СЕКЦИЯ VII
ЦИРКУЛЯРНАЯ И СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННАЯ ЭКОНОМИКА: ПУТИ К УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

УДК 658.15:330.16

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТЬЮ: РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Е. В. Пугачева

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель О. В. Лапицкая

Традиционная экономическая теория рассматривает платежеспособность предприятия как чисто математический результат управления активами и пассивами. Однако практика показывает, что за каждой цифрой в бухгалтерском балансе стоят решения конкретных людей. Поведенческая экономика доказывает, что когнитивные искажения, социальные нормы и уровень доверия внутри коллектива напрямую определяют эффективность производственных процессов и, как следствие, финансовое состояние организации.

Ключевые слова: платежеспособность, предприятие, социальные факторы, управление, внешняя и внутренняя среда, поведенческая экономика.

BEHAVIORAL ASPECTS OF SOLVENCY MANAGEMENT: THE ROLE OF SOCIAL FACTORS IN ENSURING ENTERPRISE FINANCIAL STABILITY

E. V. Pugacheva

Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

Scientific supervisor O. V. Lapitskaya

Traditional economic theory views an enterprise's solvency as a purely mathematical result of asset and liability management. However, practice shows that behind every figure on the balance sheet lie the decisions of specific individuals. Behavioral economics demonstrates that cognitive biases, social norms, and the level of trust within a team directly determine the efficiency of production processes and, consequently, the financial health of an organization.

Keywords: solvency, enterprise, social factors, management, external and internal environment, behavioral economics.

В условиях турбулентности рынка и цифровизации производства человеческий капитал становится не просто «ресурсом», а ключевым активом, определяющим ликвидность предприятия. Социальные факторы – от уровня удовлетворенности трудом до корпоративной культуры – формируют поведенческие паттерны сотрудников. Рост текучести кадров, падение мотивации или трудовые конфликты приводят к «скрытым» финансовым потерям (рост себестоимости, брак, простои), которые в конечном итоге подрывают платежеспособ-

ность предприятия. Исследование этих механизмов через призму поведенческой экономики позволяет разработать более точные инструменты прогнозирования финансовых рисков, основанные на анализе социальной среды.

В контексте деятельности предприятия социальные факторы – это элементы внешней и внутренней среды, связанные с обществом, персоналом и социальными отношениями, которые оказывают влияние на финансово-хозяйственную деятельность организации.

Влияние социальных факторов на платежеспособность предприятия может быть прямым и косвенным. Прямое влияние может оказывать фонд оплаты труда и социальные выплаты непосредственно на денежные потоки, также прямо оказывают влияние штрафы и санкции за нарушение трудового законодательства, норм безопасности, прав работников.

Косвенное влияние оказывают следующие факторы: производительность труда, текучесть кадров, репутационный капитал, общественное доверие.

Если рассматривать эти факторы в взаимосвязи с платежеспособностью, то можно прийти к следующим выводам, что рост производительность труда повышает денежные потоки, это может осуществляться за счет создания благоприятного социально-психологического климата, мотивации персонала для повышения эффективности работы. Текучесть кадров может снизить чистую прибыль из-за роста расходов на обучение и подбор новых работников. Также особое влияние имеет репутационный капитал, за счет которого происходит рост продаж, позитивная репутация социально ответственной компании привлекает больше клиентов и партнеров [2, 4].

В рамках статьи рассмотрим влияние использования трудового потенциала на предприятии ОАО «ГЗЛиН», как влияет текучесть кадров, квалификация сотрудников и фонд оплаты труда на платежеспособность предприятия.

Таблица 1

Анализ использования трудовых ресурсов ОАО «ГЗЛиН» за 2019–2021 гг.

Показатели	Значение по годам			Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2020/ 2019	2021/ 2020
Среднесписочная численность, человек	3338	2994	3359	89,69	112,19
Фонд заработной платы, тыс. руб.	41699	38752,1	52736	92,97	136,03
Среднемесячная зарплата, тыс.руб.	1040,6	1112,3	1307,8	106,89	117,57
Отработано чел-часов, тыс. ч.	6045,2	6108,1	6217,5	101,02	101,79
Принято работников, человек	237	536	863	226,16	161,00
Уволено работников, человек	444	374	533	84,23	142,51

Примечание. Разработано автором на основе документации ОАО «ГЗЛиНа».

Исходя из анализа табл. 1 можем сделать вывод, количество отработанных человекочасов выросло к 2021 г. на 2,8 % в сравнении с 2019 г., в то время как численность сотрудников почти не изменилась, это говорит нам, что на предприятии увеличилась интенсивность труда, возможно, за счет сверхурочных работ и работы в выходные дни. Повышенная нагрузка на персонал может временно поднять выручку, но в долгосрочной перспективе ведет к износу человеческого ресурса и росту затрат на оплату труда в повышенном размере.

Стоит также обратить внимание на количество принятых и уволенный работников. В 2021 г. наняли 863 человека, что в 3,6 раза больше, чем в 2019 г. При этом уволено 533 человека. Огромный приток новых людей требует колоссальных затрат на их адаптацию, обучение и спецодежду. Новички в первые месяцы совершают больше брака. Это «скрытые потери», которые уменьшают чистую прибыль и снижают финансовую устойчивость.

Средняя заработная плата увеличилась к 2021 г. на 25,7 %. Для поддержания финансовой устойчивости темп роста производительности труда должен быть выше темпа роста зарплат. В 2021 г. выручка предприятия выросла на 51 %, а значит оно увеличило расходы на персонал без ущерба своей ликвидности [1].

Рассмотрим коэффициенты ликвидности предприятия ОАО «ГЗЛиН» в табл. 2 и их взаимосвязь с трудовыми ресурсами.

Таблица 2

Анализ коэффициентов ликвидности предприятия ОАО «ГЗЛиН» 2019–2021 гг.

Показатели	Значение показателя			Абсолютное отклонение	
	2019	2020	2021	2019/ 2020	2020/ 2021
Коэффициент абсолютной ликвидности (0,2)	0,0003	0,0095	0,0089	0,0092	–0,0006
Коэффициент текущей ликвидности (1,2–1,7)	1,76	2,58	2,23	0,82	–0,35
Коэффициент быстрой ликвидности (> 0,7)	1,48	1,85	1,86	0,37	0,01

Примечание. Разработано автором на основе данных предприятия.

Таким образом, из табл. 2 видно, что низкий коэффициент абсолютной ликвидности наглядно показывает, что у предприятия практически нет высоколиквидных активов для покрытия краткосрочных обязательств, к примеру, на то же обучение сотрудников. Такая ситуация требует быстрого оборота средств, что затруднятся, когда большая часть персонала – новички.

Снижение коэффициента текущей ликвидности может быть связано с увеличением обязательств, на это влияет уменьшение чистой прибыли из-за того, что рост фонда оплаты труда не компенсирует соответствующим ростом выручки и производительности [3].

Одна из основных проблем заключается в том, что на предприятие отмечена большая текучесть кадров. Для решения данной проблемы необходимо проведение мероприятий по удержанию работников:

– выдача новой спецодежды работникам раз в три месяца;

– покрытие 70 % затрат на питание от предприятия;

– организация специализированного транспорта, который будет отвозить работников на работу и с работы домой;

– включение бонусов за перевыполнение планов;

– закупка современного оборудования.

Таким образом, данные мероприятия позволят создать более благоприятные условия для работников предприятия, что скажется в дальнейшем на повышении производительности и закреплении на большой срок работника на своем рабочем месте.

Литература

1. Методические особенности оценки платежеспособности и ликвидности предприятия. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-osobennosti-otsenki-likvidnosti-i-platezhesposobnosti-predpriyatiya (дата обращения: 15.04.2026).
2. Пономаренко, М. А. Классификация факторов, влияющих на финансовое состояние предприятия / М. А. Пономаренко. // Инновационная экономика: материалы I Междунар. науч. конф., Казань, окт. 2014 г. – Т. 0. – Казань : Бук, 2014. – С. 169–172.
3. Савицкая, Г. В. Экономический анализ : учебник / Г. В. Савицкая. – 15-е изд., испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2023. – 539 с.
4. Рост, Д. Поведенческая экономика / Д. Рост. – М. : Альпина Паблишер, 2019. – 526 с.