

## СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ НАФТОГАЗОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

*В роботі визначалася система показників соціальної ефективності корпоративного управління діяльністю нафтогазових підприємств. Здійснено аналітичні розрахунки обґрунтованих показників за даними аналізованих підприємств та кореляційний аналіз, відповідно до якого відібрано найсуттєвіші з них, що являються чинниками впливу на діяльність цих підприємств.*

*Ключові слова:* корпоративне управління; соціальні показники; кореляційний аналіз; нафтогазові підприємства.

K. V. OBELNYTSKA

Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

## SYSTEM OF SOCIAL EFFICIENCY INDEXES OF CORPORATE MANAGEMENT OF OIL AND GAS COMPANIES

*The aim of this article is to detect the social indices that influence the efficiency of the functioning of corporate management of domestic oil and gas companies. The paper examines and analyzes theoretical approaches to the evaluation of the efficiency of companies' corporate management that are developed by foreign and Ukrainian scientists and are based on various metrics. Those indices that make the greatest impact were singled out among the range of indices presented by the authors and the main indices that reflect the social aspect of management efficiency. This procedure was made with the help of analytical calculations of supported indices based on the data of the analyzed oil and gas companies and correlation analysis. On the basis of the final results, the social efficiency factors of the system of corporate management, which also influence the operation of oil and gas companies, were distinguished.*

*Keywords:* corporate management; social indices; correlation analysis; oil and gas companies.

### Вступ

Економічний розвиток сьогодення напряму залежить від функціонування вітчизняних підприємств, зокрема і тих, які характеризуються корпоративним управлінням, що в сучасних умовах вимагає акцентувати увагу на принципах ведення бізнесу з урахуванням потреб власного персоналу, місцевих громад, навколишнього середовища, дотримання транспарентності та інформаційної відкритості, що відповідає концепції корпоративної соціальної відповідальності. Остання слугує одним з найважливіших інструментів підвищення капіталізації компанії, розкриття доступу до широкого кола інвестиційних ресурсів, запобігання некомерційним ризикам, забезпечення стійкості розвитку за трьома основними напрямками – економічному, соціальному, екологічному [1]. Результати врахування таких аспектів повинна відображати соціальна ефективність системи корпоративного управління підприємств (СЕСКУП), що залежить від характеру та сили взаємодії основних її складових між собою. Вплив домінуючих чинників на діяльність підприємств складно встановити через відсутність єдиного універсального підходу до визначення такої ефективності в діяльності підприємства. Проблема загострюється тим, що керівництво підприємств не тільки на використовує новітні методики для аналізу та удосконалення свого функціонування, свідомо відмовляючись від ґрунтовних напрацювань теоретиків, але й просто не включає соціальну складову для оцінки своєї роботи. Таким чином втрачає невикористані можливості у інвестиційній сфері, перевикористовує і так обмежені ресурси.

### Експериментальна частина

Різноманітні питання з приводу розвитку СЕСКУП висвітлено у працях вчених, серед яких О. В. Бедзай [2], В. А. Білошапка [3], І. Ю. Вереїтіна [4], М. О. Горинь [1], Г. О. Дудукало [5], Г. М. Захарчин [6], Н. П. Карачина [7,8], О. В. Мороз [8], О. С. Пархоменко [9], Н. П. Подольчак [10], І. Л. Сазонець [11], О. С. Сенишин [1], Т. М. Халімон [7], Н. С. Чопко [1]. Проте дослідження перерахованих вище науковців комплексно визначали соціально-економічну ефективність корпоративного управління, а в рамках даного дослідження мова йде тільки про соціальну складову, що обґрунтовує розгляд тільки цього аспекту.

Метою дослідження є встановлення системи показників соціальної ефективності та сили їх впливу на таку ефективність системи корпоративного управління підприємствами.

Поняття ефективності в економічній літературі найчастіше визначають як відношення вартісної оцінки отриманого ефекту до обсягу ресурсів, використаних для успішної реалізації поставлених цілей. За таким підходом, можна стверджувати, що ефективним слід вважати корпоративне управління, яке забезпечить інвестору більші дивіденди в порівнянні з альтернативами вкладень. Однак, це тільки економічна складова ефективності. При розгляді та оцінці ефективності корпоративного управління підприємства, потрібно застосовувати комплексний підхід, що включатиме як економічну, так і соціальну складову. Для реалізації своїх економічних цілей підприємствам паливо-енергетичного комплексу недостатньо бути орієнтованим тільки на отримання прибутку, в сучасних умовах забезпечення стійкого

розвитку довгострокові плани вимагають орієнтації на соціальну та екологічну відповідальність, що в свою чергу, підвищує позитивний імідж, покращує кредитний рейтинг, знижує операційні ризики та збільшує ринок збуту [12].

Подольчак Н. Ю. [10] визначає соціально-економічну ефективність системи менеджменту підприємств як складову ефективності діяльності підприємств в цілому та класифікує її за функціональністю, а саме розрізняє в складі соціальної ефективності: психологічну, культурно-етичну, інфраструктурно-побутову, освітньо-кваліфікаційну, екологічну. Погоджуючись із наведеною класифікацією автора, слід підкреслити, що СЕСКУП орієнтована на досягнення балансу та погодженості інтересів власників-акціонерів з інших учасників корпоративних відносин, тобто проявляється в ефективному регулюванні корпоративних відносин між усіма сторонами.

Сучасні науковці пропонують різноманітні системи показників для встановлення ефективності досліджуваної системи управління, прогнозування впливів основних чинників на ключові функціональні підсистеми підприємства, прийняття відповідних управлінських рішень щодо підвищення та підтримки рівня ефективності управління діяльністю, вибору методів, способів, інструментів управління діяльністю підприємства.

Оцінювання соціально-економічної ефективності зустрічається в роботах певного кола науковців, проте не існує універсального підходу, адже критерії оцінки різняться, зокрема Захарчин Г. М. [6] досліджує корпоративну культуру. Для цього обирає систему показників ефективності з трьох груп: економічної, інноваційної, соціальної. В соціальну групу входять коефіцієнт освітнього рівня персоналу, коефіцієнт стабільності персоналу підприємства, коефіцієнта трудової дисципліни, коефіцієнт задоволення від роботи, коефіцієнт конфліктності. Карачина Н. П. [7, 8] застосовує систему показників з наступними групами: показники фінансових інвесторів – ліквідність, фінансова стійкість, ділова активність, рентабельність, ринкова активність; показники не фінансових інвесторів – обсяг та ритмічність діяльності, якість та асортимент продукції, мотивація, суспільність, рівень сервісу. Бедзай О. В. [2] пропонує здійснювати діагностику ефективності системи корпоративного управління за допомогою системи показників, соціальну складову характеризують коефіцієнти внутрішньої соціальної відповідальності (рівень оплати праці, рівень заохочувальних заходів, рівень фінансування оздоровчих заходів, рівень фінансування соціальної реструктуризації); та показники зовнішньої соціальної відповідальності (рівень фінансування добродійних заходів, рівень зайнятості, рівень сплати податків).

Мороз О. В. Карачина Н. П. Халімон Т. М. [8] для оцінювання корпоратизації/приватизації на підприємствах обґрунтовують комплекс з чотирьох детермінантних факторів, що є визначальними для встановлення ефективності корпоративного управління, серед них економічний, культурний, владний, організаційний. Авторами структуровано та ідентифіковано показники за рейтинговими оцінками. Крім економічного аспекту, інші названі фактори включаємо в даній роботі до соціальних згідно концепції корпоративної соціальної відповідальності.

Вереїтіною І. Ю. [4] розроблено концепцію рейтингової оцінки ефективності корпоративного управління (включає оцінку ефективності корпоративного управління за трьома основними напрямками: оцінка принципів корпоративного управління; показників, що характеризують результати фінансово-господарської діяльності та ризики корпоративного управління). В основі цієї концепції – баланс інтересів власників корпорації та її управлінського персоналу, що дає змогу не лише проводити зовнішню порівняльну оцінку результатів діяльності корпорацій, але й науково обґрунтовувати напрямки оптимізації корпоративного управління.

Отже, інтерпретація оглянутої наукової літератури відповідної тематики дозволяє встановити широкий спектр показників, що характеризують СЕСКУП. На наше переконання, найінформативнішими індикаторами досліджуваної категорії є система наступних показників: відношення середньої заробітної плати до мінімальної; стабільність персоналу; частка працівників, що підвищили кваліфікацію; співвідношення росту доходу до росту середньооблікової чисельності (СОЧ); співвідношення росту доходу до росту витрат на оплату праці; темп росту прибутку на акцію; темп росту активів на акцію; темп росту середньооблікової чисельності (СОЧ); темп росту середньої заробітної плати; темп росту доходу на одну особу; частка витрат на оплату праці в операційних витратах.

Для повноти аналізу і формування інтегральної системи оцінки рівня корпоративного управління, проведемо дослідження впливу системи показників соціально ефективності корпоративного управління діяльністю нафтогазових підприємств, описаних вище, на показник, який відбиває сумарний ефект від діяльності підприємств та виділимо найбільш значущі. Постає проблема вибору останнього згаданого показника.

В американській практиці управлінського обліку рекомендації з використання показників для оцінки ефективності діяльності підприємства викладені в стандарті управлінського обліку "Вимірювання ефективності підприємства" (Statement on Management Accounting "Measuring entity performance"; SMA 4D). Стандарт пропонує використовувати такі показники, на основі яких буде оцінюватися ефективність управління компанією [5]: чистий прибуток і прибуток на акцію; грошові потоки; рентабельність інвестицій; залишковий дохід; вартість компанії.

Кожен із зазначених показників має свої переваги і недоліки при використанні. Для аналізу показників соціально-економічної ефективності системи корпоративного управління нафтогазовими підприємствами ми маємо певні обмеження, які стосуються можливостей оцінки зазначених показників. Зокрема, постають труднощі з розрахунком ринкової вартості акцій, а, відповідно, також і вартістю компанії НАК «Нафтогаз України», через те, що компанія не пропонує акції на ринку. Також різниця у масштабах діяльності досліджуваних компаній значно ускладнює порівняння грошових потоків. Тому за базовий показник оцінки соціально-економічної ефективності системи корпоративного управління нафтогазовими підприємствами ми вважаємо за доцільне обрати рентабельність інвестицій (ROI).

Серед основних недоліків, пов'язаних з розрахунком ROI, можна виділити можливість спотворення цього показника в результаті відстрочки технічного обслуговування, скорочення витрат на дослідження і маркетинг. Проте для досліджуваних підприємств ці показники є співставними, тому ми можемо обирати його за базовий, який відбиває сумарний ефект діяльності підприємства. Як згадувалось, дослідження проводиться для підприємств нафтогазового комплексу, а саме НАК «Нафтогаз України», ПАТ «Укрнафта», ПАТ «Укртрансгаз» за період 2010–2014 років.

Результати розрахунків базового показника та відібраних показників СЕСКУП представлені в табл. 1. Проведені розрахунки дозволяють провести кореляційно-регресійний аналіз зв'язку між даними показниками та ефективністю господарювання підприємства. З цією метою спочатку визначаємо взаємозв'язок рентабельність інвестицій як обґрунтованого базового показника ефективності системи корпоративного управління та кожного окремого показника соціальної ефективності.

Таблиця 1

**Показники соціальної ефективності системи корпоративного управління нафтогазовими підприємствами**

Роки	ROI	Відношення середньої заробітної плати до мінімальної	Стабільність персоналу	Частка працівників, що підвищили кваліфікацію	Співвідношення росту доходу до росту СОЧ	Співвідношення росту доходу до росту витрат на оплату праці	Темп росту прибутку на акцію	Темп росту активів на акцію	Темп росту СОЧ	Темп росту середньої заробітної плати	Темп росту доходу на одну особу	Частка витрат на оплату праці в операційних витратах
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>НАК «Нафтогаз України»</b>												
<b>2010</b>	-39,5391	4,5325	3,6871	0,0436	13,6092	10,0648	-195,102	0,6896	1,1035	1,4921	13,6092	0,0067
<b>2011</b>	10,9818	4,5977	3,5095	0,0657	1,2152	1,3215	-0,2354	0,7754	0,9746	0,8962	16,5384	0,0108
<b>2012</b>	-14,8231	5,8192	3,5298	0,0728	0,7998	0,6442	-0,9111	0,9171	1,1272	1,3995	13,2276	0,0192
<b>2013</b>	-15,6691	5,9987	3,5593	0,0337	0,7377	0,7346	1,8369	1,4758	1,0188	1,0230	9,7580	0,0025
<b>2014</b>	-58,6642	5,8514	4,3417	0,0455	0,9514	0,9245	4,1989	0,8864	1,0682	1,0993	9,2841	0,0016
<b>ПАТ «Укрнафта»</b>												
<b>2010</b>	30,8839	3,6871	0,1222	0,3393	1,3556	1,1789	6,9914	1,0248	0,9834	1,1308	1,3556	0,2691
<b>2011</b>	21,8082	3,5095	0,1094	0,2988	1,2445	1,1587	0,8246	0,8411	0,9839	1,0567	1,6871	0,2209
<b>2012</b>	6,8297	3,5298	0,1121	0,1874	0,8785	0,7104	0,6546	0,6725	0,9609	1,1883	1,4822	0,0998
<b>2013</b>	0,9780	3,5593	0,0935	0,2819	1,0523	1,1412	0,1329	1,1487	0,9695	0,8940	1,5597	0,0928
<b>2014</b>	7,3161	4,3417	0,1558	0,2520	1,3406	0,9809	6,6629	0,8505	0,9860	1,3475	2,0909	0,0899
<b>ПАТ «Укртрансгаз»</b>												
<b>2010</b>	2,1305	5,3724	0,0880	0,1141	0,9875	0,7723	1,1903	1,1481	0,9682	1,2380	0,9875	0,1906
<b>2011</b>	9,6190	6,2788	0,0878	0,1764	0,9398	0,7417	4,9372	1,1517	0,9691	1,2280	0,9281	0,1656
<b>2012</b>	2,6782	6,2073	0,0769	0,1468	0,9862	0,8770	0,2917	1,1806	0,9638	1,0838	0,9153	0,1036
<b>2013</b>	-8,0611	6,4542	0,0578	0,1222	0,9879	0,9070	-2,7576	1,0958	0,9652	1,0513	0,9043	0,1055
<b>2014</b>	-5,2169	6,266	0,0764	0,0716	0,9549	0,9439	0,6198	1,0534	0,9518	0,9629	0,8635	0,1321

Показник відношення середньої зарплати до мінімальної у динаміці, поряд з показником зростання середньої заробітної плати, відображає зміни реальної заробітної плати. Значення цього показника є найвищим у ПАТ «Укртрансгаз» протягом усього досліджуваного періоду, що свідчить про найвищий

рівень заробітку на цьому підприємстві, проте стабільна позитивна динаміка спостерігається лише на ПАТ «Укрнафта», що свідчить про те, що темпи росту заробітку працівників цього підприємства перевищують темпи росту соціального забезпечення держави, тобто працівники відчують реальний приріст заробітної плати. Приріст цього показника на НАК «Нафтогаз Україна» при загальній його збитковості і погіршенні фінансового стану є неоправданим і призведе, в подальшому до ще більших фінансових труднощів, особливо враховуючи, що рівень заробітку тут у 5-6 разів перевищує мінімальний.

Показник стабільності персоналу рекомендовано розраховувати через плінність кадрів, тому його зростання на НАК «Нафтогаз Україна» та ПАТ «Укрнафта» є оправданими явищами, враховуючи загальне скорочення дохідності цих підприємств, проте суперечить показникові темпів росту середньооблікової чисельності працівників. Найвищий показник, відповідно, спостерігається у НАК «Нафтогаз Україна», у зв'язку з цим зростання середнього заробітку не пов'язане з необхідністю суміщення професій, а є невиправданим.

Найбільша частка працівників, що підвищили кваліфікацію спостерігається на ПАТ «Укрнафта», найнижча – на НАК «Нафтогаз Україна», причому на обох підприємствах динаміка зміни показника носить стрибкоподібний характер, а на ПАТ «Укртрансгаз» стабільно скорочується, що свідчить про небажання підприємства вкладати кошти у розвиток персоналу.

Лише на ПАТ «Укрнафта» темпи росту доходу стабільно (за винятком 2012 року) випереджають темп росту заробітної плати, що свідчить як про наявність правильної системи мотивації працівників, так і про раціональний розподіл ресурсів. Аналогічна ситуація спостерігається стосовно нарощування кількості працівників, хоча останнє може бути обумовлене наявністю соціальних гарантій для працівників підприємств.

Зростання темпів росту прибутку на акцію спостерігалось у 2010 та 2014 роках у ПАТ «Укрнафта», НАК «Нафтогаз України» останні два роки та ПАТ «Укртрансгаз» протягом 2010–2011 років. Весь інший час спостерігається зменшення дохідності акцій, що може призвести до перерозподілу акціонерного капіталу та до зменшення ринкової вартості підприємства.

Щодо росту активів на акцію, то при незмінному розмірі акціонерного капіталу стабільно нарощує кількість активів лише ПАТ «Укртрансгаз». Часткове збільшення активів на акцію спостерігалось також у 2013 році у НАК «Нафтогаз України» та у 2010 та 2013 роках у ПАТ «Укрнафта». Загалом таке нарощування покликане підвищити ліквідність підприємства, проте бажаний результат можливий лише при поточному контролі за темпами росту зобов'язань, особливо короткострокових.

Не зважаючи на збитковість НАК «Нафтогаз України», це підприємство єдине стабільно збільшує чисельність працівників, що, при паралельному зростанні середньої заробітної плати, прискорює процес росту збитків підприємства. Незначне скорочення (до 5 % щорічно) персоналу на інших підприємствах корелюється зі скороченням дохідності і є логічним її наслідком.

Темп росту доходу на одну особу свідчить про загальне скорочення продуктивності праці на НАК «Нафтогаз України» та ПАТ «Укртрансгаз». На противагу їм ПАТ «Укрнафта» поступово підвищує продуктивність праці та має можливість формувати систему стимулювання такого нарощення за рахунок раціонального формування витрат на оплату праці.

Загалом, найбільша частка витрат на оплату праці спостерігається у ПАТ «Укртрансгаз», причому ця частка скорочувалась до 2012 року, а потім знову почала зростати. Проте у 2010–2011 роках лідером за цим показником було ПАТ «Укрнафта», проте вже у 2012 році воно скоротило її до 10 % і продовжує скорочувати і надалі. НАК «Нафтогаз України» має найменшу частку витрат на оплату праці у загальній структурі (максимально – 2% у 2012 році), чим і зумовлено слабкий рівень раціоналізації управління системою оплати праці на підприємстві.

Узагальнюючи слід сказати, що НАК «Нафтогаз України», з одного боку, має найвищі показники соціального забезпечення працівників, з іншого – найменш ефективний рівень управління цією складовою своєї діяльності, що, в основному, обумовлено незначною долею витрат на оплату праці у загальній їх структурі. Найбільш ефективно система соціальних стимулів і показників функціонує на ПАТ «Укрнафта», що підкріплює прибутковість цього підприємства.

Для визначення чинників, на які, в першу чергу, слід звернути увагу при вдосконаленні системи корпоративного управління нафтогазовими підприємствами для підвищення його соціальної ефективності, необхідно визначити, які із зазначених соціальних показників досліджуваних підприємств найбільше пов'язані з базовим показником рентабельності інвестицій. Для цього проведемо кореляційний аналіз визначеної системи показників. Результати дослідження сили зв'язку результуючої ознаки і факторів подано у таблицях 2–4. Розрахунок проведено за допомогою використання вбудованих функцій MS Excel.

Виділимо показники соціальної ефективності управління зазначеними підприємствами, які найтісніше пов'язані з рентабельністю інвестицій. Результати проведення кореляційного аналізу такої діяльності подано у таблицях 2–4. Для цього використовуємо показники: 1 – ROI; 2 – відношення середньої заробітної плати до мінімальної; 3 – стабільність персоналу; 4 – частка працівників, що підвищили кваліфікацію; 5 – співвідношення росту доходу до росту СОЧ; 6 – співвідношення росту доходу до росту витрат на оплату праці; 7 – темп росту прибутку на акцію; 8 – темп росту активів на акцію; 9 – темп росту

СОЧ; 10 – темп росту середньої заробітної плати; 11 – темп росту доходу на одну особу; 12 – частка витрат на оплату праці в операційних витратах.

Таблиця 2

**Кореляційний аналіз соціальних показників ефективності корпоративного управління діяльністю НАК «Нафтогаз України»**

	Стовпець 1	Стовпець 2	Стовпець 3	Стовпець 4	Стовпець 5	Стовпець 6	Стовпець 7	Стовпець 8	Стовпець 9	Стовпець 10	Стовпець 11	Стовпець 12
Стовпець 1	1											
Стовпець 2	-0,275	1,000										
Стовпець 3	-0,844	0,296	1,000									
Стовпець 4	0,502	-0,185	-0,334	1,000								
Стовпець 5	-0,326	-0,657	-0,060	-0,283	1,000							
Стовпець 6	-0,313	-0,678	-0,061	-0,283	0,999	1,000						
Стовпець 7	0,319	0,642	0,081	0,279	-0,999	-0,998	1,000					
Стовпець 8	0,129	0,710	-0,167	-0,501	-0,491	-0,500	0,474	1,000				
Стовпець 9	-0,556	0,208	0,178	0,140	0,387	0,359	-0,406	-0,271	1,000			
Стовпець 10	-0,419	-0,110	-0,048	0,089	0,669	0,646	-0,688	-0,372	0,926	1,000		
Стовпець 11	0,689	-0,800	-0,613	0,675	0,232	0,248	-0,228	-0,610	-0,216	0,016	1,000	
Стовпець 12	0,521	-0,125	-0,573	0,906	-0,112	-0,122	0,094	-0,341	0,353	0,360	0,626	1

Таблиця 3

**Кореляційний аналіз соціальних показників ефективності корпоративного управління діяльністю ПАТ «Укрнафта»**

	Стовпець 1	Стовпець 2	Стовпець 3	Стовпець 4	Стовпець 5	Стовпець 6	Стовпець 7	Стовпець 8	Стовпець 9	Стовпець 10	Стовпець 11	Стовпець 12
Стовпець 1	1											
Стовпець 2	-0,166	1										
Стовпець 3	0,100	0,926	1									
Стовпець 4	0,697	-0,073	-0,085	1								
Стовпець 5	0,613	0,551	0,588	0,743	1							
Стовпець 6	0,482	-0,071	-0,174	0,951	0,674	1						
Стовпець 7	0,469	0,722	0,804	0,391	0,785	0,207	1					
Стовпець 8	0,043	-0,075	-0,330	0,708	0,314	0,785	0,104	1				
Стовпець 9	0,578	0,531	0,575	0,689	0,978	0,659	0,676	0,218	1			
Стовпець 10	0,076	0,757	0,924	-0,357	0,312	-0,491	0,650	-0,637	0,310	1		
Стовпець 11	-0,379	0,815	0,701	-0,224	0,360	-0,075	0,261	-0,215	0,459	0,552	1	
Стовпець 12	0,978	-0,317	-0,088	0,771	0,555	0,591	0,327	0,172	0,525	-0,132	-0,473	1

Дуже сильний зв'язок спостерігаємо між ROI та часткою витрат на оплату праці в операційних витратах у ПАТ «Укрнафта».

Сильний зв'язок з результуючою ознакою характерний для показників: стабільність персоналу для НАК «Нафтогаз України»; співвідношення росту доходу до росту витрат на оплату праці, темп росту СОЧ, темп росту середньої заробітної плати для ПАТ «Укрнафта»; стабільність персоналу, частка працівників, що підвищили кваліфікацію; співвідношення росту доходу до росту витрат на оплату праці; темп росту прибутку на акцію; темп росту активів на акцію; темп росту середньої заробітної плати для ПАТ «Укртрансгаз».

Значний зв'язок спостерігаємо між ROI та часткою працівників, що підвищили кваліфікацію, темпом росту СОЧ, темпом росту доходу на одну особу та часткою витрат на оплату праці в операційних

витратах для НАК «Нафтогаз України»; часткою працівників, що підвищили кваліфікацію; співвідношенням росту доходу до росту СОЧ та темпом росту СОЧ для ПАТ «Укрнафта»; темпом росту СОЧ та темпом росту доходу на одну особу для ПАТ «Укртрансгаз». Відповідні результати зібрані в таблиці 5.

Таблиця 4

**Кореляційний аналіз соціальних показників ефективності корпоративного управління діяльністю ПАТ «Укртрансгаз»**

	Стовпець 1	Стовпець 2	Стовпець 3	Стовпець 4	Стовпець 5	Стовпець 6	Стовпець 7	Стовпець 8	Стовпець 9	Стовпець 10	Стовпець 11	Стовпець 12
Стовпець 1	1											
Стовпець 2	-0,275	1										
Стовпець 3	0,825	-0,621	1									
Стовпець 4	0,759	0,144	0,267	1								
Стовпець 5	-0,439	-0,331	-0,426	-0,183	1							
Стовпець 6	-0,851	0,510	-0,737	-0,681	0,250	1						
Стовпець 7	0,894	-0,191	0,867	0,505	-0,759	-0,741	1					
Стовпець 8	0,747	-0,328	0,455	0,786	0,231	-0,651	0,372	1				
Стовпець 9	0,573	-0,318	0,250	0,792	0,200	-0,808	0,272	0,750	1			
Стовпець 10	0,777	-0,597	0,668	0,655	-0,056	-0,980	0,604	0,702	0,874	1		
Стовпець 11	0,501	-0,825	0,527	0,376	0,355	-0,792	0,260	0,659	0,798	0,891	1	
Стовпець 12	0,541	-0,766	0,803	0,082	-0,284	-0,782	0,642	0,181	0,384	0,757	0,699	1

Таблиця 5

**Синтезовані соціальні чинники та сила впливу на СЕЕСКУП нафтогазового комплексу**

№ п/п	Чинники	Сила зв'язку: «+» - значний, «++» - сильний, «+++» - дуже сильний			Суттєві зв'язки для як мінімум двох підприємств
		НАК «Нафтогаз України»	ПАТ «Укрнафта»	ПАТ «Укртрансгаз»	
1.	ROI				
2.	Відношення середньої заробітної плати до мінімальної				
3.	Стабільність персоналу	++		++	1.
4.	Частка працівників, що підвищили кваліфікацію	+	+	++	2.
5.	Співвідношення росту доходу до росту СОЧ		+		
6.	Співвідношення росту доходу до росту витрат на оплату праці			++	
7.	Темп росту прибутку на акцію			++	
8.	Темп росту активів на акцію			++	
9.	Темп росту СОЧ	+	+	+	3.
10.	Темп росту середньої заробітної плати			++	
11.	Темп росту доходу на одну особу	+		+	4.
12.	Частка витрат на оплату праці в операційних витратах	+	+++	+	5.

Загалом найбільш суттєві зв'язки (не менше 0,5) для як мінімум двох з досліджуваних підприємств спостерігаються з наступними соціальними показниками: стабільністю персоналу, часткою працівників, що

підвищили кваліфікацію, темпами росту СОЧ та співвідношення доходу на одну особу і часткою витрат на оплату праці в операційних витратах.

Узагальнюючи слід відзначити загальний низький рівень соціальної ефективності управління діяльністю НАК «Нафтогаз України» та ПАТ «Укртрансгаз». Існуючі системи управління стали одним з факторів збитковості згаданих підприємств, тому потребують подальшого дослідження та удосконалення.

### Висновки

В результаті проведеного аналізу відібрано ряд показників, що в подальшому будуть досліджені на можливість їх використання при побудові моделі соціально-економічної ефективності корпоративного управління діяльністю нафтогазових підприємств. Серед соціальних – це стабільність персоналу, частка працівників, що підвищили кваліфікацію, темпи росту СОЧ та співвідношення доходу на одну особу і частка витрат на оплату праці в операційних витратах. Саме вони і будуть взяті за основу подальшого дослідження з метою формування моделі соціально-економічної ефективності управління досліджуваними підприємствами і виявлення резервів її удосконалення.

### Література

1. Горинь М. О. Корпоративне управління : навч. посібник / М. О. Горинь, О. С. Сенишин, Н. С. Чопко. – Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2012. – 644 с.
2. Бедзай О. В. Діагностика ефективності системи корпоративного управління : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / О. В. Бедзай ; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. — Донецьк, 2011. — 20 с.
3. Білошапка В. А. Управлінська результативність в ТНК : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.02 / Білошапка Владислав Анатолійович ; Державний вищий навчальний заклад "Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана". – К., 2008. – 32 с.
4. Вереїтіна І. Ю. Організаційно-методичне забезпечення оцінки ефективності корпоративного управління : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Вереїтіна Інна Юріївна ; Донецький національний ун-т економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. – Донецьк, 2008. – 20 с.
5. Дудукало Г. О. Аналіз методів оцінювання ефективності управління діяльністю підприємства [Електронний ресурс] : електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка". – 2012. – № 3. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?operation=1&iid=1031>
6. Захарчин Г. М. Корпоративна культура : навч. посібник / Г. М. Захарчин, та ін. ; ред. : Г. М. Захарчин. – Львів : Новий світ-2000, 2011. – 344 с.
7. Карачина Н. П. Ефективність корпоративного управління молочною промисловістю : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.07.01 / Карачина Наталія Петрівна ; НАН України, Об'єд. ін-т економіки. – К., 2005. – 20 с.
8. Корпоративне управління на підприємствах України: постприватизаційний етап еволюції : монографія / [О. В. Мороз, Н. П. Карачина, Т. М. Халімон]. – Вінниця : УНІВЕРСУМ – Вінниця, 2008. — 180 .
9. O.S. Parkhomenko. Formuvannya systemy kryteriiv efektyvnosti korporatyvnoho upravlinnia. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Economical sciences. Khmelnytsky. 2012. Issue 1. pp. 45–49.
10. Подольчак Н. Ю. Проблеми оцінювання та регулювання соціально-економічної ефективності систем менеджменту машинобудівних підприємств : монографія / Н. Ю. Подольчак ; Нац. ун-т "Львів. політехніка". – Л. : Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 340 с.
11. Сазонець І. Л. Корпоративне управління: світовий досвід та механізми залучення інвестицій : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / І. Л. Сазонець. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 304 с.
12. Обельницька Х. В. Щодо запровадження системи корпоративного управління на підприємствах паливно-енергетичного комплексу України / Христина Володимирівна Обельницька // Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем : матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (Івано-Франківськ, 20–22 травня 2015 року). – Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2015.

Надійшла 14.09.2015; рецензент: д. е. н. Перевозова І. В.