

Рисунок 6 Динамика текучести в цехе 2018 за 2011-2014гг.



Источник: собственная обработка.

Рисунок 7 Текучесть в цехе 2018 на данный момент в сравнительных данных за тот же период в предыдущие годы



Источник: собственная обработка.

Рисунок 8 Распределение уволенных из цеха 2018 за 2014-2015гг. по должности (чел.)

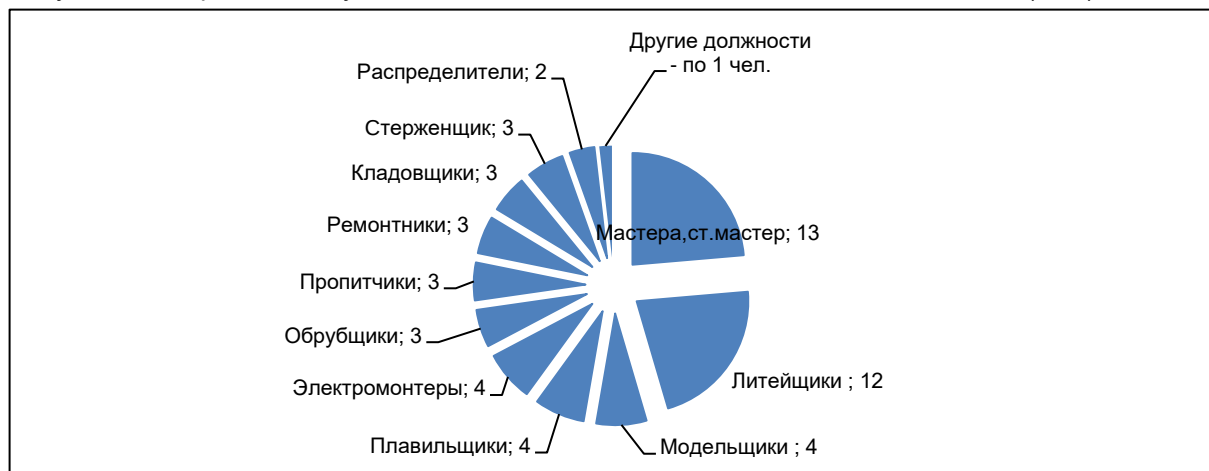
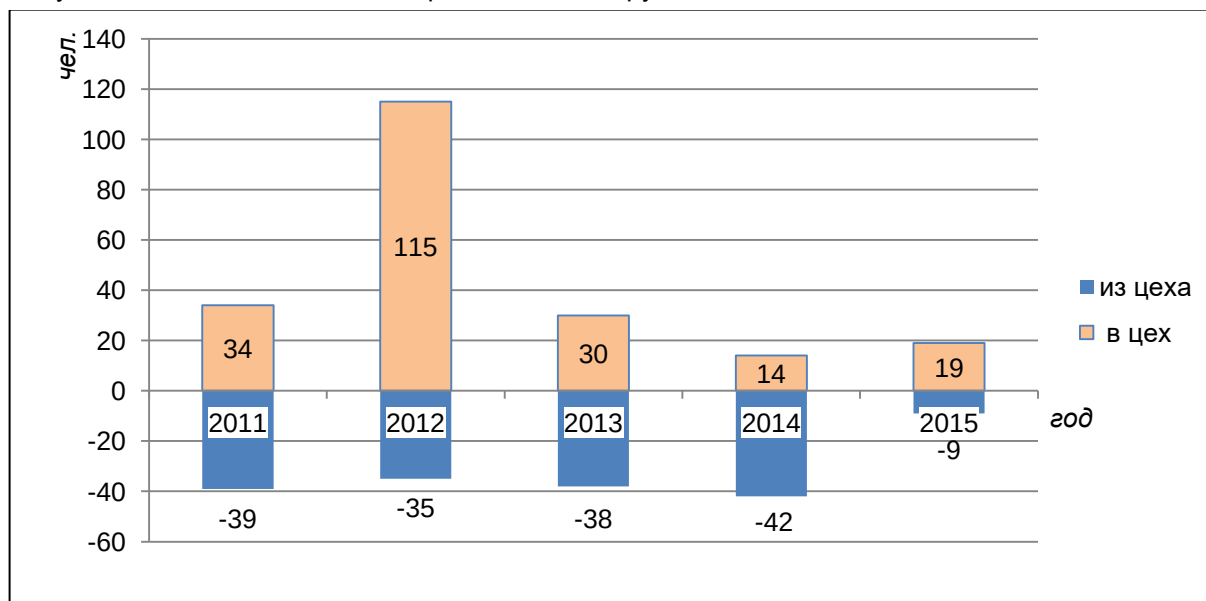


Рисунок 9 Соотношение числа переведенных сотрудников из цеха и в цех 2018



Источник: собственная обработка.

Таблица 7 Причины увольнений (по мнению руководителей)

1.	Новая работа с более высокой оплатой	46%
2.	Не сложились отношения с руководителем (объективность оценки и т.д.)	12%
3.	Причины личного характера: семья, здоровье, место жительства, проблемы с проездом до места работы; недостаточный объем льгот, соц. программ	10%
4.	Новая работа с повышением должностной позиции (карьерный рост)	8%
5.	Высокая интенсивность работы - работа требует больших нервных и физических нагрузок; не хватило опыта и знаний; слишком высокая ответственность	7%
6.	Уходят из организации, не имея нового места работы	5%
7.	Не устраивала организация труда: рабочее место, техника, освещение, отсутствие четких обязанностей и т.п	4%
8.	Неудовлетворительные условия труда на рабочем месте (t°, тяжесть, вредность и т.д.)	2%
9.	Неудобные часы работы (график, продолжительность)	2%
10.	Неэффективная процедура отбора и оценки кандидатов (подбор персонала)	2%
11.	Отсутствие нематериальной мотивации (морального поощрения)	1%

Источник: собственная обработка.

Главная причина поиска другой работы – неудовлетворительный уровень оплаты труда. 5% опрошенных искали другую работу в связи с предстоящим сокращением штата.

Ради получения дополнительного дохода готовы работать больше 66% опрошенных, из них 32% готовы больше работать на настоящей работе, 13% - иметь работу в дополнение к настоящей. Другую работу с большей продолжительностью не выбрал никто. Таким образом, побуждает сменить место работы, как правило, то, что работники не видят возможностей увеличения заработка внутри предприятия.

Таблица 8 Предложения руководителей для снижения текучести кадров

Разработать адаптационные мероприятия	24%
Увеличить статьи затрат на удержание персонала	19%
Разработать новые регламенты взаимодействия сотрудников при высоком уровне текучести	19%
Усовершенствовать систему наставничества: разработать функциональные обязанности наставника и учеников; программы наставничества; критерии оценки ученика и наставника	19%
Расширить штат сотрудников по подбору и обучению персонала	10%
<i>Иное:</i> перевод всех на оклады с премией 40-60% от зарплаты; увеличение зарплаты.	

Источник: собственная обработка.

Заключение

Текучесть в цехе традиционно⁵ превышает норму в среднем вдвое (около 10%), переводятся из цеха, как правило, больше, чем переводятся в цех. Удовлетворенность трудом в цехе ниже, чем почти во всех исследованных подразделениях предприятия за последние 5 лет. 81% не удовлетворяет состояние оборудования.

За последнее время 37% искали другую или дополнительную работу. Наиболее подвержены текучести в цехе мужчины среднего возраста со стажем от 2 до 9 лет (у них самая низкая удовлетворенность трудом, более выражена потребность в обучении), как правило, это мастера и рабочие. Среди всех должностей чаще увольняются литейщики, модельщики, плавильщики.

Практически для всех опрошенных работа на предприятии является значимой и постоянной. При выборе работы для персонала наиболее значимы стабильная зарплата, соц. пакет, условия труда. Соответственно, главная причина поиска другой работы – неудовлетворительный уровень оплаты труда. 58% опрошенных выразили желание повышения уровня заработной платы. Материальными льготами, вознаграждением не удовлетворен 66%, методами морального стимулирования – 68%. Готовы больше работать ради дополнительного дохода 66%.

Потребность в обучении испытывает 29% опрошенных: 11% хотели бы повысить квалификацию, получить профессию диспетчера, сварщика, газовика, крановщика, менеджера; пройти компьютерные курсы.

Адаптация вновь принятых в цех в целом проходит на среднем уровне (у большинства прошла довольно успешно), но есть и некоторые сложности. Усложняет адаптацию неудовлетворенность системой материального стимулирования, перспективами улучшения жилищных условий (84%). 36% новичков уже выразили желание перейти на другое место работы внутри предприятия. 16% не ознакомлены с должностной инструкцией, не представлены коллективу, не знают свои права и обязанности. Каждого третьего не устраивают

⁵ С 2007 года

условия труда: отмечают, что «оборудование часто ломается», «нет ремонта, вентиляции, грязно». Главными трудностями в период адаптации являются долгий процесс документооборота и несвоевременное обучение (отметили более 40% вновь принятых). 40% отметили недостаточное количество адаптационных мероприятий: каждому пятому недостаточно было помощи наставника в первое время работы, один человек утверждает, что у него не было наставника или он, возможно, не знал о нем.

Удовлетворенность работников стилем руководства средняя. Конфликты на работе периодически возникали у 89% опрошенных.

Основные причины потерь рабочего времени, которые указали руководители, связаны с оформлением документации, выходом из строя оборудования, простоями из-за нехватки материала и комплектующих. Для повышения эффективности труда предлагают оперативный ремонт, модернизацию оборудования, упрощение получения и заказа материалов и запчастей, переподготовку кадров.

Рекомендации

- Повышать удовлетворенность персонала трудом: обосновывать размер заработка, стимулировать за профессионализм, качество работы; улучшать социально-бытовые условия (освещение, вентиляция, ремонт), организацию работы (неравномерность выдачи заказов, много времени занимает оформление документации, подготовка производства).
- Обратить внимание на иерархию мотивов персонала.
- Оптимизировать потери рабочего времени.
- Провести тестирование руководителей на управленческий потенциал, обратив внимание на удовлетворенность работников стилем управления руководителей.
- Принимать на работу соискателей, разделяющих корпоративную культуру цеха, обратив внимание на ответы по удовлетворенности и по выявлению мотивов работы, насколько противоречивы пожелания по характеру и режиму труда, по заработной плате.
- Организовать обучение руководящего состава навыкам эффективного разрешения конфликтов.
- Применять социально-психологические методы управления: развитие индивидуальных способностей, убеждение, внушение. Чаще использовать в работе моральное стимулирование.
- Необходимо способствовать профессиональному обучению и развитию работников, т.к. согласно Кодексу корпоративной культуры, это одна из ценностей предприятия.
- Включать молодежь в систему преемственности, следить за тем, чтобы адаптация новых сотрудников проходила успешно.
- Сегодня рынок труда характеризуется высокой мобильностью персонала. Спрос на квалифицированных работников превышает предложение. В ближайшие несколько лет эта тенденция только усиливается. В особенном дефиците сегодня молодые активные профессионалы, обладающие желанием преуспеть и компетенциями изменять в лучшую сторону существующий ход вещей.
- В связи с этим необходимо поддерживать с сотрудниками положительную обратную связь, проводя собрания, встречи, лично общаться. Работники должны ощущать завершенность и содержательность выполняемой работы, возможность проявить свои способности. Давно доказано, что участие персонала в обсуждении вопросов, непосредственно касающихся их работы, имеет положительное воздействие на удовлетворенность трудом, что должно привести к уменьшению текучести в цехе.

Библиографический список

1. Управление персоналом / Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Учебник. 1999. «Центр Кадровых Технологий - XXI век»
2. Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. Этика бизнеса: учеб. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 352 с.

⁶ Первакова Е., Снесарева Е. Как вырастить инноваторов // Корпоративная культура, 5-2008.

3. Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. – с. 521.
4. Первакова Е., Снесарева Е. Как вырастить инноваторов // Корпоративная культура, 5-2008.
5. Фадеева С.З. Особенности отношения персонала к организации труда на производстве VII Всероссийский кадровый форум «Инновационное управление персоналом». Сборник трудов. Самара 2016г.
6. Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Фадеева С.З. «Управление конфликтами в организации». – Самара: Самар.гос.техн. ун-т., 2012. - 145-150с.
7. Гагаринская Г.П., Фадеева С.З.: Управление оплатой труда на предприятиях различных форм собственности Самарской области. Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2013. – 186-188с.
8. Гагаринская Г.П., Фадеева С.З., Кузнецова И.Г., Нигматуллин Р.Р. Мотивационное управление трудовыми конфликтами и стрессами на предприятии. Научный журнал Výskumného ústavu ekonomiky a manažmentu Деловая активность, том 5, номер 2, 2015год. С.18-31

Адрес и контактные данные авторов

Фадеева Светлана Захаровна, аспирант, старший преподаватель
кафедра «Экономика и управление организацией»
Самарский государственный технический университет
443100 г. Самара, Молодогвардейская 244
Тел.: +7 (846) 278-43-36
E-mail: svetlanka16363@mail.ru

ПРОБЛЕМА ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

The problem of labor mobility in the Russian labor market

N. N. Satonina, A. V. Alimov, I. G. Kuznetcova

Abstarct

The article focuses on a specific feature of the Russian labor market - the imbalance of labor resources in the country, which leads to a serious deficit of staff in a number of regions and industrial clusters. To solve this problem high potential of labor mobility becomes more valuable. This article analyzes the research potential of labor mobility of the population in Russia, and various types of labor mobility - professional qualification, geographical, employment form. The necessity of creating a systematic approach to mobile workforce management is studied, and ways of developing the potential of labor mobility are highlighted.

Key Words

labor market, labor mobility, the mobility of professional qualifications, geographical mobility, sphere of activity, place of residence, training, relocation package, forms of employment, working conditions, competitiveness

Аннотация

Статья акцентирует внимание на специфическую черту российского рынка труда - дисбаланс трудовых ресурсов на территории страны, который приводит к серьезному дефициту кадров в ряде регионов и отраслевых кластеров. Для решения этой проблемы большую ценность приобретает высокий потенциал мобильности трудовых ресурсов. Статья посвящена анализу исследования потенциала трудовой мобильности населения России. Рассмотрены различные виды трудовой мобильности – профессионально-квалификационная, географическая, по форме занятости. Обоснована необходимость создания системного подхода к управлению мобильностью трудовых ресурсов, выделены возможные пути развития потенциала трудовой мобильности.

Ключевые слова

рынок труда, трудовая мобильность, профессионально-квалификационная мобильность, географическая мобильность, сфера деятельности, место жительства, обучение, релокационный пакет, формы занятости, режим работы, конкурентоспособность

JEL Classification: J53, M54

Введение

В последние десятилетия особенности и проблемы российского рынка труда стали предметом интенсивных научных исследований. Однако тенденции и перспективы рынка труда интересуют не только ученых, но являются весьма актуальными для представителей бизнеса, HR-сообщества, трудоспособного населения в целом.

В России сложилась особая модель рынка труда, значительно отличающаяся от большинства моделей в других странах в силу исторических, экономических, политических, социальных причин[1].

Одной из важнейших специфических черт российского рынка труда является дисбаланс трудовых ресурсов на территории страны. Ряд удаленных территорий, особых экономических зон, развитых регионов и отраслевых кластеров испытывают серьезный дефицит кадров – специалистов нужной квалификации.

В сложившейся ситуации большую ценность для рынка труда приобретает высокий потенциал мобильности трудовых ресурсов, их гибкость по отношению к смене места жительства, форм занятости, сфер деятельности.

1. Квалификационная мобильность

Все более острой проблемой становится возрастающая структурная безработица, основной признак которой – наличие большого количества невостребованных специалистов по причине их квалификационного несоответствия, в то время как на рынке существует спрос на иные специальности[2].

В этой ситуации особую актуальность приобретает квалификационная мобильность персонала – способность кандидатов к изменениям, готовность к смене сферы деятельности, профессии и получению новой квалификации.

Квалификационная мобильность может стать эффективным решением при передвижении персонала в смежных направлениях. Переходы между профессиями смежных областей, требующих близкого набора компетенции, возможно как на уровне молодых, так и на уровне уже квалифицированных специалистов. Кроме того, в непростой экономической ситуации, когда вертикальный рост затруднен, квалификационная мобильность может стать эффективным средством дальнейшего развития, поддержания мотивации и удержания талантливых сотрудников. Вопрос развития квалификационной мобильности актуален для любой отрасли. Главными критериями служат: актуальность для компании и конкретный осязаемый эффект.

Кадровым холдингом Анкор в июне-августе 2015г. было проведено глобальное исследование, в котором приняли участие 15140 чел. (жители различных регионов России), целью которого явилось – выявление потенциала трудовой мобильности населения.

В результате исследования выяснилось, что уровень квалификационной мобильности на рынке труда в России в настоящее время весьма низок.

43% опрошенных кандидатов потенциально готовы к смене сферы деятельности. Однако далеко не все согласны на длительный процесс переобучения: лишь 17% респондентов готовы потратить на него более полугода, в то время как 42% отдают предпочтение обучению без отрыва от рабочей деятельности.

При этом большинство респондентов готовы рассматривать переход только в смежные сферы (например, из маркетинга в продажи или из бухгалтерии в финансы) или универсальные области (такие как управленческая и административная).

В качестве главных причин для смены сферы были названы неудовлетворительный уровень дохода (28%) и потеря интереса к текущей сфере (24%), а 7% отметили, что готовы будут перейти работать в другое направление, если получат интересное предложение от работодателя.

Самыми активными участниками рынка, выражающими готовность к смене сферы деятельности, оказались молодые мужчины в возрасте от 21 до 30 лет, представители отраслей, более всего ощутившие влияние кризиса: автомобильный бизнес, банковская сфера, сектор строительства и недвижимости, а также розница. Наименее активными – сотрудники медицинских и фармацевтических компаний.

Для повышения профессионально-квалификационной мобильности необходимо разработать интенсивные программы и курсы переподготовки (до полугода обучения), а также внедрять эффективные мотивационные программы, учитывающие материальные и нематериальные факторы (уровень дохода, интерес к сфере деятельности).

Потенциал квалификационной мобильности необходимо использовать и внутри компаний для получения максимальной отдачи от человеческих ресурсов, удержания ценного персонала. Весьма актуальным является внедрение программ, направленных на снижение профессионального выгорания, повышение внутренних ротаций, универсализации компетенций.

Географическая мобильность

перемещение персонала на другое место жительства с целью последующего трудоустройства.

В России существует серьезная проблема крайне неравномерного пространственного распределения трудовых ресурсов. То есть, в стране имеются регионы, обладающие большим объемом квалифицированного экономически активного населения и одновременно с этим регионы, испытывающие дефицит трудовых ресурсов, кадровый голод.. Сложившуюся ситуацию обуславливают масштаб страны, климатические условия, недостаточно развитая инфраструктура, малоподъемность населения. ИТ-сегмент, авиационная промышленность, индустриальное направление, аграрный сектор, автопром, добыча и нефтяной бизнес на определенных территориях России испытывают большие трудности с привлечением как квалифицированных кадров, так и линейного персонала.

В этой ситуации единственным верным решением может стать релокация персонала из регионов, имеющих достаточные резервы трудоспособного населения.

Результаты исследования потенциала географической мобильности показали, что потенциальная готовность к переезду у респондентов достаточно высока: 44% согласились бы на переезд, из них 53% на постоянное место жительства. Однако лишь 16% намерены сменить место жительства в течение полугода.

Во многом, мотивировать респондентов к переезду может наполнение релокационного пакета. Так, для 77% важно, чтобы работодатель предоставил жилье, для 60% необходимо медицинское страхование, а для 53% - оплата билетов.

3 самых привлекательных городов России для трудовой миграции : Санкт-Петербург (34%), для 29% - Москва и для 16% - Краснодар. В числе других привлекательных городов были отмечены Сочи, Казань и Калининград. Самара занимает в данном рейтинге 19 место.

Также респондентам было предложено оценить по 5-ти бальной шкале привлекательность регионов. Наибольший балл получил Центральный ФО (4,24), далее Южный ФО (3,87) и Северо-Западный ФО (3,71). По результатам исследования, наиболее мобильными кандидатами являются мужчины от 26 до 30 лет, а также представители нефтегазовой промышленности и энергетики (самыми немобильными оказались сотрудники финансового сектора).

Прогнозируемым стало то, что наименее готовыми к переезду оказались жители Центрального ФО (лишь 40% готовы сменить место жительства), а самыми мобильными – жители Дальневосточного ФО (56%).

Однако, несмотря на заявленную готовность к переезду, большинство жителей России не готовы к смене места жительства (об этом говорит разрыв между готовностью и фактическим намерением переехать).

К сожалению, сегодня нет реально работающих инструментов на макроуровне для наращивания потенциала мобильности в России. Компаниям, даже отраслям, очень сложно решать эту проблему без государственной поддержки. Необходимо создавать привлекательные условия для переезда, серьезно инвестируя в инфраструктуру релоцируемой территории.

В настоящее время бизнес вынужден самостоятельно регулировать процесс привлечения персонала из других регионов с помощью собственных программ релокации. Однако данные условия носят точечный характер и не оказывают системного влияния на повышение мобильности в целом.

2. Мобильность по форме занятости

переход персонала на другие формы занятости и режим работы

Мобильность по форме занятости для многих компаний до сих пор остается мало исследованной областью. Сложность заключается еще и в том, что для большой категории работников временная занятость, проектная работа, гибкие формы, удаленная работа – синоним социальной незащищенности, нестабильности и возможного последующего увольнения.

По результатам исследования, в целом, на данный момент сохраняется тенденция к выбору постоянной работы (66%): только 34% при сохранении текущих условий труда предпочтут временную работу.

Большой разброс мнений наблюдается при выборе режима труда: 37% указали полную занятость, 25% - частичную, а 17% - ненормированный рабочий день. Если уровень дохода в компании сократится, то 54% готовы будут сменить режим работы, а 36% не откажутся перейти на временную (проектную) работу.

Наиболее лояльными к смене формы занятости оказались жители Дальневосточного ФО (82%), в отраслевом разрезе – представители автомобильного бизнеса. Проектную работу готова рассмотреть половина респондентов из Уральского ФО (56%) и 62% представителей сферы профессиональных услуг.

В целом, результаты исследования показали увеличение интереса к гибкой форме занятости: в числе главных ее преимуществ были отмечены гибкий график работы (59%), возможность баланса личной и рабочей жизни (57%) и удаленная работа.

Основное ограничение для гибкой формы занятости – это специфика деятельности предприятия. Гибкий график возможен не для каждой должности и даже службы. Невозможно представить такой формат работы в службах, которые завязаны на строгий график работы: производство, обслуживание клиентов и другие. Однако, поскольку сейчас большинство респондентов выражает готовность к смене формы занятости, в дальнейшем этот вид мобильности может стать хорошим инструментом для мотивации и удержания сотрудников.

При развитии данного вида мобильности важен индивидуальный подход: компании должны детально оценивать риски и преимущества нововведений с учетом специфики своей деятельности.

Заключение

При разработке программ важно принимать во внимание, что для некоторых сотрудников другая форма занятости приравнивается к нестабильности; применять программы, особенно на первом этапе, только к тому персоналу, кто проявляет лояльность к смене формы занятости (молодые специалисты; представители ИТ-направления, креативных профессий и т.д.).

Таким образом, для роста конкурентоспособности бизнеса и рынка в целом, на первый план выходит задача создания системного подхода к управлению мобильностью трудовых ресурсов – разработка эффективных мер для изменения ситуации, инвестиции с стороны работодателей и государства, подготовка политик и процедур, способствующих движению персонала на рынке.

Библиографический список

1. Вишневская Н. Т., Капелюшников Р. И. Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация. Препринт WP3/2007/02. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
2. Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда. – М.: ГУ Высшая школа экономики, 2009.

Адрес и контактные данные авторов

Неля Николаевна Сатонина, доцент
ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет»
443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244
Тел. +7 846 278 43 81
E-mail: nn_satonina@rambler.ru

Антон Валериевич Алимов, аспирант
ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет»
443100, г. Самара , ул. Молодогвардейская, 244
Тел. +7 846 278 43 81
E-mail: eyo080505@mail.ru

Ирина Гарриевна Кузнецова, доцент
ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет»
443100, г. Самара , ул. Молодогвардейская, 244
Тел. +7 846 278 43 81
E-mail: irenekuz@yandex.ru

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ АКТИВ КАК ОБЪЕКТ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

Accounting human capital

Обущенко Татьяна Николаевна, Котмышев Самсон Дмитриевич

Abstract

Human assets are economic resources in the form of education of staff and ability to work. The object of the asset is a person. Human asset is put on the account when an employment contract is signing and it becomes an independent accounting unit. Human assets are evaluated by notional value. This method is based on the calculation of costs for each stage of education and then the costs are summed up. It applies the fixed charges for one year of basic, professional and additional education, which are calculated for the Federal, regional and local budgets. The chart of accounts section is proposed to introduce human assets and new accounts: "The staff of the organization", "Investment in human assets." In the account "Additional paid-in capital" opens the sub-account "Human's capital." In the off-balance account introduces new account "The wear and tear of the human asset". On the debit of account "Staff organization" considers the flow of human assets, increases in assets as a result of the revaluation, the result of the training of an employee while working in the company. Internally generated asset will be put to the debit account regardless of the source of financing of learning. On the credit of account considers a write-off of the human asset, and a reduction in the value of the result of the revaluation. The entries are made in correspondence with account «Additional paid-in capital» sub-account "Human capital". The cost of the human asset is not depreciated. The wear is taken into account method period of labor activity. In the account "Investment in human assets" will take into account the company's investment in staff training. In the debit of the account reflects the actual cost to the employer of training. The company's investment in staff training depreciated over a period of 5 years. Annually is charged 1/5 of the amount. In the loan accounts take into account the depreciation for the current expenses of the company. In order to show in financial statements of information about human assets will need to enter in the balance sheet section on "Staff organization".

Key Words

human asset, stage of education, evaluation, conditional estimated the initial cost, depreciation, expense accounting, financial reporting, methodological approach

Абстракт

Человеческие активы – экономические ресурсы в форме квалификации персонала и способности к труду. Объектом актива является человек. С точки зрения бухгалтерского учета человеческий актив представляет собой возникающий при заключении трудового договора актив, выделяемый в самостоятельную учетную единицу. Знания умения и навыки, подлежащие признанию в качестве актива принимаются к бухгалтерскому учету по условной расчетной первоначальной стоимости. Применяется затратный подход, основанный на расчете затрат на подготовку (образование) работника методом по нормативной стоимости составляющих этапов основного, профессионального, дополнительного образования. Увеличение стоимости человеческих активов возможно по результатам переоценки, а так же по завершении обучения работника за время работы в компании независимо от источника финансирования. Уменьшение – в случае списания выбывающих человеческих активов и по результатам переоценки. Предложен подход к оценке износа человеческого актива. Рекомендованы счета бухгалтерского учета, дана характеристика счетам, рассмотрены типичные бухгалтерские записи. Регистрация и наблюдение, стоимостное измерение, текущий учет человеческих активов компании диктуют необходимость внедрить в структуру баланса раздел Персонал организации. Рассматривается информация в отношении человеческих активов, которую потребует раскрыть в финансовой отчетности. Человеческий актив может выступать в качестве объекта бухгалтерского учета, представлена гипотеза учета человеческих активов, изложены практические рекомендации ее применения.

Ключевые слова

человеческий актив; уровень образования; оценка; условная расчетная первоначальная стоимость; износ; счет бухгалтерского учета; финансовая отчетность; методический подход

JEL Classification: M40

Введение

Вопросы бухгалтерского учета человеческого капитала недостаточно теоретически проработаны, в научной литературе отсутствует четкое определение (дефиниция) человеческого капитала, исследователи не пришли к общему мнению относительно способов его финансовой оценки. В бухгалтерском сообществе персонал компании признается как объект кадрового учета, но не признается как объект бухгалтерского, стоимостного учета.

Рабочая гипотеза

Инвестиции в образование являются вложениями в человеческие активы, которые в оценке по условной расчетной первоначальной стоимости отражаются в бухгалтерском балансе в корреспонденции со счетом добавочный капитал; стоимость активов не амортизируется, списывание учитывается методом износа; издержки в течении функционирования первоначальную стоимость человеческого актива не увеличивают, а относятся к текущим затратам.

1. Обзор исследований по тематике

Тенденцией развития бухгалтерского учета является учет активов и предоставление информации о ресурсах компании, которые не возможно полностью контролировать, которые не поддаются достоверной финансовой оценке, но использование которых приведет к получению экономических выгод. В состав объектов бухгалтерского учета предлагается включать не только собственность предприятия, а все ресурсы, над которыми предприятие осуществляет контроль.

Э. Фламхольц, основоположник концепции учета человеческих ресурсов, считал, что бухгалтерская информация о человеческом ресурсе необходима в принятии стратегических решений. Информация используется при оценке альтернативных инвестиционных возможностей. Обычный подход к рентабельности активов не признает человеческих инвестиций. При оценке проекта берутся в расчет физические активы, необходимо также добавить вложения в человеческие ресурсы [11].

Я. Фитц-енц сетует: “Насколько бухгалтерский учет игнорировал человеческий капитал, можно увидеть практически в любой книге по бизнес-коэффициентам.....показатели, относящиеся к работникам, появляются лишь единожды, и то в качестве расхода, а отнюдь не прибыли” [10].

Э. Фламхольц, выделял три основных критерия признания человеческих ресурсов как актива: потенциальная выгода, наличие прав владения или контроля со стороны хозяйствующего субъекта, измеримость в денежном выражении [11].

По мнению В.Ф. Палия принцип осмотрительности применяемый к идентификации и признанию человеческого капитала трактуется таким образом, что компания не может в полной мере контролировать лояльность персонала, продолжение его работы в обозримом будущем. Это справедливо только в отношении отдельного сотрудника (одного из многих) в коллективе компании. Утрата некоторой части индивидуальных носителей человеческого капитала не лишает работоспособности оставшийся коллектив, продолжающий функционировать как организационная система. До тех пор, пока существует компания, продолжает существовать и человеческий капитал, как коллектив сотрудников, контролируемый данной компанией [9].

Противники концепции HRA полагают: человеческие ресурсы не могут отражаться в учете в качестве актива вследствие того, что компания не имеет права собственности на человека. О.А. Агеева считает, что человеческие ресурсы, оцениваемые по затратам на обучение или путем измерения приносимой ими добавочной стоимости, не могут включаться в активы организаций, поскольку “люди свободны, нет контроля над этими ресурсами” [1].

М.И. Кутер при определении экономических ресурсов отмечает “Хотя работники предприятия, вероятно, его наиболее ценный ресурс, тем не менее, они не относятся к ресурсам, подлежащим бухгалтерскому учету (не имеют стоимости и не считаются собственностью предприятия)” [6].

Международными и российскими стандартами бухгалтерского учета и финансовой отчетности запрещается учитывать персонал как актив организации. В ПБУ 14/2007 обращается внимание бухгалтерских служб: интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду нематериальными активами не являются.⁷

Исследователи стремятся учесть всю полноту факторов, оказывающих воздействие на величину оценки человеческого капитала – здоровье, уровень культуры, интеллектуальные качества индивидуума и т.п., предлагаются формулы расчетов, по которым величина стоимости человеческого капитала «невывисляемая». Для целей инвестиционных проектов, бизнес планов важно наличие базы данных для вычислений, чтобы все корпорации рассчитывали стоимость единообразно (по единой методике), в этом случае показатель для инвесторов будет информативен.

Г.Беккер стоимость человеческого капитала определял по инвестициям на специальную подготовку. Это потраченное время и усилия самого обучающегося работника, преподавательской деятельности, осуществляемой другими, а также используемого оборудования и материалов. К инвестициям в человеческий капитал Г.Беккер относил также оплату услуг агентств занятости, расходы на поиски нового места работы, время, затрачиваемое на интервьюирование, тестирование, наведение справок и канцелярскую деятельность, инвестиции в здоровье, обеспечивающие повышение производительности труда [2].

Б.Ньюмен утверждает, что в определенной степени капитализация человеческого капитала отражается в такой статье отчетности, как “гудвилл” и полагает, что стоимость человеческого интеллектуального капитала оценивается покупателями приобретаемой компании [12].

Я. Фитц-енц к расходам на человеческий капитал (HCCF) относит выплаты по ведомости сотрудников и льготы, затраты на непостоянную рабочую силу, потери из-за отсутствия сотрудников на рабочем месте, потери от текучести кадров [10].

Отечественные экономисты А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова предложили отражать в бухгалтерском учете человеческие ресурсы в составе нематериальных активов в размере полной стоимости за весь период использования, а годовую сумму амортизации определять исходя из годовой величины заработной платы работников, включая выплаты на социальное страхование [4].

Гошунова А.В. рассматривает возможность учета человеческого капитала, обобщив опыт зарубежных профессиональных футбольных клубов. Затраты на приобретение прав владения или пользования регистрациями профессиональных спортсменов учитываются как нематериальные активы на счете “Инвестиции в человеческий капитал”. Предварительно затраты собираются на счете “Вложения во внеоборотные активы”, субсчет Капитализация затрат на приобретение (создание) прав владения и пользования регистрациями игроков [3].

Мейриева М. А. предлагает наиболее ценные человеческие ресурсы учитывать в составе нематериальных активов. Первоначальная стоимость определяется путем капитализации всех затрат, связанных с наймом и обучением работников. Используются счета управленческого учета 30—39 счета. Как вариант, предлагается использовать забалансовый учет по аналогии с налоговым учетом с использованием двойной записи [7].

⁷ Положение по бухгалтерскому учету “Учет нематериальных активов” (ПБУ 14/2007) (введен в действие приказом Минфина РФ от 27 декабря 2007 года №153н) // “Российская газета”, №4579.– 2008.

2. Рабочая сила как актив компании

Человеческий актив – не имеющий физической формы, но имеющий стоимостную оценку запас знаний, умений и навыков сотрудника, способный приносить экономические выгоды. Человеческий актив может быть идентифицирован, имеет доказательства своего существования, может возникнуть или прекратить свое существование в организации в идентифицируемый момент времени.

Признаки актива:

1. *Актив приносит экономические выгоды.* Рабочая сила является фактором производства, позволяющим работодателю производить и продавать произведенные работниками продукты, работы, услуги. Компания имеет возможность получать будущие экономические выгоды от использования человеческого актива на протяжении всего срока действия трудового договора.
2. *Наличие контроля над активом.* Приобретение компанией рабочей силы носит процесс найма, оформляется трудовым договором и приказом на работу. Предприятие обладает полномочиями в отношении актива, имеет возможность влиять на доход при помощи осуществления своих полномочий. Работодатель вправе предъявлять требования к уровню образования, стажу работы, опыту работы по специальности и др. требования. Устанавливается дата начала работы, место работы, режим рабочего времени и времени отдыха, размер и порядок выплаты заработной платы. Работодатель поручает сотруднику конкретную работу, контролирует ее выполнение, в случае невыполнения привлекает работника к дисциплинарной ответственности. Таким образом, работодатель контролирует объект актива.
3. *Оценка актива.* На этапе, когда трудовая деятельность еще не начата человек направляет свои усилия на получение воспитания и образования. В целях адаптации к постоянно меняющимся условиям трудового процесса работник неоднократно повышает квалификацию, совершенствует умения и навыки. Финансовая оценка человеческого актива представляет собой денежное выражение накопленных знаний умений и навыков индивидуума для получения обобщающих данных по организации при составлении финансовой отчетности.

Объект способен приносить экономические выгоды в будущем, компания имеет право на получение экономических выгод, первоначальная стоимость определяемая – человеческий актив может быть выделен в качестве объекта бухгалтерского учета.

Бухгалтерский учет человеческого актива представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении путем сплошного, непрерывного и документального учета.

Организация раскрывает в учетной политике способы ведения бухгалтерского учета человеческих активов, а именно: первичного наблюдения, стоимостного измерения, текущей группировки, итогового обобщения.

Рассмотрим ситуацию, когда человек по окончании учебного заведения устроился на работу. Впервые в трудовой книжке делается запись о приеме на работу, человек ставится на учет в налоговых органах в качестве плательщика НДФЛ, ставится на учет в ПФР, ФСС, ФОМС в качестве застрахованного, в штате организации появляется новый работник, а в балансе организации возникает новый человеческий актив. На основании удостоверения, диплома об образовании идентифицируется сотрудник, в автоматизированной бухгалтерской системе в карточке по учету человеческого актива делается учетная запись по уровню и этапу образования, объему полученного образования. За время работы сотрудника в карточку вносятся данные по вновь созданным человеческим активам, увеличении (уменьшении) активов по результатам переоценки, другие данные. Проверить полноту и достоверность записей можно в ходе инвентаризации человеческих активов.

В каком разделе бухгалтерского баланса отражать стоимость человеческих активов. Информация о стоимости человеческих активов в балансе компании может быть представлена:

1. в активе баланса, в I разделе “Внеоборотные активы”

Внеоборотные активы предназначены для использования в течение длительного времени, организацией не предполагается продажа в течение 12 месяцев или обычного операционного цикла.

Рабочая сила привлекается для использования в производстве продукции, для управленческих нужд. Кадровый учет в организации ведется отдельно от персонала других организаций. Трудовой договор заключается на неопределенный (подразумеваем длительный) срок, а в случае срочного договора на срок не менее 5 лет.

2. в активе баланса, во II разделе “Оборотные активы”

В составе оборотных активов учитываются предметы труда, они полностью переносят свою стоимость на продукт, целиком возвращаются в денежной форме в течении каждого кругооборота. Капитал, авансированный на покупку рабочей силы по марксистской теории относится к оборотному капиталу, поскольку обращение переменного капитала не отличается от других элементов оборотного капитала, а затраты на рабочую силу полностью входят в стоимость произведенных товаров.

3. на забалансовых счетах

Учет имущества находящегося определенное время в распоряжении компании реализуется организацией забалансового учета. Учет на забалансовых счетах ведется без применения двойной записи, по простой схеме, операции отражаются только по дебету или кредиту счета.

Предлагается модернизировать существующую структуру бухгалтерского баланса. В активе баланса вводится новый раздел – Персонал организации. Внутри раздела показывается на начало периода стоимость человеческих активов и сумма инвестиций в человеческие активы за счет собственных источников.

3. Финансовая оценка человеческого актива

В основу методики расчета стоимости человеческого актива положена методика расчета индивидуального человеческого капитала, предложенная М.М.Критским [5]. По сравнению с методикой М.М.Критского изменен порядок расчета, в оценочной стоимости сотрудника не учитываются затраты на содержание, т.е. затраты на жизнь. По сравнению с методикой Г. Беккера предлагаемая методика является отчасти ограниченной, поскольку не включает затраты на подбор и оценку персонала, инвестиции в здоровье работника, технику безопасности, дополнительные затраты.

Первоначальной стоимостью для человеческих активов считается сумма инвестиций вложенных обществом в образование работника. Предлагается подход, основанный на расчете затрат на подготовку (образование) работника в нормативной оценке на дату оценки методом по стоимости составляющих этапов общего, профессионального, дополнительного образования. В учет вводится условная первоначальная стоимость определяемая расчетным путем на основе нормативов затрат на образование.

Приобретенный человеческий актив – образование до поступления на работу в компанию.

Вновь созданный человеческий актив – образование работника за период его работы в компании, включая внутренне созданный человеческий актив.

По источникам финансирования – финансирование за счет бюджетных ассигнований, за счет бюджета семьи, средств самого работника, средств целевого кредита; по отношению к кампании названные источники являются внешними источниками. Финансирование за счет средств работодателя является собственным источником.

Затраты на персонал

Разделяем понятия “способность к труду” и собственно “труд”, как потребление рабочей силы. Заработная плата рассматривается как цена труда, а не как стоимость человеческого актива. Оплата труда, взносы в фонды социального страхования, затраты на медицинское обслуживание, питание, затраты на найм и оценку персонала, содержание отдела кадров и т.п. на стоимость человеческого актива не относятся и не капитализируются. Данные суммы относятся к текущим издержкам в соответствии с положением о составе затрат по производству и реализации продукции включаемых в себестоимость продукции с учетом отраслевых особенностей.

Износ человеческого актива

Износ означает потерю полезности, а значит и стоимости объекта. Предлагается рассчитывать износ человеческого актива методом периода трудовой деятельности (аналогичный метод – метод срока жизни, применяется при оценке износа жилого фонда зданий).

При расчете износа методом периода трудовой деятельности используются понятия:

- трудоспособный возраст, по достижении которого работник имеет право на получение пенсионных выплат (женщины 55 лет, мужчины 60 лет),
- вступительный возраст – возраст человека начавшего трудовую деятельность и впервые оформленного на работу;
- фактический срок трудовой деятельности ($\PhiСТД$) – период трудовой деятельности на дату расчета износа. Период от вступительного возраста до возраста человека на дату определения износа;
- оставшийся срок трудовой деятельности ($ОСТД$) – период времени от даты определения износа до окончания его трудоспособного возраста;
- период трудовой деятельности работника ($ПТД$) – период от вступительного возраста до окончания трудоспособного возраста. $ПТД = \PhiСТД + ОСТД$.

Метод базируется на предположении, что фактический срок трудовой деятельности так относится к периоду трудовой деятельности работника, как накопленный износ к стоимости воспроизводства (замещения) актива [8]. Показатели износа, фактического срока трудовой деятельности и периода трудовой деятельности находятся в определенном соотношении, которое можно выразить формулой:

$$M = [\PhiСТД : (\PhiСТД + ОСТД)] \times 100\%, \quad (1)$$

где

M – степень износа человеческого актива, %.

Рассчитанный таким образом процент износа может быть переведен в стоимостное выражение и определяется сумма износа (O):

$$O = УРПС \times (M : 100\%), \quad (2)$$

Сумма начисленного износа человеческого актива расходами организации не признается.

Переоценка человеческого актива

В балансе человеческий актив отражается по условной расчетной первоначальной стоимости с одновременным отражением за балансом суммы накопленного износа. Переоценка актива проводится индексным методом и методом прямого пересчета. Индексный метод предусматривает, что пересчет стоимости актива производится на основании индексов-дефляторов, рассчитываемых Росстатом. При применении метода прямого пересчета используются данные о текущих нормах и нормативах стоимости обучения. Для оценки актива компания вправе привлекать независимых оценщиков.

Бухгалтерские счета

В план счетов бухгалтерского учета предлагается ввести раздел Человеческие активы, предназначенный для отражения в учете операций по движению человеческих активов и вложений в человеческие активы.

В данный раздел включены счета:

"Персонал организации"

"Вложения в человеческие активы".

В разделе Капитал в существующем счете "Добавочный капитал" предлагается ввести субсчет "Человеческий капитал".

В разделе Забалансовые счета вводится новый счет "Износ человеческих активов".

Счет "Персонал организации". Предназначен для обобщения информации о наличии и движении человеческих активов. По дебету счета отражается условная расчетная первоначальная стоимость поступивших человеческих активов; по кредиту – списание выбывающих человеческих активов. Субсчет Человеческий капитал. Предназначен для обобщения информации о человеческом капитале компании. По кредиту счета отражается: стоимость поступившего человеческого капитала; прирост человеческого капитала выявляемый по результатам переоценки; прирост человеческого капитала за период работы в организации. Дебетовые записи по счету выполняются в случае выбытия человеческого капитала, уменьшения человеческого капитала по результатам переоценки. Счет "Вложения в человеческие активы". По дебету счета отражаются фактические затраты работодателя на обучение персонала, по кредиту счета – списание сумм на текущие расходы организации.

Счет "Износ человеческих активов". Забалансовый счет предназначен для обобщения информации о движении сумм износа по объектам человеческого актива. Начисление износа производится в конце отчетного периода, а также на дату выбытия актива.

Бухгалтерские записи

1. Принятие человеческого актива к бухгалтерскому учету

Человеческий актив возникает у компании при заключении трудового договора с работником. При принятии сотрудника на работу определяется условная расчетная первоначальная стоимость поступившего человеческого актива. Поступление человеческого актива отражается проводкой:

- Дебет сч. Персонал организации
- Кредит сч. Добавочный капитал. Субсчет Человеческий капитал.

2. Принятие к бухгалтерскому учету вновь созданного человеческого актива

На основании удостоверения о повышении квалификации бухгалтерия организации вносит запись по увеличению человеческого актива сотрудника в нормативной оценке:

- Дебет сч. Персонал организации
- Кредит сч. Добавочный капитал. Субсчет Человеческий капитал.

3. Учет собственных инвестиций компании на внутренне созданный человеческий актив

3.1. Обучение по договору с образовательным учреждением:

- Дебет сч. Вложения в человеческие активы
- Кредит сч. Расчеты с поставщиками и подрядчиками.

3.2. Обучение организовано на самом предприятии

Затраты компании по обучению – оплата преподавателям, начисление взносов органам социального страхования, амортизация помещения, компьютеров, расход материалов и др.:

- Дебет сч. Вложения в человеческие активы
- Кредит сч. Расчеты с персоналом по оплате труда, сч. Расчеты по социальному страхованию и обеспечению, сч. Амортизация основных средств, сч. Материалы и др.

3.3. Списание собственных вложений в человеческие активы

Собранные по дебету счета Вложения в человеческие активы фактические затраты на обучение капитализируются и списываются в расходы кампании в течении срока полезного

использования, например, в течении 5 лет. Начало списания приходится на месяц, следующий за месяцем принятия объекта к учету:

- Дебет сч. Основное производство, сч.Общехозяйственные расходы, сч.Общепроизводственные расходы, сч.Расходы на продажу и др.счета учета затрат
- Кредит сч. Вложения в человеческие активы.

4. Начисление износа

Ранее мы определили, что износ учитывается на забалансовом счете. Бухгалтерская запись по суммам начисленного износа:

- Дебет сч. Износ человеческих активов

5. Выбытие человеческого актива

Стоимость выбывающего человеческого актива подлежит списанию со счетов бухгалтерского учета

5.1. При расторжении трудового договора и увольнении сотрудника сумма условной расчетной первоначальной (восстановительной) стоимости выбывающего объекта списывается в дебет счета Добавочный капитал в корреспонденции с кредитом счета Персонал организации:

- Дебет сч. Добавочный капитал. Субсчет Человеческий капитал.
- Кредит сч. Персонал организации

5.2. Одновременно с забалансового учета снимается износ по выбывающему активу

Кредит сч. Износ человеческих активов

5.3. Затраты на повышение квалификации оплаченные организацией, если сотрудник увольняется менее чем через 5 лет, подлежат возмещению работодателю, либо работодатель принимает в расходы:

- Дебет сч. Расчеты с персоналом по прочим операциям, сч. Прочие доходы и расходы
- Кредит сч. Вложения в человеческие активы.

Заключение

Раскрытие информации

Информация в отношении человеческих активов, которую потребуется раскрывать в бухгалтерской отчетности:

- способ оценки,
- стоимость человеческих активов,
- об изменении стоимости человеческих активов, в которой они приняты к бухгалтерскому учету,
- накопленная сумма износа,
- о движении человеческих активов (поступление, выбытие),
- о стоимости внутренне созданного человеческого актива,
- способ начисления износа,
- о принятом организацией сроке полезного использования внутренне созданного человеческого актива.

С появлением информации о человеческих активах весь капитал найдет свое отражение в балансе, что позволит сформировать полное представление о ресурсах, влияющих на создание стоимости компании.

Библиографический список

1. Агеева О.А. Требования к формированию отчетности по МСФО//Бухгалтерский учет. 2006. №14. С.51-57.
2. Беккер Г. Человеческий капитал. Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал //США:ЭПИ. 1993. №11. С. 109-119.
3. Гошунова А.В. Контроль в бухгалтерском учете инвестиций в человеческий капитал спортивных организаций.//Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив

- развития: материалы докладов XII Международной научно-практической конференции, 28 апреля 2014г. Новосибирск: ЦРНС. 2014. С. 157-163.
4. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. – М.: Наука. 2002.309с.
 5. Критский М.М. Экономическая теория и хозяйственная реформа: / Сб.науч.тр. СПбГИЭА. – СПб. 1995. 125с.
 6. Кутер М.И. Бухгалтерский учет: основы теории. Учеб.пособие.М.: Экспертное бюро–М. 1977.496 с.
 7. Мейриева М. А. Развитие методического обеспечения учета и анализа человеческих ресурсов коммерческой организации: стратегический аспект: специальность:08.00.12 дис. канд. экон. наук / Ростовский гос. экон.унив. Ростов н/Д. 2006.27с.
 8. Мирзоян Н.В. Оценка стоимости недвижимости.//Московская финансово-промышленная академия. – М. 2005. 199с.
 9. Палий В.Ф.Человеческий капитал: вопросы учета и оценки. //Бухгалтерский учет. –2011. №6. С. 80-84.
 10. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала.– М.: Вершина. 2006. 320 с.
 11. Flamholtz Eric G.: Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods, and ApplicationsThe Jossey-Bass management series, Издатель Springer Science & Business Media.–2012. 390с.
 12. Newman B.H. Accounting Recognition of Human Capital Assets, – 1999. New York: Pace University Press.120с .

Адрес и контактные данные авторов

Обущенко Татьяна Николаевна

ФГБОУ ВО Самарский государственный технический университет

Доцент

E-mail: tatyanaobushenko@mail.ru

Котмышев Самсон Дмитриевич

Аспирант

ФГБОУ ВО Самарский государственный технический университет

E-mail: samson-kotmychev@mail.ru

Идеология функционирования института государственных закупок в России

Functioning institute ideology of government procurement in Russia

М.К. Аристархова, С.В. Новиков, О.К. Зуева, А.Ю. Перевезенцева

Abstract

The article presents a modern model of functioning state order as an independent institution. In this regard, features of the state order are justified, which predetermine the creation of a control system. Recognizing the dynamism of the dedicated Institute of public procurement in the article, the deficiencies are highlighted deliberately that impede its development. Today the institution of public procurement is impossible without strategization, which is proposed to perform on the criteria «Price – Quality – Terms».

Key Words

state order, government procurement, management, model, institutionalism, strategization, criteria, indicators, deviation, planning

Абстракт

В работе представлена современная модель функционирования государственного заказа в качестве самостоятельного института. В этой связи обоснованы особенности госзаказа, которые предопределяют построение системы управления им. Признавая динамичность выделенного института госзаказа в работе, предупредительно выделены недостатки, мешающие его развитию. Современное существование института госзаказа немыслимо без стратегизации, которую предлагается выполнять по критериям «Цена – Качество – Сроки».

Ключевые слова

человеческие ресурсы, управление, предпринимательство, сотрудник компетенции

Государственный заказ, управление, модель, институционализм, особенности, стратегизация, критерии, показатели, отклонение, планирование

JEL Classification: H57

Введение

Современное состояние российской экономики требует адекватного институционального механизма, который способствовал бы ее развитию и росту, обеспечивал бы экономическую и социальную стабильность. Таким институтом, по большей мере, может выступить институт государственных закупок.

Являясь гибким и адаптивным, он подстраивается под изменяющуюся экономическую среду, трансформируясь вместе с ней. Механизмы, используемые при этом, способствуют росту заинтересованности хозяйствующих субъектов в создании общественных благ, что позволит решить ряд социально-экономических задач, поставленных перед государством.⁸

⁸ Истомина Е.А. Особенности современной модели института государственных закупок в России // Вестник ЧелГУ. – 2014. – №9 Экономика. Вып. 44. – 27 с.

То есть государственный заказ преследует основной закон развития общества, а именно удовлетворение потребностей, в части потребностей государства в товарах (работах, услугах).

Помимо этого госзаказ выступает в качестве стимулятора деятельности хозяйствующих субъектов, посредством вовлечения их в выполнение работ по государственному контракту.

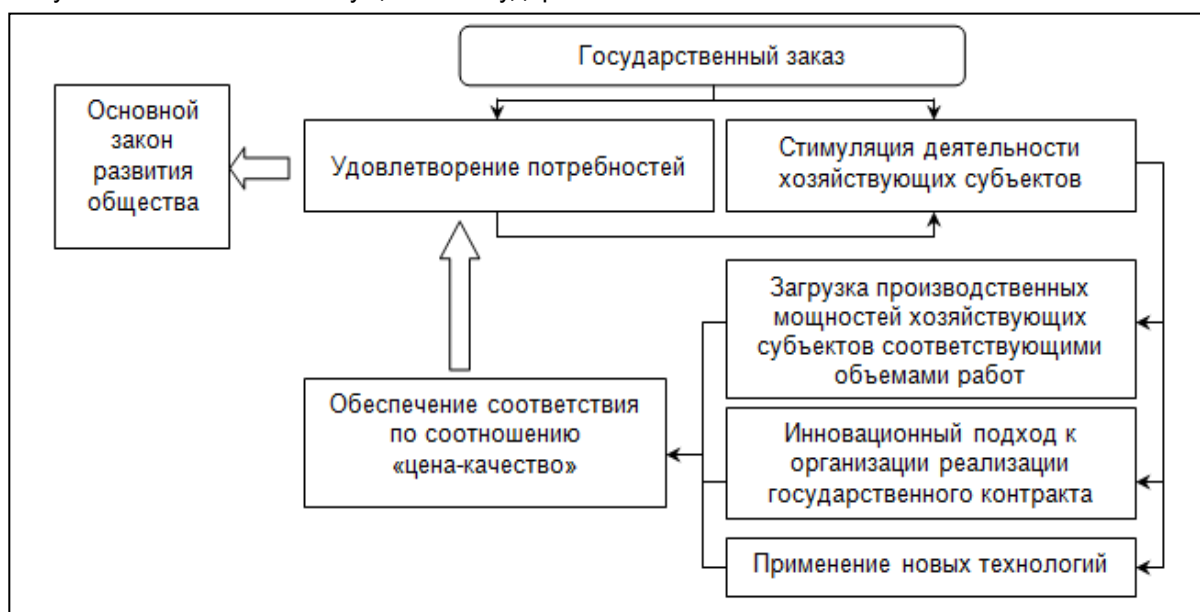
С этой стороны можно выделить два основных положительных стимулирующих момента:

- обеспечивается загрузка объемами соответствующих производственных мощностей;
- обеспечивается развитие инновационных подходов к организации реализации госзаказа и применение новых технологий.

Как следствие этого, повышается не только экономическая стабильность предприятий, но и всей отрасли в целом, ввиду общего увеличения технологического потенциала, что приводит к обеспечению соответствия госзаказа по соотношению «цена-качество».

Таким образом, экономическая сущность государственного заказа выражается в удовлетворении потребности государства в товарах (работах, услугах), посредством загрузки производственных мощностей хозяйствующих субъектов соответствующими объемами работ и их стимуляции к инновационной деятельности и использованию новых технологий для обеспечения надлежащего соответствия цены госконтракта и качества выполненных работ, услуг и поставленных товаров (рисунок 1).

Рисунок 1 Экономическая сущность государственного заказа



Источник: подготовлено авторами.

1. Современная модель института государственных закупок

Безусловно, важно понимать, что модели государственного заказа являются динамическими, то есть изменяющимися во времени под действием факторов внешней и внутренней среды. Однако всем им будут присущи некоторые общие черты.

Во-первых, субъекты госзаказа всегда будут оставаться прежними – государство как заказчик и фирмы (предприятия, организации, иногда физические лица) как исполнители. Посредством использования различных инструментов института государственных закупок государство вступает в контрактные отношения с различными субъектами экономики в виде подрядчиков, исполнителей, участников закупок и т.д., то есть государство выступает своеобразной основой института государственных закупок, а фирмы – подкреплением этой основы.

Во-вторых, существенной является огромная нормативно-правовая база, которая регламентирует деятельность всех участников государственного заказа от начала его размещения до конечной сдачи выполненных работ. Однако ввиду охвата госзаказом почти всех сфер экономики, зачастую возникают ситуации несогласованности между собой правил и норм, что приводит к противоречиям, которые не только «тормозят» работу по госконтрактам, но и являются лазейками для осуществления коррупционных схем.

В-третьих, можно отметить, что эта система правил и норм с течением времени непременно будет претерпевать изменения и деформироваться, что, несомненно, приведет либо к их окончательной ликвидации и установлению новой нормативно-правовой базы, либо к их перерождению и преобразованию сначала в неформальные договоренности и правила, а затем уже – в легитимные соглашения.

В-четвертых, важно упомянуть о разносторонности закупочной деятельности, поскольку потребности в тех или иных товарах (работах, услугах) появляются во всех областях жизни общества от обороны и безопасности страны до обеспечения деятельности бюджетных учреждений. Отсюда вытекает разбиение инструментария государственных закупок на тот, который предназначен для специфических высокотехнологичных благ, и тот, который направлен на закупку технически несложной, повседневной продукции. Как правило, здесь можно проследить и разграничение целей использования таких инструментов: в первом случае речь идет о получении высококачественной продукции, во втором – об экономии бюджетных средств.

В-пятых, в рамках государственного заказа можно проследить некоторую «сезонность» (рисунок 2). Прежде всего, это связано с освоением бюджетных средств бюджетополучателем, так как если он не использует их за финансовый год, то деньги у него изымаются и не возвращаются, а, следовательно, ближе к концу года происходит израсходование всех средств по всем статьям.

Рисунок 2 Динамика закупок



Источник: zakupki.gov.ru

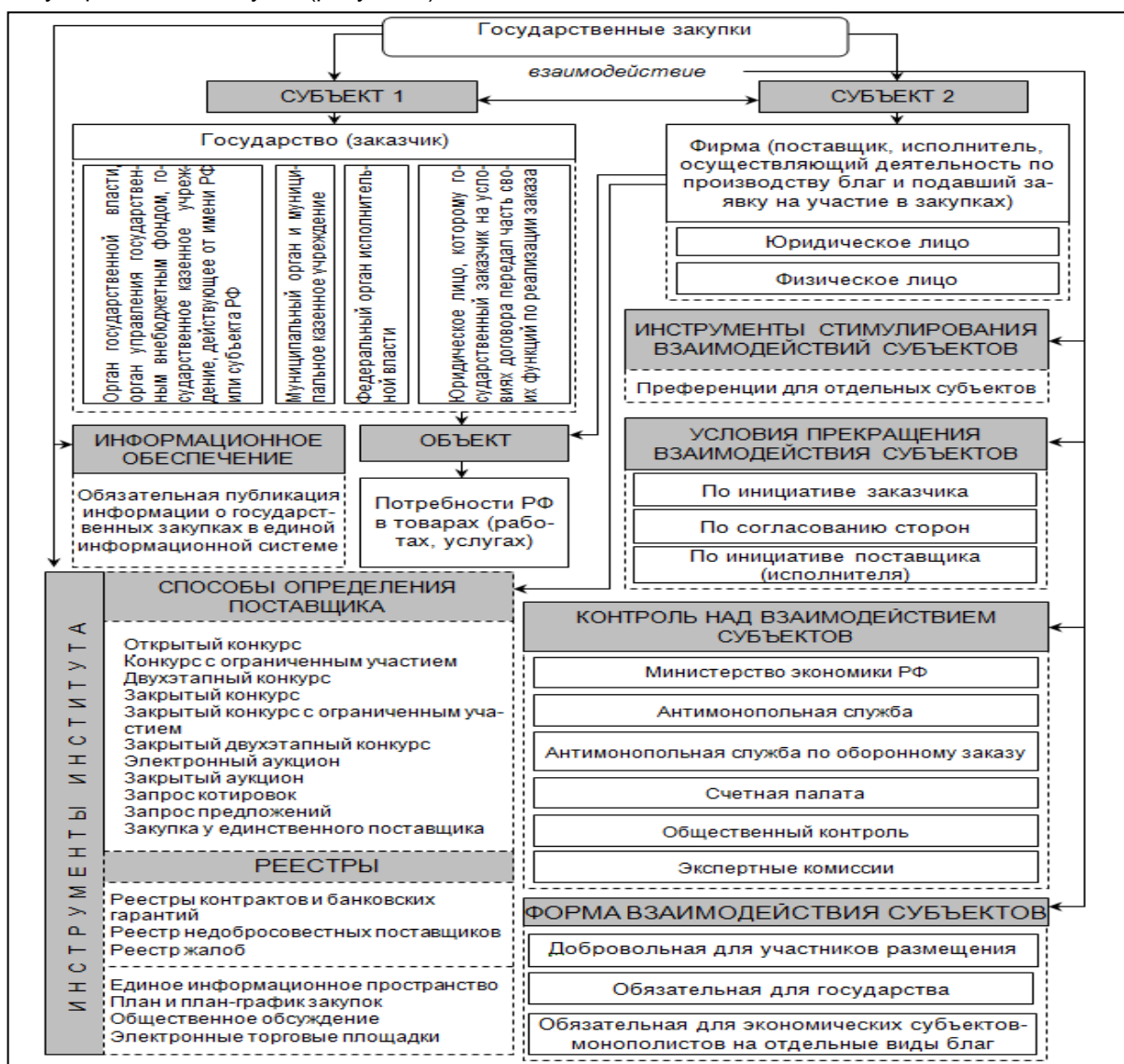
Выделенные черты остаются актуальными и на сегодняшний день (рисунок 3), не смотря на то, что возникла новая федеральная контрактная система, являющаяся одним из способов борьбы с неформальными отношениями внутри института государственных закупок в России.

Рисунок 3 Основные черты института государственных закупок



Источник: подготовлено авторами

На основе изложенного выше можно представить современную модель института государственных закупок (рисунок 4).



Источник: подготовлено авторами.

Представленная модель наиболее обще отражает государственный заказ в качестве отдельного института государственных закупок. Однако нельзя говорить, что данная модель идеальна. Как и любая динамическая система, госзаказ будет изменяться и показывать свои недостатки, которые могут проявить себя в следующем⁹:

1. *Бюрократизация.* Оформление большого объема бумаг и документов приводит к «раздуванию» бюрократического аппарата, организации специальных отделов и подразделений, которые работают только с госзаказом, что увеличивает издержки на текущую деятельность, кроме того, отвлекаются ресурсы (как денежные, так и кадровые) на оформительские и процедурные вопросы. Зачастую возникает ситуация, когда конкурс на выполнение ,
2. *Создание искусственных барьеров входа для участников конкурса.* Ограничения входа для участников устанавливаются искусственно с целью либо уменьшить количество потенциальных претендентов на заказ, либо добиться, чтобы в конкурсе остался только один «удобный» участник, либо вообще сорвать выполнение госзаказа. Среди множества способов создания ограничений можно выделить несколько наиболее распространенных:
 - внесение в заявку ограничений по ведомственному и территориальному признаку, т.е. работы могут выполнять лишь лица, задействованные в определенной государственной структуре, либо фирмы, осуществляющие свою деятельность в отдельных географических районах страны,
 - установление дополнительных формальных требований (выписки из единого реестра, справки о сроках действия лицензии и прочего), т.е. автоматически отсеиваются участники, которые, например, имеют лицензию на выполнение необходимых работ, но она не подходит по сроку окончания своего действия, хотя на время заключения и исполнения контракта еще имеет полную силу,
 - «подгонка» правил конкурса под определенного участника либо требований технической документации, ориентированная на определенного участника,
 - прочие ухищрения, например, написание наименования заказа латинскими буквами вместо аналогичных букв кириллицы¹⁰, что ограничило поиск данного лота и привело к заключению заказа с единственным участником, которому были заранее сообщены эти условия.
3. *Коррупция.* Несмотря на то, что система государственного заказа является формализованной, в ней сохраняется высокий уровень, так называемых, неформальных отношений, сводящихся к протекционистским связям, знакомствам, преференциям и всевозможным «откатам», которые позволяют получать государственные заказы недобросовестным исполнителям либо заключать госзаказы по завышенным ценам или на неоправданных условиях.
4. *Недобросовестная конкуренция.* Проявляется, как правило, как со стороны заказчика, так и со стороны исполнителя. Может принимать формы, указанные на рисунке 5, однако, помимо них, встречаются случаи, когда победителями конкурса становятся родственники государственного заказчика либо другие лица, связанные с ним, или же госзаказ размещается под надуманные услуги и при этом также создается видимость конкурентной борьбы.
5. *Проблема «цена/качество».* Соотношение цены и качества выполняемых работ всегда было одним из основополагающих критериев заключения контрактов не только в системе госзаказа, но и при любых других сделках. Однако для государственных закупок эта проблема имеет особое значение. Изначально остро стоял вопрос о завышении начальных и конечных цен контракта при проведении конкурса, в том числе и для создания дополнительных барьеров для входа, но впоследствии произошла трансформация и основным критерием отбора претендентов стала минимальная цена. Такой механизм, естественно, снижает качество выполняемых работ ввиду недостаточного финансирования

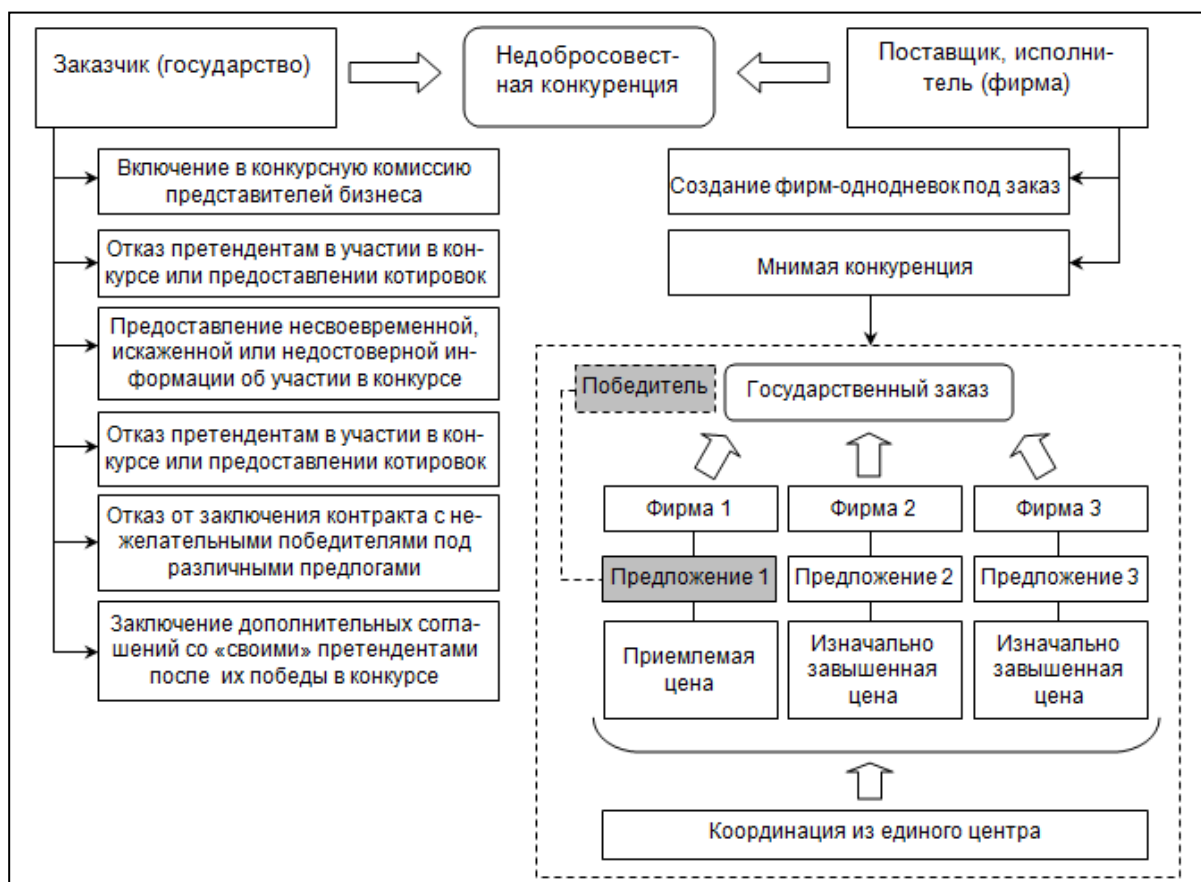
⁹ Малкина М.Ю. Институциональный анализ системы госзаказа в современной России // TERRA ECONOMICUS. Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2010. – Том 8. №1. – 54 с.

¹⁰ Геворкян Б. Генпрокуратура выявляет новые схемы коррупции на госзаказах / Б. Геворкян // Российская газета. – 2009.

и зачастую приводит к заключению новых договоров, неформальных соглашений, что оборачивается дополнительной цепочкой контрактов и бюрократической волокитой.

Следует отметить, что до настоящего времени не существует эффективной системы выбора оптимального соотношения цены и качества.

Рисунок 5 Недобросовестная конкуренция со стороны заказчика и со стороны исполнителя госзаказа



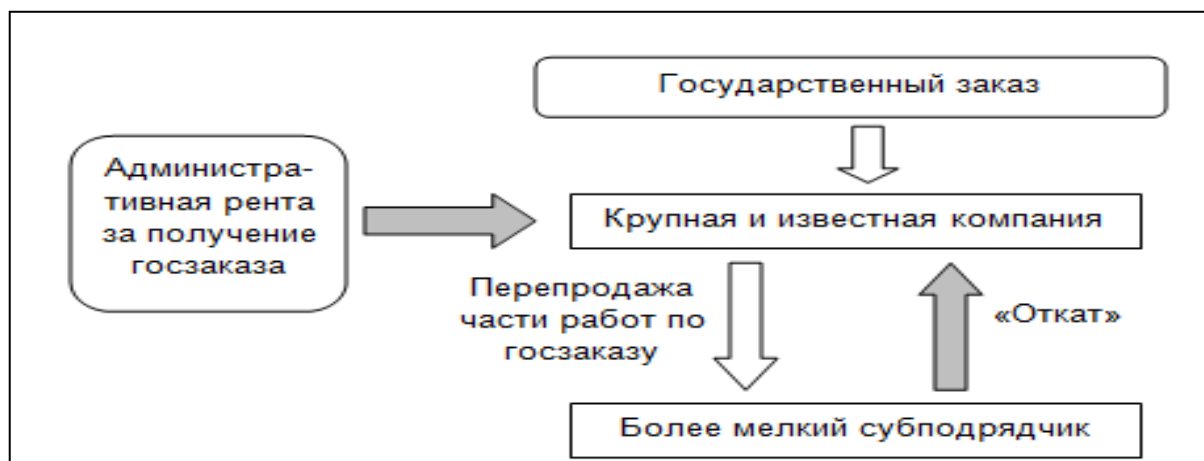
Источник: подготовлено авторами.

6. *Изменение условий контракта после его заключения.* Корректировке могут подвергаться цены, объемы и общая стоимость работ, хотя для госзаказа законодательно установлено правило твердой цены, но в современных условиях нестабильной экономики и растущей инфляции его не всегда удается реализовать. Подразумевается, что при возникновении дополнительного объема работ необходимо провести самостоятельные торги, но, как правило, количество желающих в доработке заказа исчерпывается самим исполнителем, т.е. проведение самостоятельных торгов является собой, скорее, формальную видимость, чем действительность. Кроме того, существует практика перепродажи контракта субподрядчикам (рисунок 6), что приводит к монополизации рынки госзаказа.
7. *Слабость системы мониторинга исполнения и ответственности нарушителей государственного заказа.* Пожалуй, одна из самых насущных проблем госзаказа. Поэтому важно разработать такую систему оценки эффективности выполнения государственных заказов, которая позволяла бы не только характеризовать эффективность исполнения госконтракта в единичный момент времени, но и протяженно, пролонгировано так, чтобы было возможно оценить еще качество осуществленных работ.

Кроме того, целесообразно говорить о создании, так называемого, «банка стратегий», в котором бы содержались варианты моделей контрактов на долгосрочную перспективу,

согласованные по различным критериям, как, например, по цене и качеству работ, по цене, качеству и срокам, по цене и срокам и т.д. То есть применялось бы в полной мере понятие стратегизации.

Рисунок 6 Схема перепродажи госзаказа субподрядчику



Источник: подготовлено авторами.

2. Стратегизация в системе государственного заказа России

«Стратегизация» представляет собой вид деятельности по формулированию и разработке стратегий развития системы в общем, а, следовательно, должна учитывать поведение целостной структурной единицы (системы) и ее окружения под воздействием различных экономических возмущений. То есть речь идет о разработке не единичной стратегии, а множества предполагаемых путей развития, которые бы аккумулировали в себе возможные варианты действий, применимые в той или иной экономической ситуации. При этом следует учитывать, что выбор той или иной стратегии способен видоизменить всю систему, поэтому необходима разработка многовариантных моделей, которые учитывали бы динамическое взаимодействие всех переменных.

Модель должна быть превращена в эффективный инструментарий, с помощью которого можно описать желаемое состояние системы с возможностью последующего развития. Модель также должна учитывать развитие организационной стратегии, чтобы отразить необходимые дальнейшие изменения. Динамика этого движения нуждается в заранее установленном наборе средств, однако результаты должны быть многовариантными. Ведь внутрисистемные механизмы остаются теми же, но их действие зависит от стратегии, которая обеспечивает либо многомерный, либо одномерный результат.¹¹

Ввиду двусубъектности системы государственного заказа (см. рисунок 4) стратегизация должна быть рассмотрена отдельно для каждого субъекта взаимодействия.

Со стороны исполнителя государственного заказа (поставщиков, генподрядчиков) процесс стратегизации выльется в разработку матрицы «Цена – Качество – Сроки» (матрицы поставщиков), содержащей разные комбинации факторов, которые в наибольшей мере влияют на выполнение государственного контракта. Так, например, в некоторых случаях для заказчика максимально важно исполнение работ в рамках установленной цены и в строго отведенный срок, а иногда он готов подождать и продолжить финансирование для достижения желаемого уровня качества. На рисунке 7 представлена общая схема формирования матрицы «Цена – Качество – Сроки».

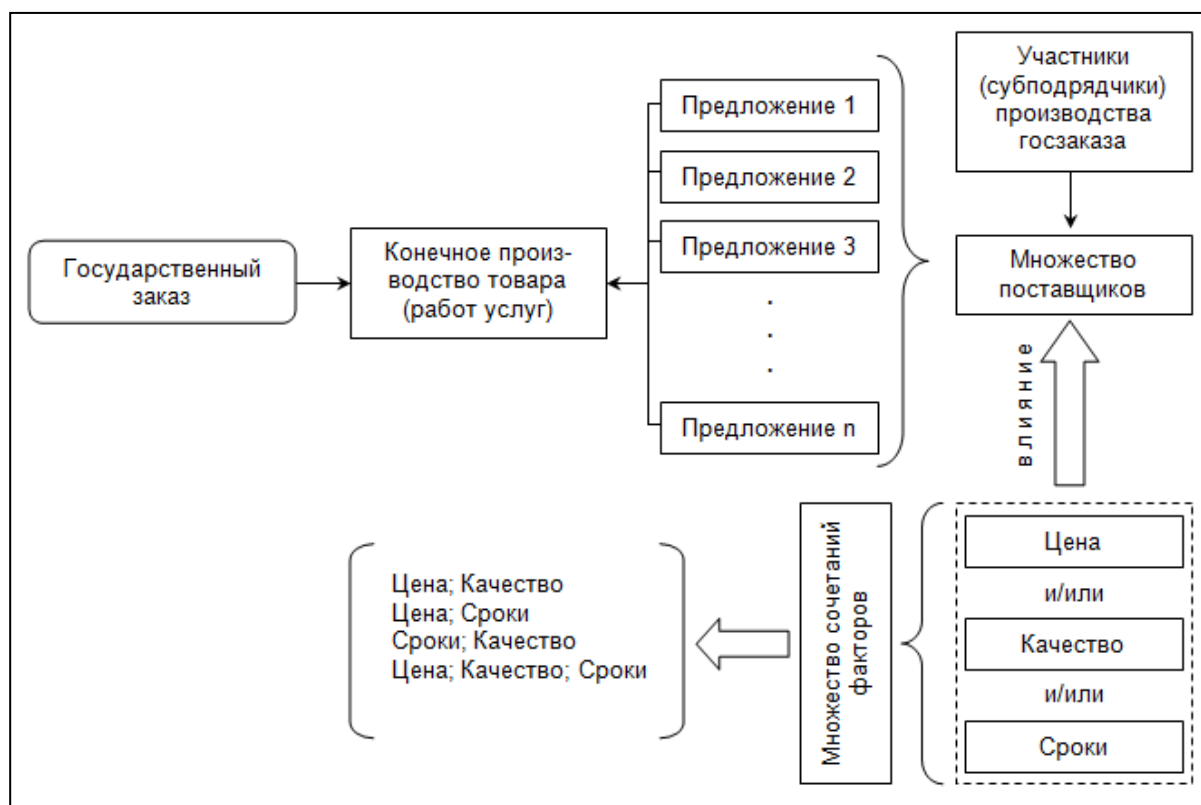
Любой государственный заказ сводится к конечному производству товара, работы и услуги, и, чтобы его обеспечить, рассматриваются различные предложения от множества возможных поставщиков (исполнителей). В свою очередь, множество поставщиков имеет собственное

¹¹ Кужева С.Н. Стратегическое управление инновационным развитием // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2006. – №4. – 124 с.

подмножество участников (субподрядчиков), которые будут задействованы в ходе производства товара, работы и услуги, предусмотренных государственным заказом.

Эта «масса» предложений от разных поставщиков при прочих равных условиях должна оформиться в государственный контракт, который формируется под влиянием трех основных факторов: цены, качества и сроков выполнения запланированных работ. Иными словами, возникает множество сочетаний этих факторов, которые способны обеспечить разные исполнители госзаказа, они-то и составляют матрицу «Цена-Качество-Сроки». Ее целесообразно использовать для наиболее оптимального выбора конечного исполнителя госконтракта, особенно когда известна общая стратегия развития системы, что позволит «отсеять» неподходящих претендентов для данной ситуации и повысить эффективность исполнения госконтракта.

Рисунок 7: Схема формирования матрицы «Цена – Качество – Сроки»



Источник: подготовлено авторами.

Однако существует опасность неверного выбора сочетания факторов не только из-за, например, мнимой конкуренции при проведении конкурса или существования неформальных связей между субъектами госзаказа, но и из-за изначально ошибочного пути развития всей системы в целом, что влечет за собой тяжелые последствия, вытекающие в невыполнение надлежащим образом госзаказа, а также, возможно, и в расшатывание системы и приведение ее в нестабильное состояние. Поэтому важно проводить мониторинг исполнения государственного заказа по всем направлениям, начиная от проверки генподрядчика (поставщика) и заканчивая оценкой качества выполненных работ.

Со стороны потребителя государственного заказа – госзаказчика – разработка стратегий сведется к долгосрочному планированию и нахождению отклонений фактических показателей от плановых. Следует отметить, что факторы здесь остаются теми же: цена (P), качество (Q) и сроки (T) проведения работ. Как правило, в идеальном случае, цена и сроки должны стремиться к минимуму, а качество, соответственно, к максимальным величинам:

$$P \rightarrow \min; Q \rightarrow \max; T \rightarrow \min.$$

Также можно говорить, что эти факторы будут являться составными, то есть включающими в себя несколько равноправных частей:

$$P = P_{\text{разм.з.}}^1 + P_{\text{исп.з.}}^2 + P_{\text{дост.з.}}^3 + \dots + P^n; \quad (1)$$

$$Q = Q_{\text{разм.з.}}^1 + Q_{\text{исп.з.}}^2 + Q_{\text{дост.з.}}^3 + \dots + Q^n; \quad (2)$$

$$T = T_{\text{проц.з.}}^1 + T_{\text{исп.з.}}^2 + T_{\text{дост.з.}}^3 + T_{\text{опл.з.}}^4 + \dots + T^n, \quad (3)$$

где P – цена государственного заказа,

$P_{\text{разм.з.}}^1$ – цена размещения заказа;

$P_{\text{исп.з.}}^2$ – цена исполнения заказа;

$P_{\text{дост.з.}}^3$ – цена доставки заказа;

P^n – другие цены, указанные в госконтракте;

Q – качество государственного заказа;

$Q_{\text{разм.з.}}^1$ – качество размещения заказа;

$Q_{\text{исп.з.}}^2$ – качество исполнения заказа;

$Q_{\text{дост.з.}}^3$ – качество доставки заказа;

Q^n – другие показатели качества, которые могут быть оценены в рамках госконтракта;

T – срок работ по государственному заказу;

$T_{\text{разм.з.}}^1$ – срок размещения государственного заказа;

$T_{\text{исп.з.}}^2$ – срок исполнения заказа;

$T_{\text{дост.з.}}^3$ – срок доставки заказа;

$T_{\text{опл.з.}}^4$ – срок оплаты заказа;

T^n – другие сроки, указанные в госконтракте.

При этом для различных государственных контрактов составные части результирующих факторов P, Q и T будут отличаться в зависимости от специфики выполняемых работ в рамках государственного заказа.

Нахождение отклонений этих показателей ($\Delta P, \Delta Q, \Delta T$) – важная работа при долгосрочном планировании развития системы, ведь зачастую именно за счет верного нахождения отклонений можно оптимально наметить план действий на будущие периоды.

$$\Delta P = P_{\text{пл}} - P_{\text{ф}}, \Delta P \rightarrow \min \quad (4)$$

$$\Delta Q = Q_{\text{пл}} - Q_{\text{ф}}, \Delta Q \rightarrow \min \quad (5)$$

$$\Delta T = T_{\text{пл}} - T_{\text{ф}}, \Delta T \rightarrow \min \quad (6)$$

где ΔP – отклонение цены государственного заказа;

$P_{\text{пл}}$ – запланированная цена заказа;

$P_{\text{ф}}$ – фактическая цена заказа;

ΔQ – отклонение качества государственного заказа;

$Q_{\text{пл}}$ – запланированная цена заказа;

$Q_{\text{ф}}$ – фактическая цена заказа;

ΔT – отклонения сроков выполнения государственного заказа;

$T_{\text{пл}}$ – запланированные сроки выполнения заказа;

$T_{\text{ф}}$ – фактические сроки выполнения заказа.

Следует отметить, что выявление отклонений тесно связано с установлением экономии от работ по государственному заказу. Как правило, положительные отклонения показателей P и T говорят о том, что работы выполнены, услуги оказаны, а товары поставлены дешевле и быстрее намеченного, что является позитивным итогом только в купе с отрицательным отклонением по качеству (Q), так как оно указывает на то, что фактическое качество государственного заказа превышает запланированное, то есть на лицо высококачественность работ. Если же отклонение по показателю Q положительно, то экономия по цене (P) и срокам (T) была достигнута за счет снижения качества, что, безусловно, является негативным результатом.

Однако верное установление плановых показателей, а также точное включение в состав результирующих факторов цены (P), качества (Q) и сроков (T) необходимых, подходящих к ситуации элементов позволят «сгладить» отклонения, что приведет к наилучшему выполнению процедур по государственному заказу.

Заключение

В статье представлена современная модель функционирования государственного заказа в качестве самостоятельного института. В этой связи обоснованы особенности госзаказа, которые предопределяют построение системы управления им, выявленные его основные черты, среди которых:

1. *двусубъектность государственного заказа,*
2. *разносторонний характер закупочной деятельности,*
3. *использование унифицированных инструментов при государственных закупках разных благ;*
4. *легитимность правил и норм, которые регулируют выполнение государственного заказа;*
5. *«сезонность» закупок.*

Признавая динамичность выделенного института госзаказа в работе, предупредительно выделены недостатки, мешающие его развитию. Основными являются:

1. *Бюрократизация,*
2. *создание искусственных барьеров входа для участников конкурса,*
3. *коррупция,*
4. *недобросовестная конкуренция,*
5. *проблема «цена/качество»,*
6. *изменение условий контракта после его заключения,*
7. *слабость системы мониторинга исполнения и ответственности нарушителей государственного заказа.*

Существование института госзаказа немыслимо без стратегизации, которую предлагается выполнять по критериям «Цена – Качество – Сроки».

Библиографический список

1. Вольчик В. В., Булатова А. Г. Международный опыт функционирования механизмов стимулирования и ограничения конкуренции при формировании государственного заказа // Пространство экономики. – 2008. – №1-3. – С.405-408.
2. Истомина Е.А. Особенности современной модели института государственных закупок в России// Вестник ЧелГУ – 2014. - №5 Экономика. Вкл.44 – 27с.
3. Каранатова Л.Г. Функции и особенности государственного заказа как экономической категории // Научные труды Северо-Западной академии государственной службы. – 2011. – Т. 2. – Вып.1. – СПб.: Изд-во СЗАГС, 2011.– С. 68–81.
4. Кужева С.Н. Стратегическое управление инновационным развитием//Вестник Омского университета. Серия «Экономика» - 2006 - №4, 124с.
5. Малкина М.Ю. Институциональный анализ системы госзаказа в современной России // TERRAECONOMICUS, Экономический вестник Ростовского государственного университета – 2010. Том 8. №1 – 54с.
6. Паршуков Н. В. Доктринальный анализ понятия «государственный заказ» // Вестник КрасГАУ . 2013. №6. С.292-295.

7. Смотрицкая И.И. Развитие рынка государственных заказов: Институты и механизмы. - М.: Институт экономики. – 2007. – С. 3-4.
8. Теворкян Б. Генпрокуратура выявляет новые схемы коррупции на госзаказах | Б. Геворкян//Российская газета. – 2009.
9. Черемухин С.А. Государственные закупки: содержание и роль в развитии экономики // Вестник ТГУ. – 2010. – №2(82). – С.31-36.
10. Официальный сайт Российской Федерации в сети Интернет для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг – <http://zakupki.gov.ru>.

Адрес и контактные данные авторов

Аристархова Маргарита Константиновна, доктор эк. наук, профессор
Уфимский государственный авиационный технический университет
Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. К.Маркса,12
450000
Тел.: +7-347-273-79-56
E-mail: ninufa@mail.ru

Новиков Сергей Владимирович, кандидат эк. наук, доцент
Уфимский государственный авиационный технический университет
Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. К.Маркса,12
450000
Тел.: +7-347-273-79-56
E-mail: ninufa@mail.ru

Зуева Ольга Константиновна, кандидат эк. наук, доцент
Уфимский государственный авиационный технический университет
Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. К.Маркса,12
450000
Тел.: +7-347-273-79-56
E-mail: ninufa@mail.ru

Перевезенцева Анна Юрьевна, магистрант кафедры налогов и налогообложения
Уфимский государственный авиационный технический университет
Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. К.Маркса,12
450000
Тел.: +7-347-273-79-56
E-mail: ninufa@mail.ru

Организационно-экономическая сущность категории «налоговая устойчивость»

Organizational and economic essence of the category «tax stability»

М.К. АРИСТАРХОВА, М.С. ЗУЕВА, А.Ю. ПЕРЕВЕЗЕНЦЕВА

Abstract

The article substantiates the necessity of introducing a new economic category – fiscal stability. It is substantiated that the led category will help to justify the tax capacity of the organization. The article describes the existence of three possible conditions of tax stability: deficient, perfect, surplus. The composition of exogenous and endogenous factors are distinguished that affect fiscal sustainability. It is suggested that the possible existence of operational, tactical and strategic fiscal sustainability as well as global and local exist. Admitting the need to assess fiscal sustainability for its management, the suggested to use indicators of resilience, flexibility, adaptability.

Key Words

tax potential, tax stability, exogenous factors, endogenous factors, global tax stability, local tax stability, operational, tactical, strategic types of tax stability, indicators, viability, flexibility, adaptability

Абстракт

В работе обосновывается необходимость введения новой экономической категории – налоговая устойчивость. Обосновывается, что водимая категория позволит обосновать налоговый потенциал организации. Дается характеристика существования трех возможных состояний налоговой устойчивости: дефицитное, идеальное, профицитное. Выделяется состав экзогенных и эндогенных факторов, влияющих на налоговую устойчивость. Высказывается предположение о возможном существовании оперативной, тактической и стратегической налоговой устойчивости, а также глобальной и локальной. Признавая необходимость оценки налоговой устойчивости для управления ею, выдвинуто предложение о необходимости использования для этого показателей жизнеспособности, гибкости, адаптивности.

Ключевые слова

Налоговый потенциал, налоговая устойчивость, экзогенные факторы, эндогенные факторы, глобальная налоговая устойчивость, локальная налоговая устойчивость, оперативный, тактический, стратегический виды налоговой устойчивости, показатели, жизнеспособность, гибкость, адаптивность.

JEL Classification: D92, H21, H32

Введение

На современном этапе развития экономики, особенно в условиях ее нестабильности и вариативности, на первый план выходят вопросы, связанные с экономической устойчивостью предприятий. При ее анализе и оценке большинство авторов опираются на показатели финансовой устойчивости и налоговой нагрузки, призванные охарактеризовать финансовое состояние организации, а также указывать на имеющиеся и возможные резервы развития деятельности. В сложившейся экономической системе не представляется возможным исчерпывающей информации о налоговом потенциале, который является одним из основополагающих элементов эффективного функционирования предприятия.

В то же время нередко требуется оценить налоговые возможности организации, которые предопределяли бы его способность к осуществлению налоговых выплат в конкретный момент времени. Существующий показатель налоговой нагрузки не способен справиться с этой задачей, так как, по сути, представляет собой удельный вес налоговых обязательств организации (без учета страховых взносов в государственные внебюджетные фонды) в выручке, то есть никак не характеризует налоговый потенциал.

Следует заметить, что на сегодняшний день отсутствует необходимая оценочная категория, которая могла бы решить эту задачу. Поэтому проблема разработки методики оценки налогового потенциала стоит особенно остро и является наиболее актуальной на настоящий момент.

1. Налоговая устойчивость как показатель оценки налогового потенциала предприятия. Факторы, влияющие на налоговую устойчивость

В работах некоторых авторов, занимающихся вопросами влияния налоговой нагрузки на финансовую устойчивость, встречается показатель, который либо упоминается вскользь, либо остается в стороне, поскольку не является основным объектом исследования, но вместе с тем в наибольшей мере способный удовлетворить решению задачи оценки налоговых возможностей предприятия – показатель налоговой устойчивости.

Под налоговой устойчивостью можно понимать способность предприятия отвечать по своим налоговым обязательствам, несмотря на воздействующие на него экономические возмущения (возмущения внешней и внутренней сред), поддерживая при этом намеченный режим функционирования.

Важно учитывать, что будет существовать, так называемое, «идеальное состояние налоговой устойчивости», или «равновесная траектория развития», придерживаясь которого, система, то есть предприятие, может развиваться сколь угодно долго, если не будет каких-либо экзогенных шоков. При этом, осуществляя свою деятельность, организация может сталкиваться с ситуациями, когда возникает профицит налоговой устойчивости: под воздействием благоприятных факторов как внешней, так и внутренней среды предприятие становится способным заплатить потенциально больше налогов, сохраняя возможность эффективного функционирования по всем направлениям своей деятельности. Как правило, это связано с ростом чистых активов, которые по общему правилу должны покрывать налоговые обязательства организации.

Может произойти и обратная ситуация, когда эндо- и экзогенные факторы оказывают негативное влияние, в результате чего возникает дефицит налоговой устойчивости, то есть неспособность предприятия частично или полностью отвечать по своим налоговым обязательствам либо способность отвечать по ним, но в ущерб какого-либо направления своей деятельности. Наглядно данные ситуации иллюстрирует рисунок 1.

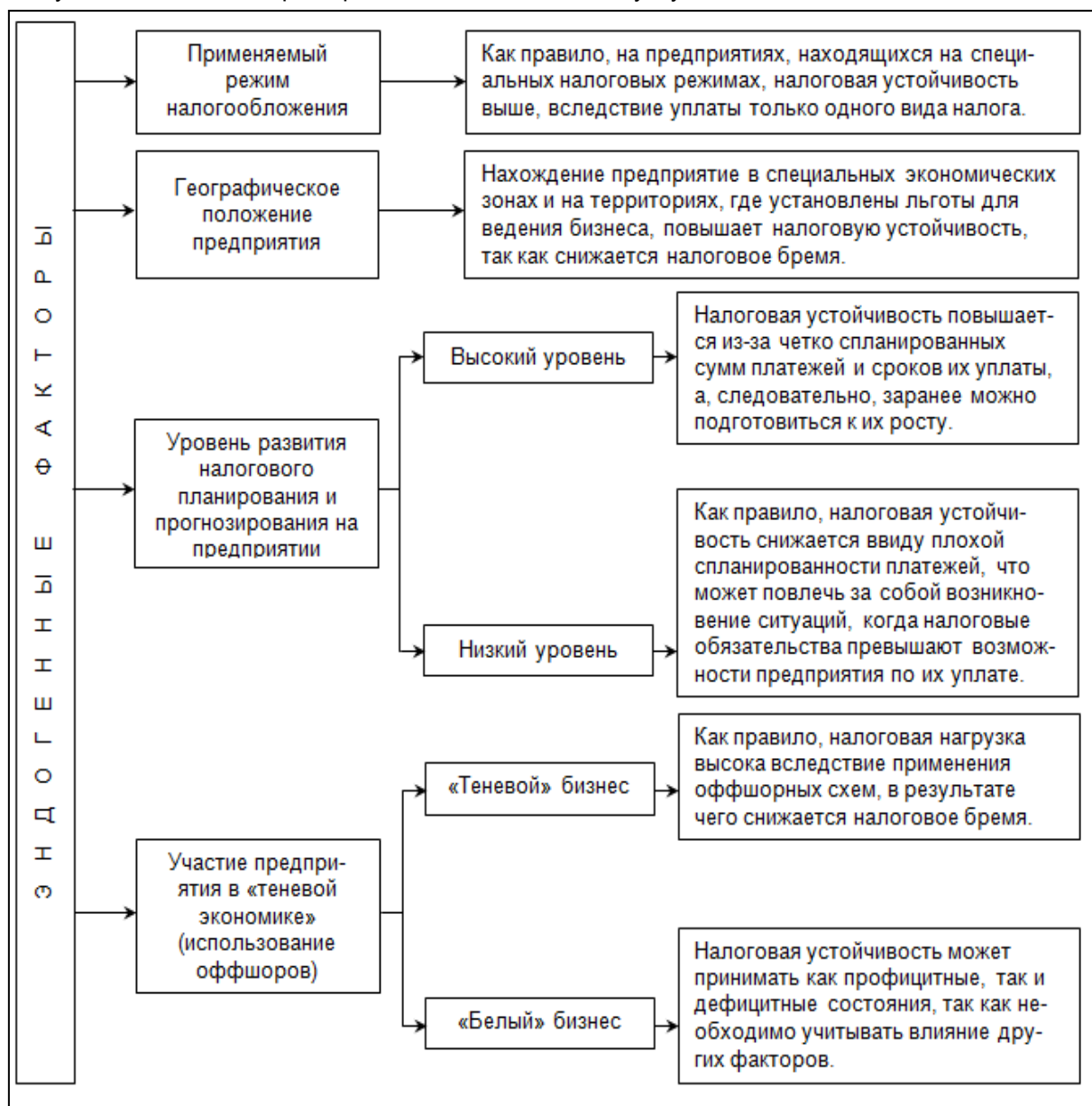
Рисунок 1 Состояния налоговой устойчивости предприятия



Источник: подготовлено авторами.

Как видим, на изменение состояния налоговой устойчивости влияют воздействия извне (экзогенные факторы) и изнутри самой организации (эндогенные факторы), которые перемещают «маятник налоговой устойчивости» в положение профицита либо дефицита, а значит, необходимо выделить наиболее значимые из этих факторов для углубления понимания сущности налоговой устойчивости (рисунки 2 и 3).

Рисунок 2 Эндогенные факторы, влияющие на налоговую устойчивость



Источник: подготовлено авторами.

На рисунке 2 представлены эндогенные факторы, которые, по нашему мнению, в наибольшей степени влияют на налоговую устойчивость предприятия:

- применяемый режим налогообложения;
- географическое положение предприятия;
- уровень развития налогового планирования и прогнозирования в организации;
- участие в теневой экономике.

Можно говорить, что применяемый режим налогообложения и географическое положение предприятия – «моментные» факторы, то есть такие, которые начинают проявлять свое влияние уже в краткосрочном периоде из-за их четкой определенности. Так как организация вправе сама выбирать налоговый режим (с учетом ограничений, установленных Налоговым кодексом Российской Федерации) и место ведения бизнеса, она может заранее просчитать и учесть возможные последствия воздействия этих факторов.

Уровень развития налогового прогнозирования и планирования, а также участие в «теневой экономике» – «перспективные» факторы, поскольку наиболее сильно начинают показывать себя в среднесрочном и долгосрочном периодах, так как эффект от их влияния становится виден только на длинных промежутках времени. Так, недостатки в системе налогового прогнозирования и планирования могут быть выявлены, по крайней мере, только по истечении года применения этой системы, а положительный или отрицательный результат от участия предприятия в «теневом бизнесе» – только по завершении всех операций, участвующих в используемой оффшорной схеме.

При этом следует учитывать, что приведенные эндогенные факторы оказывают неоднозначное влияние на состояние не только налоговой, но и финансовой, а также общей экономической устойчивости организации вследствие тесной корреляции этих понятий между собой.

Важно отметить, что выделенные факторы не являются исчерпывающими и могут быть дополнены самим предприятием, исходя из особенностей его деятельности и среды функционирования.

Рисунок 3 обозначает наиболее общие экзогенные факторы, влияющие на налоговую устойчивость предприятия. К ним можно отнести:

- изменение уровня развития экономики;
- изменение налогового законодательства;
- изменение налоговой нагрузки;
- изменение уровня контроля со стороны налоговых органов;
- изменение уровня инфляции.

Выделенные внешние факторы не имеют моментного воздействия и начинают проявлять свое влияние на предприятие в средне- и долгосрочном периодах вследствие того, что изменения, происходящие в макроэкономической среде, также требуют большого количества времени.

Особое значение экзогенные факторы имеют при формировании стратегии развития организации, в частности при перспективном планировании налоговых платежей, в виду усиливающегося воздействия в длинных периодах.

При этом необходимо учитывать осуществляет ли организация внешнеэкономическую деятельность или ведет свой бизнес в пределах одной страны, так как при сотрудничестве с иностранными партнерами предприятие будет испытывать влияние не только «национальных» экзогенных факторов, но факторов изменения экономики зарубежного государства. Например, колебания курса валют, повышение ввозных пошлин, эмбарго, общая экономическая и политическая нестабильность страны-партнера и тому подобное.

Предприятие может испытывать воздействие и других внешних факторов в зависимости от осуществляемой им деятельности и среды функционирования, как и в случае с внутренними факторами.

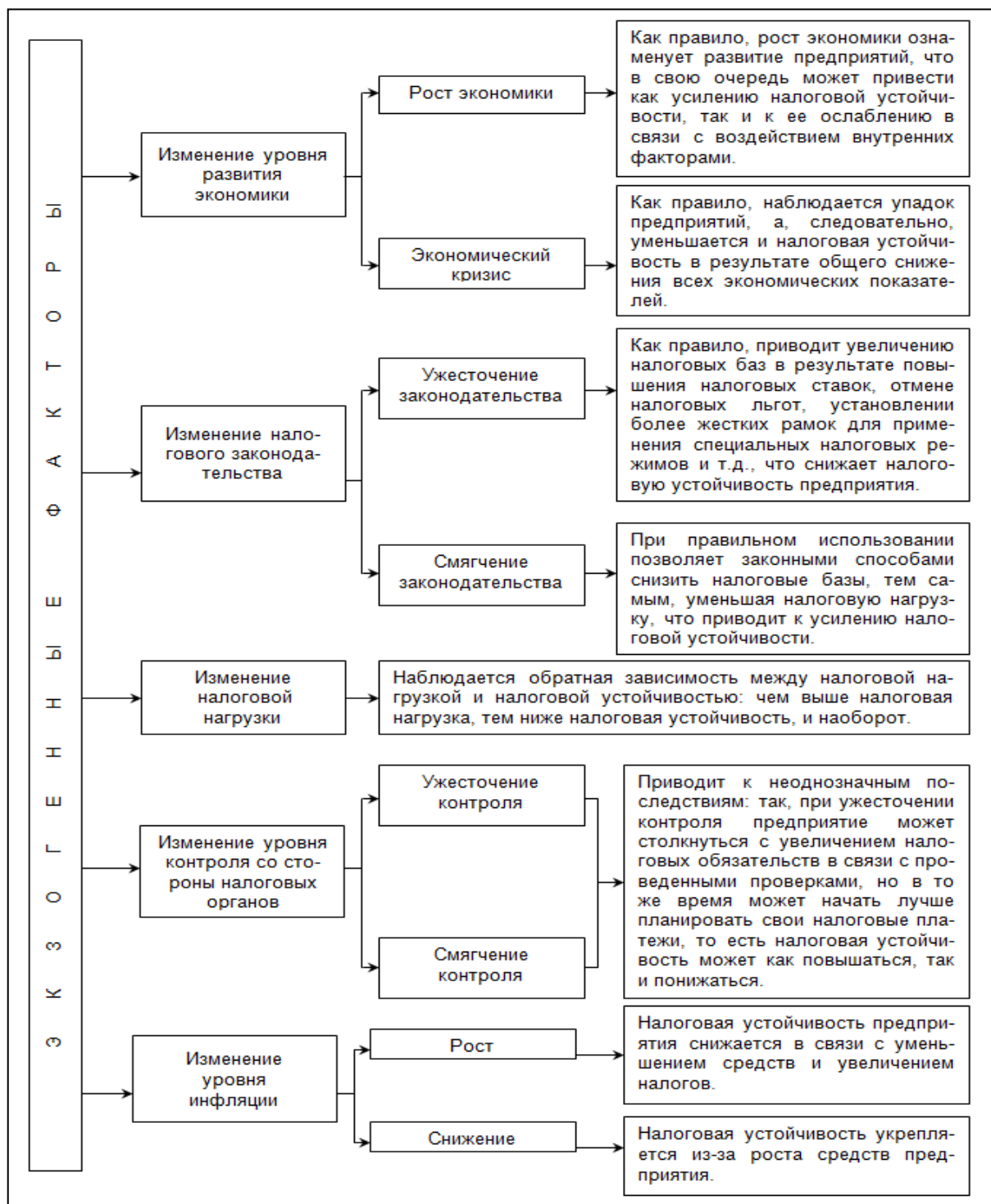
Важно отметить, что на предприятие ежедневно влияют как положительные, так и отрицательные эндогенные и экзогенные факторы, которые как бы уравнивают существующую систему, не давая ей чрезмерно «сжиматься» и «расширяться». Однако при неравномерном воздействии может произойти коллапс системы, влекущий за собой не способность системы вернуться в равновесное положение.

При сильном воздействии негативных эндо- и экзогенных факторов и слабом, но стабильном влиянии положительных, возникает ситуация, когда система может существовать только двигаясь по траектории, лежащей «вблизи» равновесной, то есть ситуация так называемой «локальной устойчивости». Она характерна для предприятий, переживающих внутренние возмущения (реорганизация, банкротство либо, наоборот, расширение

производства, выход на новые рынки и так далее) или существующих в состоянии кризисной экономики, когда планирование возможно только на короткую перспективу.

Ситуация же, при которой система способна при любой траектории продолжать свое существование, называется глобальной устойчивостью и, как правило, проявляется в длительных периодах.

Рисунок 3 Экзогенные факторы, влияющие на налоговую устойчивость



Источник: подготовлено авторами.

2. Налоговая устойчивость на разных временных отрезках

Рассматривая налоговую устойчивость как способность предприятия отвечать по своим налоговым обязательствам, несмотря на воздействующие на него экономические возмущения, необходимо выделить соответствующие временные отрезки, на которых в наибольшей мере отражаются изменения колебания «маятника налоговой устойчивости» (таблица 1).

Таблица 1 Налоговая устойчивость на разных временных отрезках

Временной отрезок	Вид налоговой устойчивости	Содержание
От 1 до 30 дней включительно	Оперативная налоговая устойчивость	Способность предприятия отвечать по текущим налоговым обязательствам. Основывается на текущем учете налоговых обязательств и средств их покрытия.
От 30 дней до 1 года включительно	Тактическая налоговая устойчивость	Способность предприятия потенциально отвечать по своим налоговым обязательствам, учитывая среднесрочные эндо- и экзотические влияния. Основывается на анализе и мониторинге финансового состояния предприятия, а также изменений в развитии экономики в целом.
От 1 года до 3 лет	Стратегическая налоговая устойчивость	Способность предприятия потенциально отвечать по своим налоговым обязательствам в долгосрочной перспективе с учетом всех воздействий на микро- и макроуровнях. Основывается на микро- и макроэкономическом анализе экономической среды.

Источник: подготовлено авторами.

Следует заметить, что отклонения «маятника налоговой устойчивости» в коротком периоде (от 1 до 30 дней) должны быть приближены к равновесной траектории, так как сильные отклонения в ту или иную сторону будут говорить о нестабильном состоянии всего предприятия в целом, то есть о неустойчивой системе.

В средне- и долгосрочных периодах отклонения могут достигать больших величин, не приводя при этом всю систему в неустойчивое состояние, ввиду сочетания влияний внешней и внутренней сред.

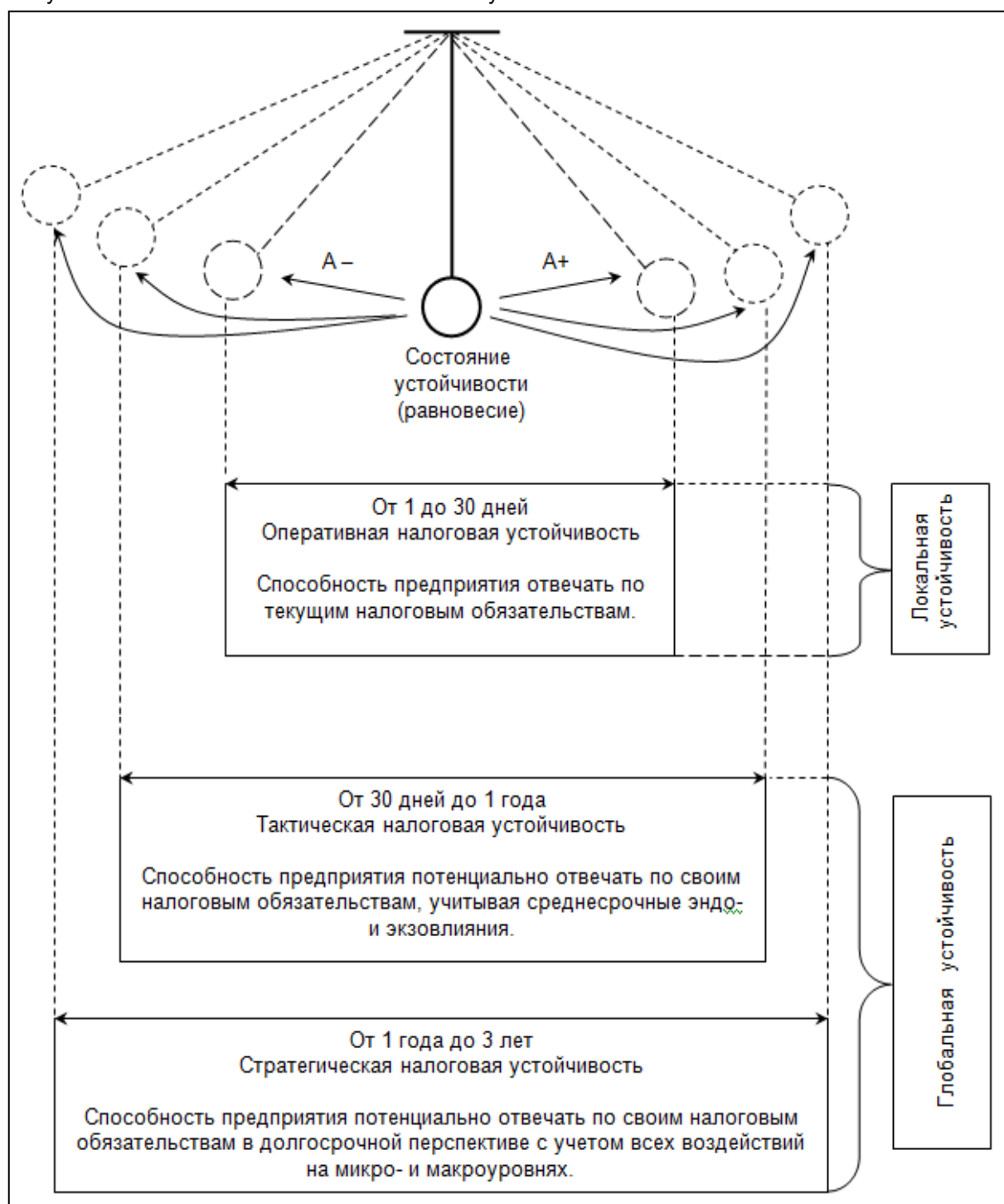
Таким образом, можно говорить, что налоговая устойчивость отвечает показателям локальной и глобальной устойчивости.

На рисунке 4 представлены результаты ранее сформированных рассуждений о сущности и видах налоговой устойчивости, а также показано соотношение размаха «маятника налоговой устойчивости» с временными периодами и ее способностью существовать при движении системы по определенной траектории.

Амплитуды отклонений от состояния устойчивости $A +$ и $A -$ будут характеризовать размах «маятника», то есть пределы существования налоговой устойчивости в виде минимального и максимального ее уровня, возникающего при воздействии внешних и внутренних факторов на разных временных промежутках.

Вследствие «узкого» размаха «маятника» в краткосрочном периоде, а, следовательно, и приближенности к равновесной траектории оперативную налоговую устойчивость можно соотносить с локальной устойчивостью, тогда как влияние эндо- и экзогенных факторов в среднем и длинном периоде все больше удаляет «маятник» от равновесной траектории, приводя к появлению глобальной устойчивости, которую можно соотнести с тактической и стратегической налоговой устойчивостью предприятия.

Рисунок 4 Локальная и глобальная налоговая устойчивость



Источник: подготовлено авторами.

Необходимо понимать, что помимо факторов, непосредственно влияющих на налоговую устойчивость, существуют факторы, которые ее определяют.

Так, М. К. Аристархова и М. С. Зуева в своей статье «Оценка налогообложения предприятия» выделяют три таких фактора (таблица 2).

Важно отметить, что фактор жизнеспособности начинает проявлять себя уже на уровне операционной налоговой устойчивости, ведь если в краткосрочном периоде предприятие не способно обеспечить выполнение своих налоговых обязательств, то в среднесрочном и долгосрочном периоде такая возможность будет утрачена вовсе в силу усиления влияния эндо- и экзогенных факторов.

Таблица 2 Факторы, определяющие налоговую устойчивость

Название фактора	Краткая характеристика
Жизнеспособность	Характеризует способность выполнять свои обязательства, в том числе и налоговые, независимо от изменений условий функционирования. Зависит от внутренних и внешних условий работы, а также от наличия финансовых ресурсов.
Гибкость	Характеризует возможности предприятия выполнять свои обязательства (как налоговые, так и иные) независимо от изменений условий работы, посредством варьирования внешними и внутренними ресурсами предприятия, которое осуществляет его персонал.
Адаптивность	Характеризует способность предприятия приспосабливаться к изменениям как внутренней, так и внешней среды с помощью свойства приспособляемости.

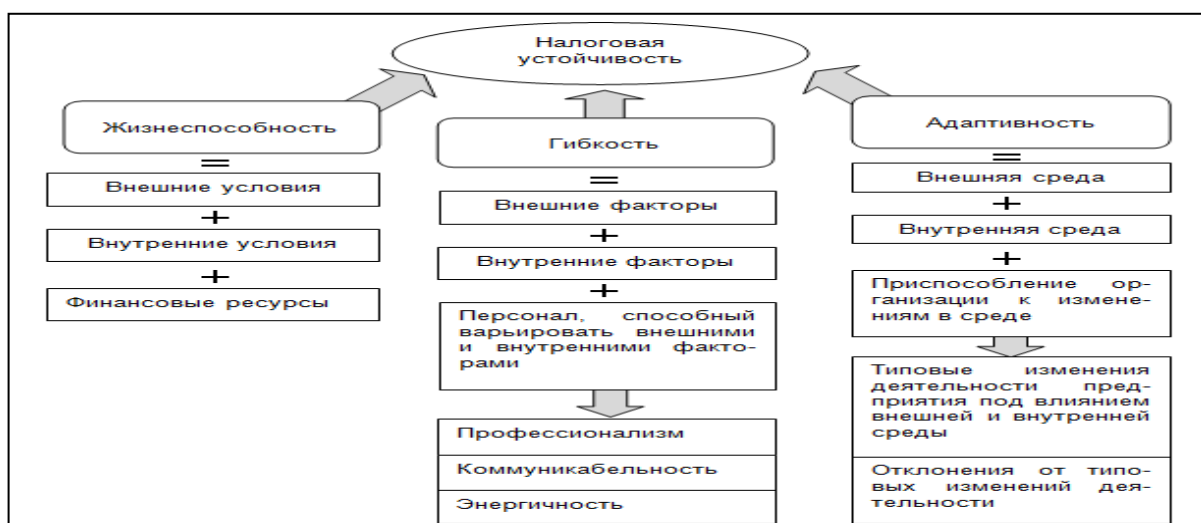
Источник: подготовлено авторами.

Фактор гибкости становится виден в среднесрочном периоде, когда предприятие может достаточно точно определить внешние и внутренние воздействия, после чего можно варьировать имеющиеся ресурсы для достижения состояния устойчивости. При этом необходимо учитывать и способности персонала к коммуникации, их профессионализм и энергичность.

Фактор адаптивности проявляет свои свойства в большей мере в долгосрочной перспективе, поскольку предприятие нуждается во времени для анализа изменений, а также выработке алгоритма реагирования на них. В идеальной ситуации организация должна иметь классификатор типовых изменений, происходящих во внешней и внутренней среде. Это позволит сократить срок реагирования на изменения и повысит адаптивность.

Зная определяющие факторы и их элементы, можно структурировать и понятие налоговой устойчивости (рисунок 5).

Рисунок 5 Структуризация понятия «налоговая устойчивость»



Источник: подготовлено авторами.

Таким образом, налоговая устойчивость проявляет себя как категория, определяемая жизнеспособностью предприятия, его гибкостью и адаптивностью к изменяющимся состояниям внешней и внутренней сред функционирования организации.

Заключение

Налоговая устойчивость должна рассматриваться на разных временных промежутках вследствие неравносильности влияний эндо- и экзогенных факторов в кратко-, средне- и долгосрочных периодах, что приводит увеличению амплитуд отклонений от равновесной траектории развития системы, то есть возникают оперативная, тактическая и стратегическая налоговые устойчивости. Их целесообразно соотносить с локальной и глобальной устойчивостями предприятия. Это позволит характеризовать возможности совершенствования организации с точки зрения ее приближенности к идеальному состоянию системы.

Важно понимать, что налоговая устойчивость как показатель налогового потенциала предприятия нуждается в верном планировании и нахождении, а также постоянной корректировке с учетом воздействий внешних и внутренних факторов, особенностей осуществления деятельности и направлений развития бизнеса.

Библиографический список

1. Аристархова М.К., Зуева М.С. Оценка налогообложения предприятия // Вестник УГАТУ. – 2014 – №1. – С. 167 –173.
2. Аристархова М.К., Зуева М.С., Перевезенцева А.Ю. Налоговая устойчивость как одна из характеристик налогообложения предприятия. Концепция ее оценки // Современная налоговая система: состояние, проблемы и перспективы развития – 2015 – Выпуск 9. – С. 7 – 17.
3. Бородин В.А., Малахов П.В. Налоговая нагрузка как составляющая финансовой устойчивости предприятия // Экономический анализ: теория и практика. – 2009 – №32. – С. 10 – 17.
4. Каратаев А. С. Факторы, влияющие на налоговый потенциал крупнейшего налогоплательщика // Финансы. – 2010 – №1. – С. 42 – 47.
5. Потапова Г.Л. Эволюция трактовки категории «налоговый потенциал» // Финансы и кредит. – 2014 – №38. – С. 15 – 25.
6. Шмидт А.В. Сущность и показатели экономической устойчивости промышленных предприятий // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2011. – №3. – С. 55–66.

Адреса и контактные данные авторов

Аристархова Маргарита Константиновна, доктор эк. наук, профессор
Уфимский государственный авиационный технический университет
Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. К.Маркса, 12
450000
Тел.: +7-347-273-79-56
E-mail: ninufa@mail.ru

Зуева Мария Сергеевна, кандидат эк. наук, доцент
Уфимский государственный авиационный технический университет
Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. К.Маркса, 12
450000
Тел.: +7-347-273-79-56

E-mail: ninufa@mail.ru

Перевезенцева Анна Юрьевна, магистрант кафедры налогов и налогообложения
Уфимский государственный авиационный технический университет
Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. К.Маркса,12
450000
Тел.: +7-347-273-79-56
E-mail: ninufa@mail.ru

VYUŽITIE METÓDY AHP A SOFTVÉRU EXPERT CHOICE PRI TVORBE UDRŽATEĽNEJ ZÁKAZNÍCKEJ HODNOTOVEJ PONUKY Z HĽADISKA CYKLICKEJ EKONOMIKY

Use of AHP method and software Expert Choice for creation of customer valuable sustainable offer in terms of cyclical economics

Grófová Martina, Jurík Lukáš

Abstract

The paper is focused on use of exact methods, specific analytic hierarchy process for determination of customer valuable sustainable offer in terms of cyclical economics. The valuable sustainable offer is built from few aspects which are most important when we try to find balance between of them. The result of this research is an identification of most important criteria which are significant influencers. The result of this evaluation is to determine suitable customer valuable sustainable offer.

Key Words

customer valuable offer, sustainable performance, analytic hierarchy process, cyclical economics

The contribution builds on the results of APVV project No. LPP-0384-09 "Concept HCS model 3E vs. concept Corporate Social Responsibility (CSR)".

As part of the work was used software Expert Choice 11.5, which was purchased from the funds of grant tasks APVV-LPP-0384-09 „The concept HCS model 3E vs. Corporate Social responsibility (CSR)” and deed of Gift for the team of prof. Sakál.

Abstrakt

Cieľom tohto článku je opísať využitie exaktných metód, konkrétne metódy analytický hierarchický proces pri identifikácii faktorov udržateľnej hodnotovej zákazníckej ponuky z hľadiska cyklickej ekonomiky. Analytický hierarchický proces bol využitý pri zostavení a hodnotení dôležitosti kritérií, ktoré vo významnej miere ovplyvňujú tvorbu hodnotovej zákazníckej ponuky. Výsledkom tohto hodnotenia je určenie vhodnej hodnotovej zákazníckej ponuky.

Kľúčové slová

hodnotová zákaznícka ponuka, udržateľný rozvoj, analytický hierarchický proces, cyklická ekonomika

Príspevok nadväzuje na výsledky projektu APVV č. LPP-0384-09: „Koncept HCS modelu 3E vs. koncept Corporate Social Responsibility (CSR)”.

V rámci príspevku bol použitý softvér Expert Choice 11.5, ktorý bol zakúpený z finančných prostriedkov grantovej úlohy APVV-LPP-0384-09 „Koncept HCS modelu 3E vs. Koncept Corporate Social Responsibility (CSR)” a darovacích zmlúv pre kolektív prof. Sakála.

JEL Classification: C44, M31, Q01

Úvod

O udržateľnom rozvoji možno počuť alebo čítať v súvislosti s viacerými odvetviami hospodárstva ale aj oblasťou ako je školstvo a vzdelávanie. Ambíciou tohto článku je analýza možnosti vytvorenia ponuky podnikateľských subjektov zákazníkom, ktorá by spĺňala kritérium dlhodobej udržateľnosti, pričom by stále mala byť hodnotovo orientovaná. Chápanie pojmu „hodnota“ je subjektívne kritérium

a môže obsahovať veľké množstvo podkritérií, ktoré následne ovplyvňujú rozhodovací proces a to na strane výrobcu alebo poskytovateľa služieb pri tvorbe ponuky pre zákazníkov, ale aj na strane kupujúcich, čo následne ovplyvní ich proces rozhodovania pri kúpe výrobku či služby. Tento proces sa stáva o to komplikovanejší ak uvažujeme s ďalším významným faktorom ako je cyklická ekonomika a jej vývoj, ktorý ma dnes vo svete globálnej ekonomiky tak zásadný vplyv.

Cieľom tohto článku je, okrem cieľa spomenutého v abstrakte, informovať širokú odbornú verejnosť s výsledkami našej vedeckovýskumnej činnosti pri doktorandskom štúdiu na UPIM MTF STU Trnava. Zároveň zohľadniť pri riešení uvedenej problematiky všetky vyššie uvedené kritériá (a podkritériá) a s použitím metódy analytický hierarchický proces sa pokúsiť o určenie vhodnej udržateľnej hodnotovej zákazníkovej ponuky.

1. Udržateľný rozvoj a tvorba hodnotovej zákazníkovej ponuky

Manuál pre 21.storočie prijatá na Konferencii OSN o životnom prostredí a rozvoji v Rio de Janeiro, konanej 3. až 14. júna 1992 akčný plán na dosiahnutie trvalo udržateľného rozvoja v 21.storočí. Agenda navrhuje programy, zamerané na obchodu a priemyslu:

1. *Podpora čistej produkcie.*
2. *Podpora zodpovedného podnikania.*

Nové myslenie v intenciách udržateľného rozvoja vytvorilo predpoklady pre vytvorenie prírodného kapitalizmu. Prírodný kapitalizmus znamená posun k cyklickému reprodukčnému procesu t.j. obchod bude chápaný, ako rozhodujúci spojovací článok pre eko-efektívnu výrobu a udržateľnú spotrebu, alebo transformácie prírodných zdrojov na služby. Stratégia prírodného kapitálu je realizovateľná za 4 podmienok:

1. *Radikálne zvyšovania produktivity prírodných zdrojov.*
2. *Biologické mimikry.*
3. *Ekonomika služieb a tokov.*
4. *Opakované investovanie do prírodného kapitálu.*

Ďalším pojmom súvisiacim s udržateľným rozvojom je spoločensky zodpovedné podnikanie, ktoré môžeme považovať za cestu k udržateľnému zisku, k morálnemu a ekonomickému udržateľnému rozvoju firmy, rozširovaniu udržateľnej výroby, k zdokonaľovaniu bezodpadových výrobných technológií, k modernizácii vybavení a k zvyšovaniu uspokojenia zainteresovaných strán prostredníctvom kvalifikovaných, motivovaných a lojálnych pracovníkov (Sakál, 2013).

Spoločensky zodpovedné podnikanie je postavené na 3 pilieroch (Trnková, 2004):

1. *Ekonomický pilier.*
2. *Sociálny pilier.*
3. *Environmentálny pilier.*

Sociálny a environmentálny pilier sa na prvý pohľad môžu zdať nepodstatné pre ekonomickú efektivitu, ale v praxi sa ukazuje, že dobré zvládnutie týchto dvoch faktorov dokáže byť tiež ekonomicky zhodnotené. Spoločenská angažovanosť a environmentálna zodpovednosť sú spolu nazývané aj „*firemné občianstvo*“, (Marček, 2005). Je to z dôvodu, že zodpovedné správanie sa firmy v spoločnosti je analogické so správaním sa každého občana. Základnou časťou firemného občianstva je tzv. „*spoločenská angažovanosť*“.

Pod spoločenskou angažovanosťou môžeme rozumieť zapojenie firmy do podpory komunity. Predpokladá sa, že firmy fungujú v prostredí (v istej komunite), ktorej zdroje využívajú a v ktorej si vytvárajú a upevňujú vzťahy s dodávateľmi, zákazníkmi, vlastnými zamestnancami, výkonnými orgánmi, ale aj konkurentmi.

Spoločenská angažovanosť je teda nepriamo vyžadovaná aj tým, že keď firma využíva zdroje komunity, mala by z morálneho hľadiska cítiť povinnosť prispievať k rozvoju danej komunity viac,

ako len zabezpečením zamestnanosti a ochranou životného prostredia, čiže by sa mala zapájať do takých verejnoprospešných aktivít, ktoré jej neprikazuje ani legislatíva, ani nevyžaduje predmet jej podnikania.

Tým, že dochádza k vzájomnému pôsobeniu ponuky a dopytu, trhovú mechanizmus permanentne dynamizuje hospodársky život. Vývoj hospodárstva nie je len pravidelne vzostupný, ale dochádza k výkyvom ako smerom nahor tak i smerom nadol. Z dlhodobého hľadiska môžeme hovoriť o celkove vzostupnom trende hospodárskeho vývoja, pričom v rámci neho sa vzostupné a zostupné fázy vývoja striedajú, (Chajdiak, 2010).

Ekonomické cykly vznikajú vtedy, keď sa ekonomická činnosť zrýchľuje alebo spomaľuje, indikuje to napr. vývoj produkcie, cien, úrokových sadzieb, zamestnanosti. Čiže, ekonomické cykly vznikajú, keď sa medzera medzi potenciálnym a skutočným HDP rozširuje, alebo zužuje. Pri tejto príležitosti je potrebné uviesť súvislosti pomocou tzv. Okunovho zákona: „Každému dvojpercentnému poklesu HDP oproti potenciálnemu HDP zodpovedá rast miery nezamestnanosti o 1 %“, (Martincová, 2005, s. 49). Ekonomická história na Slovensku pozná tento vývoj z obdobia transformačného procesu, kedy pri 25-30% prepade ekonomiky sme mali 12-14 % nezamestnanosť. V minulosti sa predpokladalo, že dané cykly sú dôsledkom len zmien v agregátnom dopyte. O tom sa dnes pochybuje a pozornosť sa obracia i na pokles produktivity a nákladov.

Hodnotová zákaznícka ponuka

Hodnotová ponuka (Value proposition) vyjadruje dôvod, pre ktorý by si zákazník mal kúpiť daný výrobok alebo službu. Hodnota je údaj vznikajúci objektívnym alebo subjektívnym posúdením hmotnej alebo nehmotnej podstaty a je vyjadrený v určitých merateľných alebo nemerateľných jednotkách. Hodnota je vyjadrená komparatívne vo vzťahu k všeobecne prijímaným jednotkám reálnym, napr. mena, kusy, či imaginárnym akými sú abstraktné termíny veľa, veľmi, nezvyčajne veľa, vôbec a pod. V bežnom živote je hodnota chápaná obvykle v kvantitatívnej forme. **V ekonómii môže mať tieto významy:**

1. *Hodnota zmenná, ktorá sa vyjadruje cenou.*
2. *Hodnota úžitková, vyjadruje užitočnosť alebo ako je tovar či služba žiadaná.*
3. *Hodnota pre zákazníka je pomer medzi úžitkom a nákladmi.*
4. *Hodnota pre vlastníkov je hodnota podniku alebo podielu pre majiteľa, akcionára.*
5. *Hodnota pre účastníkov je hodnota pre všetky zúčastnené strany (vlastník, zamestnanci, štátna správa atď.).*
6. *Hodnota colná je základ pre vymeranie cla.*

2. Aplikácia metódy AHP pri výbere udržateľnej hodnotovej zákazníckej ponuky v podmienkach cyklickej ekonomiky

V tejto časti bude metóda analytický hierarchický proces použitá na výber vhodnej udržateľnej zákazníckej ponuky s prihliadnutím na vplyv cyklickej ekonomiky.

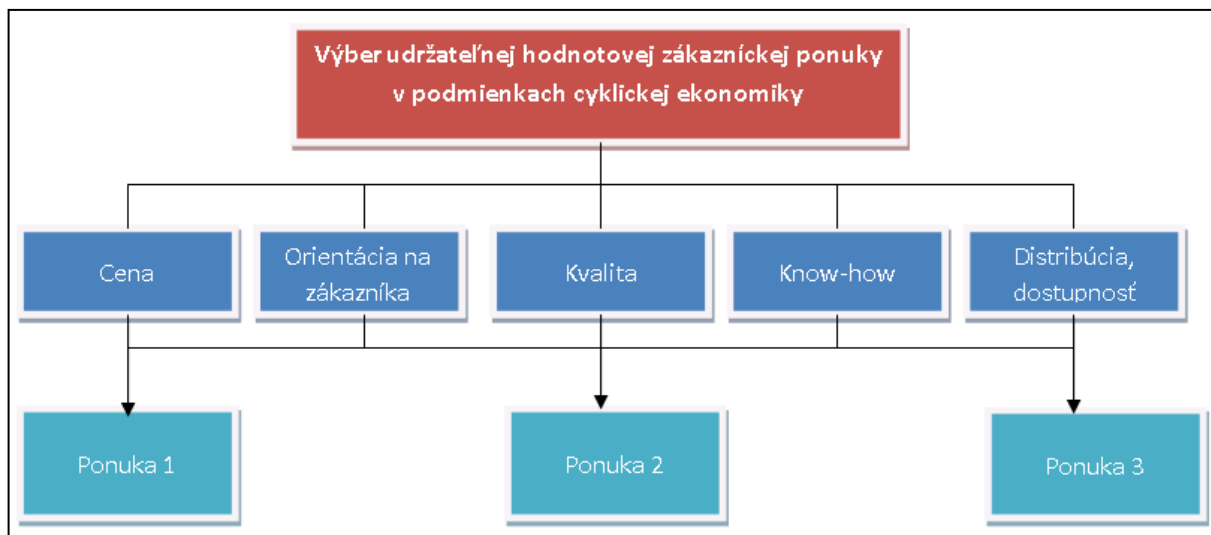
Pri vyhodnocovaní jednotlivých kritérií boli zistené ich výrazné vplyvy na udržateľnosť zákazníckej ponuky.

Postup pri aplikácii metódy AHP pomocou softvéru Expert Choice

1. *Zadefinovanie cieľa problému.*
2. *Zadefinovanie kritérií, na základe ktorých bude realizovaná viackritériálna optimalizácia.*
3. *Definovanie jednotlivých variantov riešenia.*
4. *Párové porovnávanie a určenie priorít pre jednotlivé kritériá aj pre jednotlivé alternatívy.*
5. *Zistenie optimálneho variantu riešenia.*

Pri hľadaní optimálneho riešenia pomocou softvéru Expert Choice bol najskôr zadefinovaný cieľ, následne boli definované jednotlivé kritériá a varianty, ktoré predstavujú riešenie problému, čím sa vytvorí hierarchická štruktúra, (obrázok 1).

Obrázok 1 Hierarchická štruktúra pri výbere udržateľnej zákazníckej ponuky



Prameň: Vlastné spracovanie.

Cieľ rozhodovania

Cieľom rozhodovania je „Výber udržateľnej hodnotovej zákazníckej ponuky v podmienkach cyklickej ekonomiky“.

Určenie kritérií

Po zadefinovaní hlavného cieľa je ďalším krokom zadefinovanie kritérií rozhodovania, ktoré sú nasledovné:

1. *Cena.*
2. *Orientácia na zákazníka.*
3. *Kvalita.*
4. *Know-how (technológia, inovácie).*
5. *Distribúcia, dostupnosť.*

Určenie variantov

Variantmi riešenia sú 3 ponuky, označené ako Ponuka 1, Ponuka 2, Ponuka 3.

Ponuka 1 v tomto prípade vystupuje ako vysoko orientovaná na zákazníka s veľmi vysokou kvalitou avšak aj vysokou cenou s nie ideálnou dostupnosťou avšak veľmi dobrým know-how.

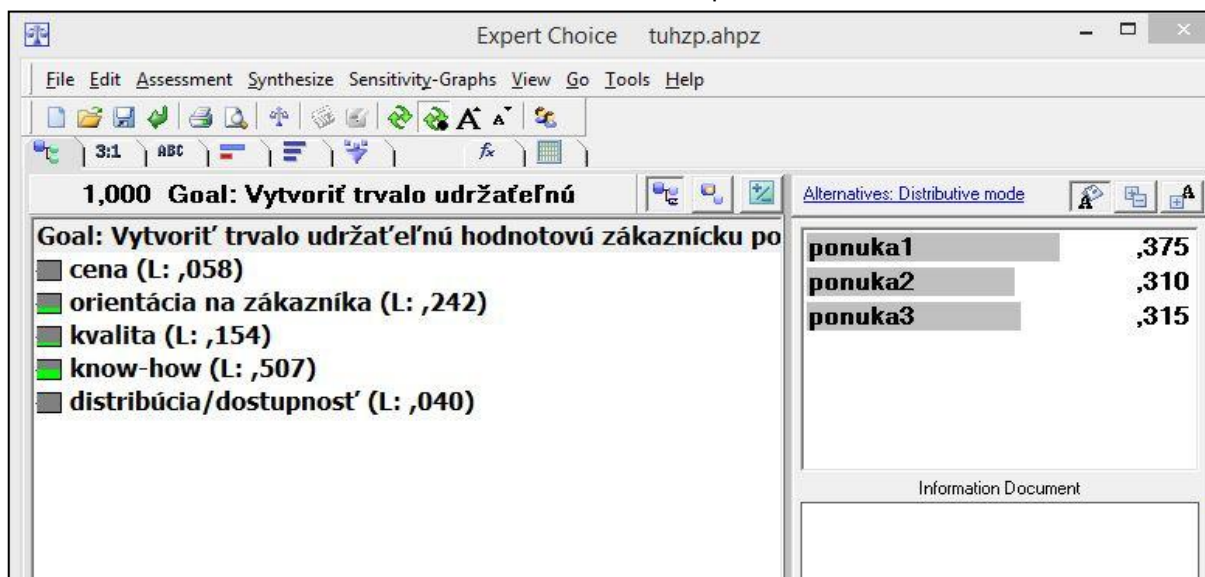
Ponuka 2 je v porovnaní s ponukou A tiež vysoko orientovaná na zákazníka s veľmi dobrou kvalitou a vysokou úrovňou know-how. Cena je však prijateľnejšia pri rovnakej úrovni dostupnosti, resp. distribúcii.

Ponuka 3 má v porovnaní s ponukou 1 a ponukou B rovnako vysokú orientáciu na zákazníka, ale kvalitou o niečo zaostáva, čo je pochopiteľné, ak úroveň know-how je tiež nižšia ako v predchádzajúcich dvoch ponukách. Cena je však na nižšej úrovni a tým aj zákazníckom viac dostupná, čo podporuje aj veľmi dobrá dostupnosť a distribúcia.

Riešenie problému pomocou softvéru EC

Pri riešení problému pomocou softvéru Expert Choice sme najskôr zadefinovali cieľ, následne boli definované jednotlivé kritériá a varianty, ktoré predstavujú riešenie problému, (obrázok 2).

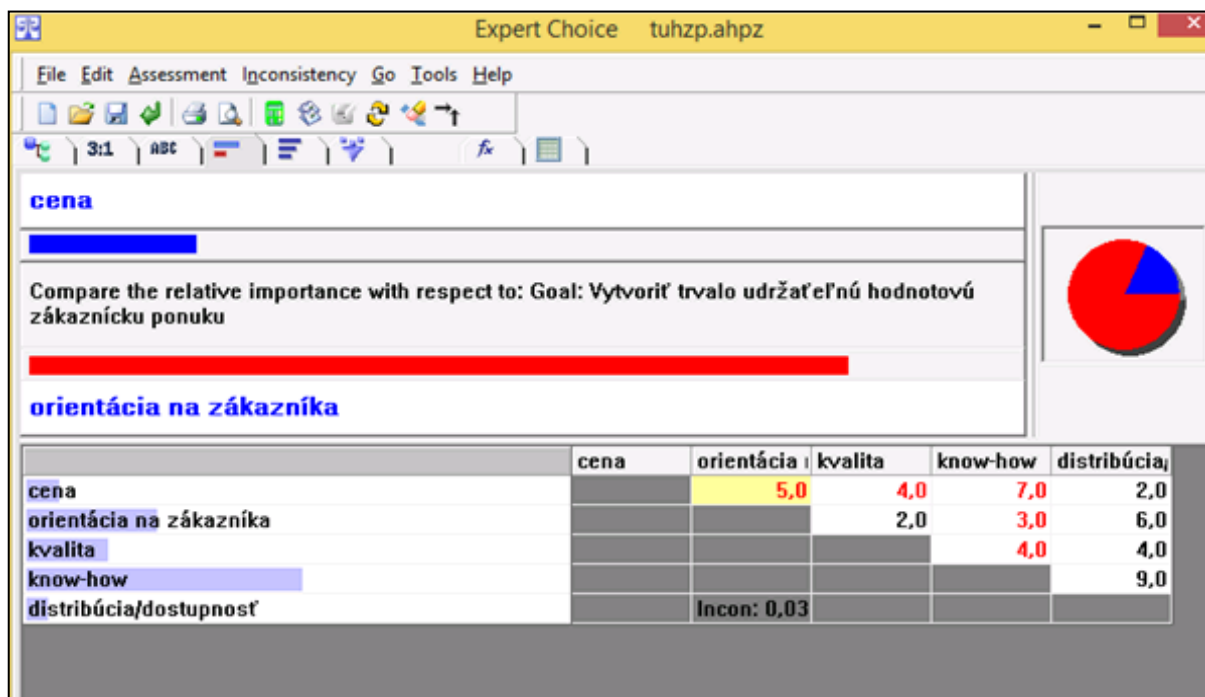
Obrázok 2 Vloženie cieľa, kritérií a variantov do softvéru Expert Choice



Prameň: Vlastné spracovanie.

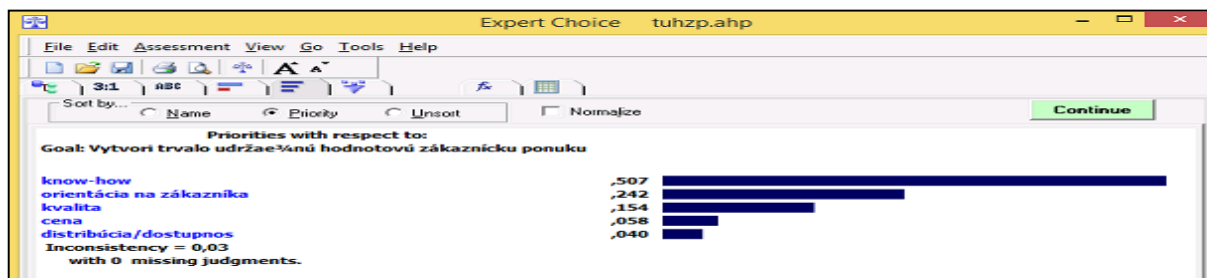
Kritériá boli následne párovo porovnávané, (obrázok 3), a softvér Expert Choice určil váhy a dôležitosť jednotlivých kritérií, (obrázok 4).

Obrázok 3 Párové porovnávanie jednotlivých kritérií



Prameň: Vlastné spracovanie.

Obrázok 4: Výsledné hodnotenie a priradenie dôležitosti kritériám



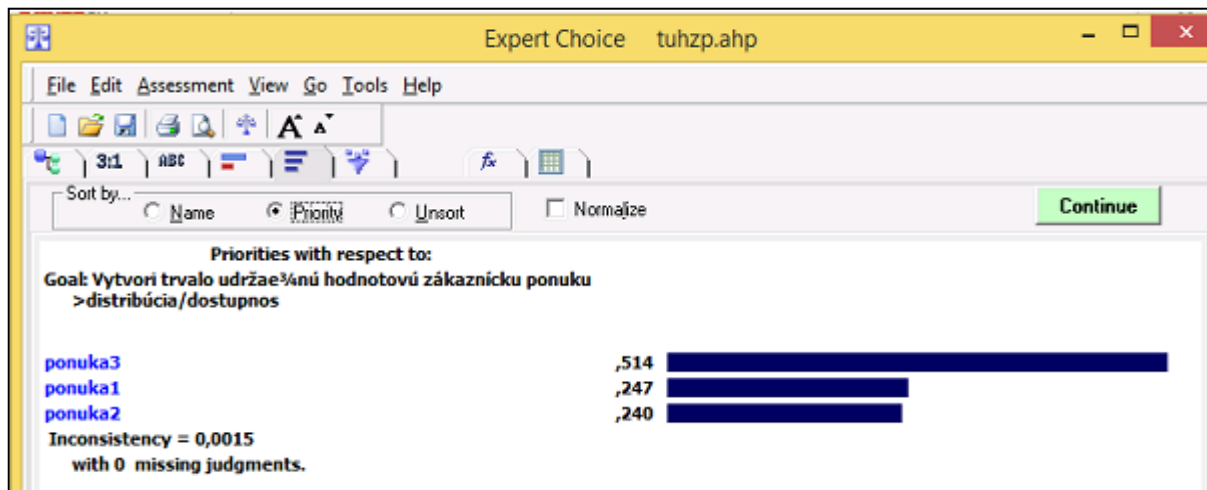
Prameň: Vlastné spracovanie.

Pomocou metódy párového porovnávania v Expert Choice boli zoradené jednotlivé kritéria podľa dôležitosti:

1. Know-how (technológia, inovácie) s dôležitosťou 0,507.
2. Orientácia na zákazníka s dôležitosťou 0,242.
3. Kvalita s dôležitosťou 0,154.
4. Cena s dôležitosťou 0,058.
5. Distribúcia/dostupnosť s dôležitosťou 0,040.

Rovnako boli pomocou párového porovnávania posúdené aj jednotlivé alternatívy riešenia na základe jednotlivých kritérií a zoradené podľa významnosti. Hodnotenie jednotlivých ponúk podľa kritéria distribúcia/dostupnosť je uvedené na obrázku 5.

Obrázok 5 Porovnanie ponúk podľa kritéria distribúcia/dostupnosť



Prameň: Vlastné spracovanie.

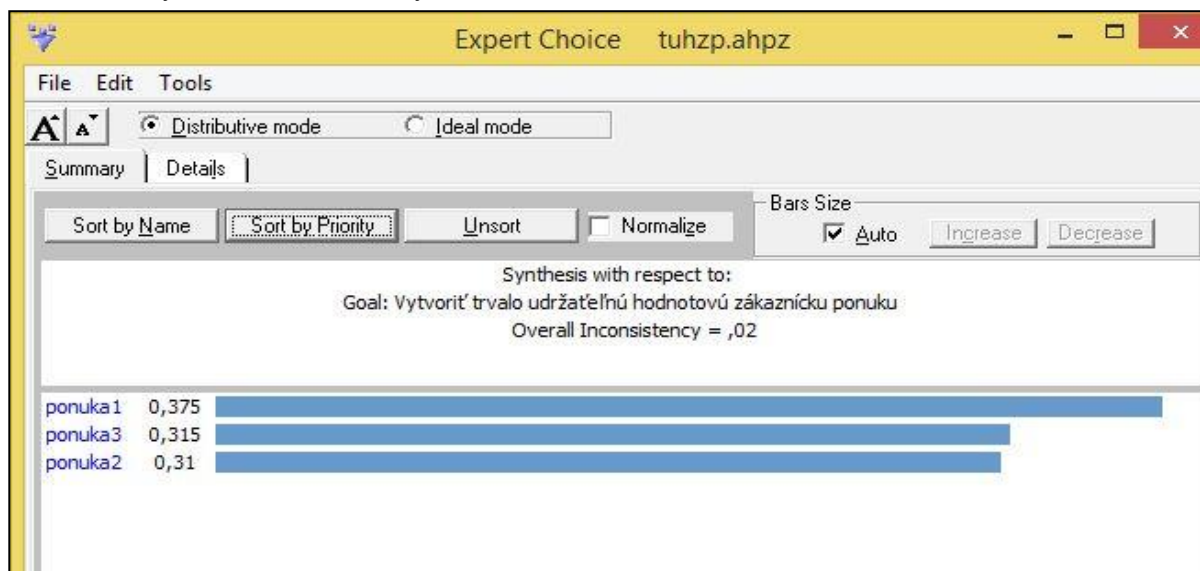
Zhodnotenie optimálneho variantu riešenia

Softvér Expert Choice určil poradie a dôležitosť jednotlivých variantov (ponúk) na riešenie problému a to tvorby udržateľnej hodnotovej zákazníckej ponuky.

Záverečné vyhodnotenie ponúk bolo veľmi náročné, nakoľko aj keď ponuky boli len tri, ich parametre sa líšili len minimálne, preto rozhodovanie nabralo na významnosti. Nosným kritériom sa stalo know-how a orientácia na zákazníka, ktoré by spoločne mali zabezpečiť vytvorenie dlhodobu udržateľnej zákazníckej hodnotovej ponuky.

Výstupom z programu Expert Choice je tabuľka zobrazená na obrázku 5, ktorý opisuje poradie variantov, v tomto prípade jednotlivých zákazníckych ponúk. Poradie ponúk je určené na základe hodnôt, ktoré vypočítal program EC.

Obrázok 6: Výsledné hodnotenie významnosti variantov



Prameň: Vlastné spracovanie.

Záver

Cieľom článku bolo poukázať na možnosť využitia metódy analytický hierarchický proces a softvéru Expert Choice pri výbere udržateľnej hodnotovej zákazníckej ponuky, pričom sme museli identifikovať kritériá, ktoré na tvorbu ponuky vplyvajú a pomocou softvéru Expert Choice určiť dôležitosť jednotlivých kritérií.

Odporúčaná aplikácia bola vytvorená v rámci predmetu „**Exaktné metódy v riadení priemyselných podnikov**“ - pod vedením prof. Ing. Petra Sakála, CSc., a bude slúžiť ako podklad pre ďalší výskum v rámci dizertačnej práce na tému „*Návrh metodiky na tvorbu udržateľnej hodnotovej zákazníckej ponuky z hľadiska cyklickej ekonomiky*“.

Článok nadväzuje na príspevky „*Využitie metódy AHP a softvéru Expert Choice pri identifikovaní faktorov udržateľnej výkonnosti priemyselného podniku v kontexte s podnikovou kultúrou*“ a „*Využitie exaktných metód v podnikovej kultúre – aplikácia metódy AHP*“, ktoré boli uverejnené v čísle 2/2015 časopisu Výkonnosť podniku.

Zoznam použitej literatúry

1. BRUNDTLANDOVA KOMISIA. 1987. *World Commision for Environment*. [online]. [cit. 2016-04-20]. Dostupné na internete: <http://public.wsu.edu/~susdev/WCED87.html>
2. CHAJDIK, J. 2010. *Pohľady na ekonomiku Slovenska 2010. Slovenská štatistická a demografická spoločnosť*. 107 s. ISBN 978-808-894-6486.
3. MARČEK, E. *Spoločensky zodpovedné podnikanie*. [online]. [cit. 2016-03-25]. Dostupný na internete: <http://www.panet.sk/projekty/spolocensky-zodpovednepodnikanie>
4. MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: Iura Edition. 127 s. ISBN 8080780382.
5. PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA P. 2007. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1621-3.

6. ROSENBERG, M. 2010 *Trvalo udržateľný rozvoj ako súčasť priemyselnej politiky EU a etický princíp politik EU*. [online]. [cit. 2016-04-20]. Dostupné na internete: <http://www.slideshare.net/Oikosbratislava/trvalo-udraten-rozvoj>
7. SAKÁL, P. a kol. 2007. *Strategický manažment v praxi manažéra*, Trnava: SP Synergia, s. 139-149. ISBN 978-80-89291-04-5.
8. TRNKOVÁ, J. 2004. *Spoločenská zodpovednosť firem: kompletní Průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR*. [online]. [cit. 2016-04-20]. Dostupné na internete: http://www.csr-online.cz/wp-content/uploads/2012/11/BLF_Pruvodce_CSR.pdf

Adresa a kontaktné údaje autorov

Ing. Martina Grófová

Ing. Lukáš Jurík

Slovenská technická univerzita v Bratislave

Materiálovotechnologická fakulta so sídlom v Trnave

Ústav priemyselného inžinierstva a manažmentu

Paulínska 16

917 24 Trnava

E-mail: martina.grofova@stuba.sk

lukas.jurik@stuba.sk