

АДАПТАЦИЯ УЧЕТНЫХ ДАННЫХ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ ESG-ОТЧЕТНОСТИ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В современных условиях развития национальной экономики и последовательного перехода Республики Беларусь к принципам устойчивого развития вопросы интеграции ESG-факторов в практику хозяйствования субъектов малого предпринимательства приобретают особую актуальность. Если экологическая составляющая и корпоративное управление традиционно находятся во внимании государства, то социальная составляющая зачастую остается недооцененной, несмотря на ее значимость для сектора малого бизнеса. В данной связи принципиальное значение приобретает поиск доступных инструментов управления социальной результативностью, адаптированных к ресурсным ограничениям субъектов малого предпринимательства. Таким инструментом способна выступить система бухгалтерского учета расчетов с персоналом, которая в современных условиях трансформируется из технического регистратора фактов хозяйственной жизни в информационную базу для реализации кадровой стратегии и контроля исполнения социальных обязательств.

Вопросы социальной ответственности бизнеса давно исследуются учеными и практиками, общепризнанно, что внедрение этих принципов в работу любой организации повышает эффективность управления. Субъекты малого и среднего бизнеса не являются исключением. Зачастую принципы корпоративной социальной ответственности жизненно необходимы для малого бизнеса и выступают в форме ежедневной репутации и выживания. Для белорусских организаций малого бизнеса, действующих в условиях ограниченности финансовых ресурсов и высокой конкуренции на локальных рынках, репутация становится одним из главных конкурентных преимуществ.

Ответственность перед персоналом в отчетах ESG проявляется через систему различных показателей. Растущие требования рынка – учет банками ESG-рисков при кредитовании белорусских организаций (что становится особенно актуальным в контексте развития зеленого финансирования) или предпочтения потребителей, ориентированных на социально ответственные компании – делают формирование социальных показателей насущной необходимостью для малого бизнеса. Создание системы социальных показателей эффективности на основе уже накопленных учетных данных представляет собой экономичный и действенный способ трансформации бухгалтерского учета из регистратора финансовых операций в инструмент стратегического управления социальной составляющей ESG. Современные возможности автоматизации данного процесса, включая широкое распространение в Беларуси программных продуктов типа «1С:Бухгалтерия» и облачных сервисов, позволяют руководству в режиме реального времени отслеживать важные индикаторы, выявлять негативные тенденции и принимать упреждающие кадровые и финансовые решения без существенных дополнительных затрат.

Международные стандарты нефинансовой отчетности (GRI, SASB) задают широкий перечень тем социальной результативности, однако их требования очень громоздки для малого бизнеса, особенно в условиях белорусской экономики с ее специфическим регулированием трудовых отношений. В условиях ограниченности административных ресурсов именно бухгалтерский учет должен стать централизованным и надежным источником верифицируемых данных для управления социальными аспектами деятельности. Социальные показатели эффективности для малого предприятия должны фокусироваться на управлении действиями, которые напрямую влияют на финансовый результат и стратегию. В отличие от крупных корпораций, малый бизнес не может позволить себе отслеживать множество метрик. Поэтому его показатели должны выполнять три функции: трансформировать стратегические цели в операционные задачи; обеспечивать раннюю диагностику рисков; создавать прозрачную и объективную базу для кадровых и финансовых решений [1].

Для субъектов малого бизнеса Республики Беларусь, учитывая особенности национального трудового законодательства, структуры затрат и менталитета работников, целесообразно

выделить следующие четыре группы социальных показателей, формируемых на основе данных бухгалтерского и кадрового учета и подлежащих включению в нефинансовую отчетность:

– Показатели в сфере оплаты труда и социальных гарантий. Данный блок включает следующее: соотношение средней заработной платы в организации со среднеотраслевым или региональным уровнем (позволяет оценить конкурентоспособность организации на белорусском рынке труда, с учетом того, что статистика средних зарплат общедоступна); долю социальных выплат в структуре фонда оплаты труда (индикатор развития социального пакета); индекс гендерного паритета в оплате труда (актуально в контексте международных обязательств Республики Беларусь); коэффициент соотношения фонда оплаты труда и выручки (экономическая устойчивость кадровой политики). Эти индикаторы формируются исключительно на данных бухгалтерского учета и позволяют контролировать обоснованность политики вознаграждения.

– Показатели в области развития и обучения персонала. Данный блок включает следующее: затраты на обучение и развитие в расчете на одного сотрудника; долю персонала, прошедшего профессиональную подготовку или повышение квалификации; среднее количество учебных часов на одного работника. В белорусских условиях, где существует развитая система государственного и коммерческого дополнительного образования, эти показатели аккумулируются на счетах бухгалтерского учета в составе расходов и сигнализируют о рисках недофинансирования человеческого капитала, что может привести к технологическому отставанию и снижению качества выпускаемой продукции, управления организацией.

– Показатели охраны труда и здоровья. Включают расходы на охрану труда и приобретение средств индивидуальной защиты в расчете на одного работника; коэффициент частоты производственного травматизма (рассчитывается как отношение числа страховых случаев к среднесписочной численности). Учитывая жесткие требования белорусского законодательства по охране труда и надзор со стороны государства, данные показатели базируются на учетной информации о расходах по охране труда и данных кадрового учета о несчастных случаях, позволяя оценить адекватность мер безопасности и достаточность их финансирования.

– Показатели вовлеченности и стабильности коллектива. Данный блок представлен коэффициентом текучести кадров (особенно среди ключевых специалистов) и индексом лояльности персонала. Хотя индекс лояльности персонала требует социологических методов сбора данных, коэффициент текучести напрямую рассчитывается на основе кадрового учета и является объективным индикатором удовлетворенности условиями труда. В белорусском малом бизнесе, где личные отношения между руководителем и коллективом играют значительную роль, стабильность кадров выступает важнейшим маркером социального благополучия.

Предложенная система показателей, формируемая преимущественно на базе данных учета расчетов с персоналом, выступает действенным индикатором устойчивости и безопасности бизнеса в белорусских условиях. Она позволяет перейти от хаотичных вложений в персонал к целенаправленному инвестированию в человеческий капитал. Применение рассмотренных показателей на практике обеспечивает субъектам малого предпринимательства ряд существенных преимуществ, которые выходят за рамки простой отчетности: формирование прозрачной и объективной основы для принятия управленческих решений, возможность объективной оценки руководителем эффективности кадровых инвестиций. Также внедряемая система показателей является действенным механизмом снижения ключевых бизнес-рисков: репутационных (через обеспечение качества продукта), операционных (через стабильность кадрового состава) и финансовых (через оптимизацию расходов на персонал и расширение доступа к кредитным ресурсам с учетом ESG-факторов, которые начинают учитывать белорусские банки в рамках развития принципов ответственного финансирования).

Список использованной литературы

1. Ключков, А. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А. Ключков. – М. : ЭКСМО, 2010. – 160 с. – URL: https://iguip.narod.ru/sokolov/Kniga_KPI_Klochkov.pdf (дата обращения: 07.02.2026).