



УДК 658:330.341

ФІНАНСОВІ ІНДИКАТОРИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ СТЕЙКХОЛДЕРІВ

Тимошук Мирослава Романівна,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Львівського навчально-наукового інституту
ДВНЗ «Університет банківської справи»
e-mail: itymoshchuk@gmail.com; ORCID ID: 0000-0003-1133-0059

Шишковський Сергій Вікторович,
кандидат економічних наук,
Національний університет «Львівська політехніка»
e-mail: serhii.v.shyshkovskiy@lpnu.ua; ORCID ID: 0000-0002-7996-1298

Яворська Наталія Романівна,
кандидат економічних наук,
Львівська філія ІП Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед
e-mail: Natalia.Feschur@cchellenic.com; ORCID ID: 0000-0001-5937-3344

Анотація. Розглянуто теоретико-методологічні засади соціально-економічної взаємодії підприємств як визначального фактору сталого розвитку суб'єктів господарювання, каталізатора виникнення іміджевого, соціального та економічного результатів. Запропоновано загальну структуру системи показників соціально-економічної взаємодії на основі обґрунтування вибору одиничних (базових) показників стану і динаміки взаємодії підприємств із внутрішнім середовищем, що дозволить узгодити соціально-економічні інтереси підприємств з умовами і потребами підприємств. Сформовано сукупність фінансових індикаторів забезпечення ефективної соціально-економічної взаємодії підприємств із внутрішнім середовищем. Розроблено методичні підходи до визначення та оцінювання цих індикаторів, що є актуальним і важливим з огляду на наявність певних прогалин у наукових дослідженнях за окресленою проблемою. За результатами дослідження зроблено висновок, що навіть за достатньо слабкої кореляції між соціальними та економічними результатами вплив соціально-економічної взаємодії на соціально-економічний розвиток підприємств у довгостроковій перспективі є відчутним.

Ключові слова: взаємодія, стейкхолдери, фінансові індикатори, сукупність, оцінювання, результати.

Формул: 12; рис.: 1; табл.: 1; бібл.: 15.

FINANCIAL INDICATORS OF SOCIO-ECONOMIC INTERACTION OF STEAKHOLDERS

Tymoshchuk Myroslava,
Ph. D. in Economics, Associate Professor,
Associated Professor of the Department of Finances, Banking and Insurance
of the Lviv Educational-Scientific Institute of SHEI «Banking University»
e-mail: itymoshchuk@gmail.com; ORCID ID: 0000-0003-1133-0059

Shyshkovskiy Serhii,
Ph. D. in Economics,
National University «Lviv Polytechnic»
e-mail: serhii.v.shyshkovskiy@lpnu.ua; ORCID ID: 0000-0002-7996-1298

Yavorska Nataliia,
Ph. D. in Economics,
Coca-Cola Beverages Ukraine Limited Lviv Branch
e-mail: Natalia.Feschur@cchellenic.com; ORCID ID: 0000-0001-5937-3344

Abstract. Experience of economically developed countries shows that socio-economic interaction (SEV) of stakeholders is a determining factor in the long-term development of enterprises, in the process of which the



interests of interested parties are coordinated, conditions are created for preservation and restoration of the environment, socio-economic development of enterprises, meeting the needs of consumers and increasing the population life level.

Socio-economic is interaction in the field of socio-economic relations, observing the principles of social responsibility for the environment and the adoption of moral virtues and ethical norms of social partnership in the internal and external environment.

The parties to the socio-economic interaction are the environment (ecosystem), the internal environment (enterprise) and the external environment. In the process of interaction, each side seeks to achieve its goal: the environment — to preserve the ecosystem; internal environment — to provide economic development of the company with observance of the provisions as for socially responsible activities; the external environment — to balance economic and social interests.

Since the primary social responsibility of the company is to ensure business activity and efficiency of its functioning, the article focuses on the formation of basic indicators of SEV enterprises with an internal environment, which consists of employees of the enterprise, fixed assets, technology, management system, etc.

Forming a subsystem of SEV financial indicators in enterprises with an internal environment, it is necessary to rely on the principles of convincing, binding and consistent. In this case it is expedient to distinguish the following subgroups of indicators: economic efficiency; labor; staff development.

The basic financial indicators of SEVs in enterprises with an internal environment include the following, which correspond to the content of distinct subgroups, namely: indicators of profitability of products; business activity; working and rest conditions; wage conditions; development of corporate culture and professional skills of employees of the enterprise.

The scientific novelty of the article is to consider the activities of enterprises as the process of their socio-economic interaction with interested parties, in which each party seeks to achieve the goal set before it. The developed set of indicators of SEV assessment at enterprises by substantiating the choice of unit (basic) indicators of the state and dynamics of interaction between enterprises with the internal environment will allow to reconcile the socio-economic interests of enterprises with the conditions and needs of the functioning environment.

Conscious introduction of the concept of management of SEVs at enterprises will lead to the emergence of interrelated image and social results that directly or indirectly affect the financial and economic outcomes of enterprises. Further research is associated with the formation of a system of indicators for assessing the state and dynamics of SEVs, which are based on non-financial reporting of enterprises, as well as the development of methods for positioning enterprises in the space of socio-economic interaction.

Keywords: stakeholder interaction, financial indicators, aggregate, evaluation, results.

JEL Classification A13; G32

Formulas: 12; fig.: 1; tabl.: 1; bibl.: 15.

ФИНАНСОВЫЕ ИНДИКАТОРЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТЕЙКХОЛДЕРОВ

Тимошук Мирослава Романовна,

кандидат экономических наук, доцент,

доцент кафедры финансов, банковского дела и страхования

Львовского образовательно-научного института

ГВУЗ «Университет банковского дела»

e-mail: itymoshchuk@gmail.com; ORCID ID: 0000-0003-1133-0059

Шишковский Сергей Викторович,

кандидат экономических наук,

Национальный университет «Львовская политехника»

e-mail: serhii.v.shyshkovskiy@lpnu.ua; ORCID ID: 0000-0002-7996-1298

Яворская Наталия Романовна,

кандидат экономических наук,

Львовский филиал ИП Кока-Кола Бевериджиз Украина Лимитед

e-mail: Natalia.Feschur@cchellenic.com; ORCID ID: 0000-0001-5937-3344

Аннотация. Рассмотрены теоретико-методологические основы социально-экономического взаимодействия предприятий как определяющего фактора устойчивого развития субъектов хозяйствования (СЭВ), катализатора возникновения имиджевого, социального и экономического результатов. Предложено общую структуру системы показателей СЭВ. Сформировано совокупность финансовых



индикаторов обеспечения эффективного социально-экономического взаимодействия предприятий с внутренней средой. Разработаны методические подходы к определению и оценке этих индикаторов, что является актуальным и важным, учитывая наличие определенных пробелов в научных исследованиях касательно этой проблемы.

Ключевые слова: взаимодействие, стейкхолдеры, финансовые индикаторы, совокупность, оценивание, результаты.

Формул: 12; рис.: 1; табл.: 1; библи.: 15.

Вступ. Як свідчить досвід економічно розвинутих країн, соціально-економічна взаємодія (СЕВ) стейкхолдерів є визначальним фактором довгострокового розвитку підприємств, у процесі якої узгоджуються інтереси зацікавлених сторін — створюються умови для збереження і відтворення навколишнього середовища, соціально-економічного розвитку підприємств, задоволення потреб споживачів і підвищення життєвого рівня населення. СЕВ на підприємствах є запорукою їхнього ефективного функціонування, а складність та багатогранність такої взаємодії породжує потребу розроблення дієвих інструментів її забезпечення та оцінювання. Оскільки першочерговим соціальним обов'язком підприємства є забезпечення ділової активності та ефективності його функціонування, зосередимо увагу на формуванні базових індикаторів соціально-економічної взаємодії підприємств із внутрішнім середовищем, яке утворюють працівники підприємства, основні засоби, технології, система менеджменту тощо.

Аналіз досліджень і постановка завдання. Теоретичні основи формування узгодженої системи показників оцінювання СЕВ знайшли своє відображення у працях таких науковців, як О. Буян, В. Євтушенко, Е. Нілі, А. Почтовюк, В. Фостолович та ін. [1—5]. Аналіз наукових джерел за окресленою проблемою дає підставу стверджувати, що формування системи показників соціально-економічної взаємодії на підприємствах потребує подальшого опрацювання. Значну увагу цьому питанню приділено у працях таких науковців, як Ф. Котлер, О. Кузьмін, О. Мельник, О. Телетов та ін. [6—8]. Відмінності в підходах до формування системи показників соціально-економічної взаємодії на підприємствах випливають із різноманітності трактування понять і методів їхнього оцінювання.

Критичний огляд результатів наукових досліджень дозволяє зробити висновок про доцільність формування структурованої системи індикаторів, у тому числі фінансових, які охоплюють взаємодію всіх зацікавлених сторін із внутрішнім середовищем. Актуальність окресленої проблеми обґрунтування теоретичних засад формування системи показників соціально-економічної взаємодії підприємств із внутрішнім середовищем зумовлює вибір теми наукового дослідження.

Метою роботи є дослідження та узагальнення теоретико-методологічних засад щодо формування сукупності фінансових індикаторів забезпечення ефек-

тивної соціально-економічної взаємодії підприємств із внутрішнім середовищем.

Результати дослідження. Соціально-економічною є взаємодія у сфері соціально-економічних відносин із дотриманням засад соціальної відповідальності щодо навколишнього середовища та утвердження моральних чеснот і етичних норм соціального партнерства у внутрішньому і зовнішньому середовищах.

Сторонами соціально-економічної взаємодії виступають навколишнє середовище (екосистема), внутрішнє середовище (підприємство) та зовнішнє середовище. У процесі взаємодії кожна сторона прагне досягнути поставлену перед нею мету: навколишнє середовище — зберегти екосистему; внутрішнє середовище — забезпечити економічний розвиток підприємства з дотриманням положень щодо соціально відповідальної діяльності; зовнішнє середовище — урівноважити економічні та соціальні інтереси.

На даний час існує істотна прогалина в чинних системах управлінського і бухгалтерського обліку та стандартної статистичної звітності підприємств щодо відображення соціально відповідальної діяльності підприємств, оскільки в них не виокремлено відповідні групи показників соціально-економічної взаємодії. Таким чином, постає завдання формування сукупності показників, яка б охоплювала чинні та ініціативно розроблені показники соціально-економічної взаємодії підприємств із навколишнім, внутрішнім і зовнішнім середовищем [2; 9—11].

Оцінювання СЕВ на підприємствах можна здійснювати за окремими одиничними показниками (О) взаємодії з навколишнім (Н), внутрішнім (В) і зовнішнім (З) середовищем або за зведеними показниками, які входять до певної підгрупи (П) чи групи (Г) показників. Узагальнювальною при цьому є інтегральна (І) оцінка. Розрахунок числових значень показників може проводитися з урахуванням вагових коефіцієнтів на кожному з етапів агрегування — від зведення одиничних показників у підгрупи до обчислення інтегрального показника. Розроблену структуру системи показників СЕВ схематично відображено на рис.

До одиничних показників сформульовано основні вимоги, яким вони повинні відповідати: доцільності, достовірності, спрямованості, надійності, доступності, вимірюваності та раціональності. На підставі вищезазначеного перейдімо до розгляду фінансових одиничних показників (індикаторів) соціально-економічної взаємодії підприємств із внутрішнім середовищем.

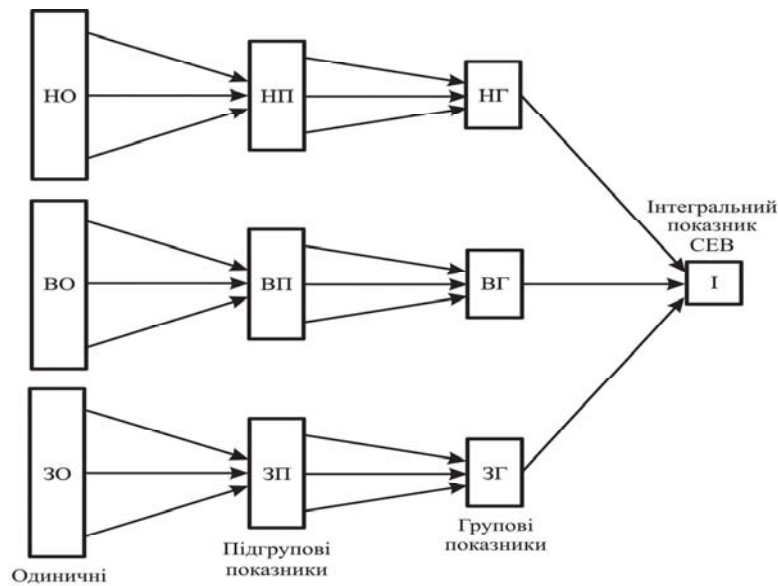


Рис. Загальна структура системи показників соціально-економічної взаємодії на підприємствах

Примітка. Розроблено авторами.

Об'єктивним кількісним вимірником забезпечення цих характеристик може слугувати показник рентабельності капіталу (активів), власного капіталу чи виробництва продукції [12; 13]. Водночас за визначенням Американського центру продуктивності та якості (APQC), результативність управління соціальними утвореннями визначається підвищенням продуктивності праці та компетентності персоналу, реалізацією основної мети (місії) підприємства [14, с. 404]. Оскільки корпоративна культура, рівень кваліфікації персоналу, рівень мотивації праці, умови праці та відпочинку є дієвими факторами впливу на ефективність функціонування підприємства, яка, у свою чергу, є індикатором соціальної відповідальності, то відповідні показники тим паче слід розглядати під кутом зору соціально-економічної взаємодії.

Соціальна відповідальність підприємства під час взаємодії з внутрішнім середовищем полягає у відповідальному ставленні до працівників та ефективному виробництві якісної продукції. До базових засад соціально-економічної взаємодії на підприємствах із внутрішнім середовищем відносять такі:

- підприємство спрямовує власну діяльність на виробництво якісної та конкурентоспроможної продукції з метою забезпечення стійкого розвитку;

- підприємство забезпечує належну та гідну заробітну плату, створює відповідні до чинного законодавства і системи корпоративних цінностей умови праці та відпочинку працівників, а також дієву систему соціального захисту;

- підприємство сприяє розвитку працівників та їх залученню до ухвалення управлінських рішень і до процесів розроблення інноваційних видів продукції.

Цілком зрозуміло, що обсяги соціальних витрат підприємства першочергово залежать від ефективнос-

ті його діяльності, однак фактори корпоративної культури та усвідомлення добровільної соціальної відповідальності щодо працівників відіграють важливу роль.

Формуючи підсистему фінансових показників соціально-економічної взаємодії на підприємствах із внутрішнім середовищем, потрібно спиратись на принципи переконаності, обов'язковості та відповідності. При цьому доцільно виокремити такі підгрупи показників: економічної ефективності, праці, розвитку персоналу.

До базових фінансових індикаторів соціально-економічної взаємодії на підприємствах із внутрішнім середовищем варто віднести такі, що відповідають змістові виокремлених підгруп, а саме: показники рентабельності продукції, ділової активності, умов праці та відпочинку, умов оплати праці, розвитку корпоративної культури та професійної майстерності працівників підприємства.

Прибутковість (рентабельність) активів (капіталу) підприємства (r_{at}) розраховують за формулою:

$$r_{at} = \frac{P_t}{\bar{K}_{at}} \cdot 100\%, \quad (1)$$

де P_t — чистий прибуток; \bar{K}_{at} — середньорічна вартість активів (капіталу) у році t ; t — індекс року.

Рентабельність власного капіталу (r_{bt}) обчислюють за аналогічною формулою

$$r_{bt} = \frac{P_t}{\bar{K}_{bt}} \cdot 100\%, \quad (2)$$

де \bar{K}_{bt} — середньорічне значення власного капіталу за рік t .

Рентабельність виробництва продукції (r_{vt}) характеризує ефективність операційної діяльності підприємства і розраховується за формулою:



$$r_{vt} = \frac{P_{0t}}{S_t} \cdot 100\%, \quad (3)$$

де P_{0t} — чистий операційний прибуток; S_t — повна собівартість продукції.

Оцінку динаміки ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства встановлюють за середньорічним темпом зміни рентабельності активів (\bar{T}_{ra}), власного капіталу (\bar{T}_{rb}) чи виробництва продукції (\bar{T}_{rm}), які розраховують за формулою

$$\bar{T} = \sqrt[n-1]{\frac{r_n}{r_1}}, \quad r_n, r_1 > 0; \quad 2 \leq n \leq 5, \quad (4)$$

де n — довжина числового проміжку, за який оцінюють ефективність діяльності підприємства.

До числа первісних абсолютних показників ділової активності підприємства можна віднести чистий дохід (D), середньорічні вартості активів (\bar{K}_{at}) і власного капіталу (\bar{K}_{bt}) та повну собівартість продукції (S_t).

Відносними показниками ділової активності підприємства можна вважати середній темп зміни чистого доходу (\bar{T}_D), який розраховують за формулою:

$$\bar{T}_D = \sqrt[n-1]{\frac{D_n}{D_1}} \cdot 100\%, \quad 2 \leq n \leq 5, \quad (5)$$

де D_n, D_1 — чистий дохід підприємства за кінцевий (n) і початковий (1) роки.

Аналогічно обчислюють середньорічний темп зміни чисельності працівників (\bar{T}_m):

$$\bar{T}_m = \sqrt[n-1]{\frac{\bar{m}_n}{\bar{m}_1}} \cdot 100\%, \quad 2 \leq n \leq 5, \quad (6)$$

де \bar{m}_n, \bar{m}_1 — середньорічна чисельність працівників у кінцевому і початковому роках.

Зазначимо, що показник (\bar{T}_m) відображає ділову активність підприємства з позиції працівників, у той час як вимірником ділової активності підприємства з позиції керівництва і власників виступає показник (\bar{T}_D).

Гідна, своєчасна, диференційована за складністю і тривалістю виконання робіт оплата праці є явною і чи не найістотною характеристикою соціальної відповідальності підприємства, оскільки заробітна плата є найвагомішою складовою формування доходу населення України. Оплата праці персоналу, з одного боку, безпосередньо залежить від ділової активності та ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства, а з другого — від розуміння і дотримання керівництвом соціальних зобов'язань перед працівниками.

Обмежуючись рамками розвитку національної економіки, індикатором гідної оплати праці персоналу доцільно розглядати питому вагу (d_{zt}) середньої заробітної плати персоналу підприємства (\bar{z}_{nt}) у середній в Україні заробітній платі (\bar{z}_t):

$$d_{zt} = \frac{\bar{z}_{nt}}{\bar{z}_t} \cdot 100\%, \quad (7)$$

де t — індекс року ($t = \bar{1}, n$).

Динаміку оплати праці на підприємстві можна оцінити за показником середньорічного темпу зміни питомої ваги заробітної плати (\bar{T}_{dz}), який обчислюють за формулою

$$\bar{T}_{dz} = \sqrt[n-1]{\frac{d_{zn}}{d_{z1}}} \cdot 100\%, \quad 2 \leq n \leq 5. \quad (8)$$

Ураховуючи складність і багатогранність проблеми оцінювання умов праці та відпочинку персоналу й усвідомлюючи важливість такої оцінки, пропонуємо його здійснення покласти на групу експертів, до складу якої повинні увійти внутрішні і зовнішні (незалежні) експерти, що не лише сприятиме підвищенню об'єктивності оцінки, а й демонструватиме відкритість підприємства до соціального діалогу з громадськістю.

Установлення експертних оцінок умов праці та відпочинку здійснюють за такими формулами:

$$\bar{c} = \frac{1}{m} \cdot \sum_{i=1}^m c_i, \quad \beta_c = \frac{\bar{c}}{A}, \quad 0 < \beta_c \leq 1, \quad (9)$$

де \bar{c} — середня експертна оцінка; c_i — оцінка i -го експерта; m — кількість експертів; β_c — відносна експертна оцінка; A — максимально можливе значення експертної оцінки.

Духовний розвиток працівників безпосередньо залежить від сформованої на підприємстві корпоративної культури, гармонійне поєднання якої з внутрішнім духовним стрижнем працівників слугує каталізатором їхньої усвідомленої продуктивності праці, етичної поведінки та відповідального ставлення до службових обов'язків.

Побудові базових та інтегральних показників оцінювання корпоративної культури підприємства присвячені праці багатьох вітчизняних і зарубіжних учених. З огляду на підпорядкований характер цих показників загальній оцінці соціально-економічної взаємодії вважаємо за доцільне обмежитися встановленням експертної оцінки корпоративної культури підприємства як відображення важливої складової духовного розвитку персоналу.

Розрахунок абсолютної (\bar{b}) і відносної (β_b) експертних оцінок корпоративної культури здійснюють за формулами

$$\bar{b} = \frac{1}{m} \cdot \sum_{i=1}^m b_i, \quad \beta_b = \frac{\bar{b}}{A}, \quad 0 < \beta_b \leq 1, \quad (10)$$

де b_i — індивідуальна експертна оцінка; A — максимально можливе значення експертної оцінки.

Індикатором відповідального ставлення підприємства щодо персоналу є показник його сприяння професійному розвитку працівників, що можна відобразити через витрати підприємства на підвищення освітнього рівня, перекваліфікацію і проходження короткотривалого навчання (курсів, семінарів, тренінгів тощо). Для забезпечення його порівнюваності показник повинен представлятися у відносній, а не в абсолютній формі. За базу порівняння при цьому слід обрати фонд оплати праці.



З урахуванням вищезазначеного індикатор сприяння професійному розвитку працівників (d_{pt}) буде таким:

$$d_{pt} = \frac{F_{pt}}{F_t}, \quad d_{pt} \geq d_p^0, \quad (11)$$

де F_{pt} — витрати на розвиток персоналу; F_t — річний фонд оплати праці; d_p^0 — еталонне значення нижньої межі частки витрат на професійний розвиток персоналу.

Ураховуючи нерівномірний характер витрат на професійний розвиток персоналу і з метою забезпечення їхнього якісного оцінювання, перетворимо показник до середньої величини:

$$\bar{d}_p = \frac{\sum_{t=1}^n F_{pt}}{\sum_{t=1}^n F_t} \quad (12)$$

де \bar{d}_p — середня питома вага витрат на професійний розвиток персоналу за певний проміжок часу ($n \geq 2$).

Зазначимо, що орієнтиром при оцінюванні значення середніх витрат на професійний розвиток персоналу (\bar{d}_p) може слугувати нормативне або емпіричне значення їхньої нижньої межі (d_p^0), а саме $\bar{d}_p \geq d_p^0$.

Таблиця

Система показників оцінювання соціально-економічної взаємодії на підприємствах

Група показників	Підгрупа показників	Одиничні показники (індикатори)
1. СЕВ із навколишнім середовищем, НГ	1.1. Використання ресурсів, НП1	1.1.1. Показники використання природних ресурсів, НО1 1.1.2. Показники використання енергетичних ресурсів, НО2 1.1.3. Показники використання вторинної сировини, НО3
	1.2. Відновлення екосистеми, утилізації (перероблення) відходів, НП2	1.2.1. Показники відновлення екосистеми, НО4 1.2.2. Показники утилізації (перероблення) відходів, НО5
2. СЕВ із внутрішнім середовищем, ВГ	2.1. Економічного результату, ВП1	2.1.1. Показники рентабельності, ВО1 2.1.2. Показники ділової активності, ВО2
	2.2. Праці, ВП2	2.2.1. Показники оплати праці, ВО3 2.2.2. Показники умов праці та відпочинку персоналу, ВО4
	2.3. Розвитку персоналу, ВП3	2.3.1. Показники духовного розвитку персоналу, ВО5 2.3.2. Показники професійного розвитку працівників, ВО6
3. СЕВ із зовнішнім середовищем, ЗГ	3.1. Задоволення потреб споживачів, ЗП1	3.1.1. Показники лояльності споживачів, ЗО1
	3.2. Соціального розвитку регіональної громади, ЗП2	3.2.1. Показники впливу на якість життя населення регіону, ЗО2 3.2.2. Показники етичних засад бізнесової діяльності, ЗО3
	3.3. Партнерських відносин із заінтересованими сторонами, ЗП3	3.3.1. Показники партнерських відносин у бізнес-середовищі, ЗО4

Примітка. Розроблено за [15].

У табл. наведено сформовану систему індикаторів оцінювання соціально-економічної взаємодії на підприємствах, яка відповідає представленій на рис. загальній структурі показників.

Варто зазначити, що остаточне рішення про вибір тих чи інших індикаторів із рекомендованої сукупності та утворення системи показників для кожного підприємства здійснюється індивідуально з урахуванням особливостей виробничо-господарської діяльності суб'єктів господарювання та їхніх ціннісних орієнтирів. Рекомендаційний характер наведених у табл. індикаторів дозволяє гнучко формувати узгоджені для груп однорідних підприємств системи індикаторів соціально-економічної взаємодії на підприємствах.

Висновки. Наукова новизна статті полягає в розгляді діяльності підприємств як процесу їхньої соціально-економічної взаємодії із зацікавленими сторонами, за якого кожна сторона прагне досягнути поставленої перед нею мети. Сформована сукупність індикаторів оцінювання соціально-економічної взаємодії на підприємствах шляхом обґрунтування вибо-

ру одиничних (базових) індикаторів стану і динаміки взаємодії підприємств із внутрішнім середовищем дозволить узгодити соціально-економічні інтереси підприємств з умовами і потребами середовища функціонування.

Свідоме впровадження концепції управління СЕВ на підприємствах призведе до виникнення взаємопов'язаних іміджевих і соціальних результатів, які безпосередньо чи опосередковано впливають на фінансово-економічні результати діяльності підприємств. Як підтверджують результати дослідження, навіть за достатньо слабкої кореляції між соціальними та економічними результатами вплив СЕВ на соціально-економічний розвиток підприємств у довгостроковій (10—15 років) перспективі є відчутним.

Дальші дослідження пов'язуються із формуванням системи індикаторів оцінювання стану і динаміки СЕВ, які базуються на нефінансовій звітності підприємств, а також розробленням методів позиціонування підприємств у просторі соціально-економічної взаємодії.



Список використаної літератури

1. Буян О. А. Підходи до оцінки ефективності корпоративної соціальної відповідальності підприємств в Україні / О. А. Буян // Вісник Дніпропетровського університету. Економіка. — 2012. — Вип. 6 (2). — С. 159—165.
2. Євтушенко В. А. Оцінка корпоративної соціальної відповідальності: методи, об'єкти, показники / В. А. Євтушенко // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Технічний прогрес та ефективність виробництва. — 2013. — № 46 (1019). — С. 53—63.
3. Нили Э. Призма эффективности: карта сбалансированных показателей для измерения успеха в бизнесе и управления / Э. Нили, К. Адаме, М. Кеннерли. — Москва : Баланс-Клуб, 2003. — 398 с.
4. Почтовюк А. Б. Корпоративна соціальна відповідальність як основа сталого розвитку підприємств [Електронний ресурс] / А. Б. Почтовюк, Б. В. Рубан // Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. — 2018. — Вип. 2 (1). — С. 100—105. — Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkdpu_2018_2\(1\)_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkdpu_2018_2(1)_17).
5. Фостолович В. А. Корпоративна соціальна відповідальність в сучасному бізнесі [Електронний ресурс] / В. А. Фостолович // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. — 2018. — № 6. — С. 50—61. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmarpr_2018_6_6.
6. Kotler Ph. Corporate Social Responsibility : Doing the Most Good for You Company and You Cause / Ph. Kotler, N. Lee. — Hoboken, N. J. : John Wiley & Sons, 2011. — 320 p.
7. Мельник О. Г. Системи діагностики діяльності машинобудівних підприємств: полікритеріальна концепція та інструментарій : монографія / О. Г. Мельник. — Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2010. — 344 с.
8. Телетов О. С. Соціально-економічна взаємодія суб'єктів регіону на засадах спільної відповідальності [Електронний ресурс] / О. С. Телетов, Н. Є. Летуновська, О. Г. Шевлюга // Причорноморські економічні студії. — 2016. — Вип. 7. — С. 191—196. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2016_7_39.
9. Дудкін О. В. Визначення рівня соціальних запитів внутрішнього та зовнішнього оточення як елемент підготовки реінжинірингу бізнес-процесів виробничого підприємства / О. В. Дудкін // Економічне обґрунтування реінжинірингу бізнес-процесів на виробничому підприємстві : монографія / [за заг. ред. канд. екон. наук, доц. Л. М. Таранюка]. — Суми : Мрія-1, 2010. — С. 179—197.
10. Котлер Ф. Маркетинг. Менеджмент : пер. с англ. / Ф. Котлер, К. Л. Келлер. — 15-е изд. — Санкт-Петербург : Питер, 2018. — 848 с.
11. Пономаренко В. С. Структура визначення інтегрального показника системної ефективності розвитку підприємства / В. С. Пономаренко, І. В. Гонтарева // Економіка розвитку / Харківський нац. екон. ун-т. — 2012. — № 1 (61). — С. 86—94.
12. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : пер. с англ. / П. Ф. Друкер. — Москва : Вильямс, 2018. — 286 с.
13. Уолш К. Ключові фінансові показники. Аналіз та управління розвитком підприємства : пер. з англ. / К. Уолш. — Київ : Всеуито ; Наукова думка, 2001. — 367 с.
14. Туленков М. В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : монографія / М. В. Туленков. — Київ : Каравела, 2012. — 512 с.
15. Управління соціально-економічною взаємодією на підприємствах: методологія та інструментарій : монографія / Р. В. Фещур, М. Р. Тимошук, Т. В. Шишковський, Н. Р. Яворська, А. І. Якимів ; за наук. ред. проф. Р. В. Фещура ; Нац. універ. «Львівська політехніка». — Львів : Растр-7, 2016. — 230 с.

References

1. Buian, O. A. (2012). *Pidkhhody do otsinky efektyvnosti korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti* [Approaches to assessing the effectiveness of corporate social responsibility in Ukraine]. *Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu — Bulletin of Dnipropetrovsk University*, 6 (2), 159—165 [in Ukrainian].
2. Yevtushenko, V. A. (2013). *Otsinka korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti: metody, obiekty, pokaznyky* [Assessment of Corporate Social Responsibility: Methods, Objects, Indicators]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «KhPI». Tekhnichniy prohres ta efektyvnist vyrobnytstva — Bulletin of the National Technical University «KhPI». Technical progress and production efficiency*, 46 (1019), 53—63 [in Ukrainian].
3. Nyly, E., Adame, K., & Kennerly, M. (2003). *Prizma effektivnosti: karta sbalansirovannykh pokazateley dlya izmereniya uspekha v biznese i upravleniya* [Prism effectiveness: a map of balanced indicators to measure business success and management]. Moscow : Balans-Klub [in Russian].
4. Pochtoviuk, A. B., & Ruban, B. V. (2018). *Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist yak osnova staloho rozvytku pidpriemstv* [Corporate social responsibility as the basis of sustainable development of enterprises]. *Visnyk Kremenchutskoho natsionalnoho universytetu imeni Mykhaila Ostrohradskoho — Bulletin of the Kremenchuk Mykhaylo Ostrogradsky National University*, 2 (1), 100—105. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkdpu_2018_2\(1\)_1763](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkdpu_2018_2(1)_1763) [in Ukrainian].
5. Fostolovych, V. A. (2018). *Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist v suchasnomu biznesi* [Corporate Social Sociology for such a business]. *Ekonomika. Finansy. Menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky* —



- Economy. Finances. Management: topical issues of science and practice*, 6, 50—61. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp_2018_6_663 [in Ukrainian].
6. Kotler, P., & Lee, N. (2011). *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for You Company and You Cause*. Hoboken, N. J.: John Wiley & Sons [in English].
 7. Melnyk, O. H. (2010). *Systemy diahnostryky diialnosti mashynobudivnykh pidpriemstv: polikryterialna kontseptsia ta instrumentarii* [Diagnostic systems of machine-building enterprises: concept and tools polikryterialna]. Lviv: Vyd-vo NU «Lvivska politehnika» [in Ukrainian].
 8. Tielietov, O. S., Letunovska, N. Ye., & Shevliuha, O. H. (2016). Sotsialno-ekonomichna vzaiemodiia subiektiv rehionu na zasadakh spilnoi vidpovidalnosti [Socio-economic interaction of subjects of the region on the basis of joint responsibility]. *Prychornomorski ekonomichni studii — Black Sea Economic Studies*, 7, 191—196. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2016_7_39 [in Ukrainian].
 9. Dudkin, O. V. (2010). *Vyznachennia rinvnia sotsialnykh zapytiv vnutrishnoho ta zovnishnoho otocennia yak element pidhotovky reinzhynirynhu biznes-protseviv vyrobnychoho pidpriemstva* [Determination of the level of social demands of the internal and external environment as an element of preparation for reengineering business processes of a production enterprise]. L. M. Taraniuk (Ed.). Sumy: Mriia-1 [in Ukrainian].
 10. Kotler, F., & Keller, K. L. (2018). *Marketing. Menedzhment* [Marketing. Management]. Saint Petersburg: Piter [in Russian].
 11. Ponomarenko, V. S., & Hontareva, I. V. (2012). Struktura vyznachennia intehralnoho pokaznyka systemnoi efektyvnosti rozvytku pidpriemstva [The structure of determining the integral index of system efficiency of enterprise development]. *Ekonomika rozvytku — Development Economics*, 1 (61), 86—94 [in Ukrainian].
 12. Drucker, P. F. (2018). *Zadachi menedzhmenta v XXI veke* [Management tasks in the XXI century]. Moscow: Vyl'iams [in Russian].
 13. Uolsh, K. (2001). *Kliuchovi finansovi pokaznyky. Analiz ta upravlinnia rozvytkom pidpriemstva* [Key Financial Indicators. Analysis and management of enterprise development]. Kyiv: Vseuvyto; Naukova dumka [in Ukrainian].
 14. Tulenkov, M. V. (2012). *Teoretyko-metodolohichni osnovy orhanizatsiinoi vzaiemodii v sotsialnomu upravlinni* [Theoretical and methodological foundations of organizational interaction in social management]. Kyiv: Karavela [in Ukrainian].
 15. Feshchur, R. V., Yavorska, N. R., Yakymiv, A. I., Tymoshchuk, M. R., & Shyshkovskiy, T. V. (2016). *Upravlinnia sotsialno-ekonomichnoiu vzaiemodiieiu na pidpriemstvakh: metodolohiia ta instrumentarii* [Management of socio-economic interaction at enterprises: methodology and tools]. Lviv: Rastr-7 [in Ukrainian].