

УДК 005.35:658.014.1](477)

ОЦІНЮВАННЯ РАЦІОНАЛЬНОСТІ ПОБУДОВИ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА КРИТЕРІЄМ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Антошко Т.Р., асистент
НТУУ "КПІ"

В статье рассматриваются вопросы корпоративной социальной ответственности отечественных предприятий, а именно оценки рациональности построения механизма обеспечения функционирования корпоративной социальной ответственности по критерию стоимости предприятия. Автором предложена технология оценки эффективности подсистемы контроля за функционированием механизма обеспечения корпоративной социальной ответственности. По результатам исследования установлена зависимость между повышением уровня корпоративной социальной ответственности предприятия и его стоимости.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, оценка рациональности построения механизма обеспечения функционирования корпоративной социальной ответственности, технология оценки эффективности подсистемы контроля.

The issues of corporate social responsibility of domestic enterprises, such as evaluating of the rationality of building of the mechanism of corporate social responsibility functioning security by the criterion of the enterprise value are considered in the article. Technology of the evaluation of checkout subsystem efficiency of functioning of the security mechanism of corporate social responsibility is proposed by the author. The relation between the increased level of the enterprise corporate social responsibility and its value was established by the results of the study.

Key words: corporate social responsibility, evaluation of rationality of building of the mechanism of corporate social responsibility functioning security, technology of evaluation of checkout subsystem efficiency.

Вступ. Питання визначення інституційних факторів підвищення ефективності та конкурентоздатності підприємств є одним з актуальних на сьогочасному етапі розвитку теорій економіки підприємства, корпоративного управління, формування корпоративної політики та становлення корпоративної культури на підприємстві. Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) є одним з засобів досягнення цілей підприємства на шляху до росту його конкурентоздатності на світовій арені та збільшення прибутків [1]. Усвідомлення значення соціально-економічного аспекту управління підприємством та необхідності підвищення рівня КСВ сприяло розвитку досліджень з цих питань.

Відповідно до колективної думки світових і вітчизняних експертів, проблематика КСВ настільки поглибилась в українську корпоративну дійсність, що навіть економічні негаразди суттєво не вплинули на подальший розвиток цієї теми. Кризові економічні наслідки 2009–2010 років стали, як тестом на фінансову стійкість компаній та підприємств України в цілому, так і тестом на життєздатність та практичність КСВ і її окремих моделей та концепцій зокрема.

Детальний аналіз робіт вітчизняних та закордонних дослідників свідчить про динамічний розвиток концепцій в сфері КСВ [2, 3, 4, 5]. Але в економічних джерелах майже відсутні розробки стосовно оцінювання раціональності побудови механізму забезпечення функціонування КСВ за критерієм вартості підприємства.

Постановка задачі. Актуальною залишається і проблема значення впровадження КСВ для вітчизняних підприємств. Ключовими індикаторами раціональності здійснення впроваджувальних процедур є економічний та соціальний ефекти.

Серед економічних показників ефективності функціонування корпоративних-соціальних відносин виділяють показники прибутку і прибутковості, а також похідні від них – ефекту і ефективності [6]. Встановлення співвідношення доходів і витрат визначає рівень ефективності.

Таким чином, у поданій статті визначенні наступні **завдання:** визначити алгоритм контролю за функціонуванням механізму забезпечення КСВ та встановити зв'язок вартості підприємства з рівнем КСВ, що забезпечить визначення раціональності побудови механізму забезпечення функціонування КСВ на підприємстві.

Результати дослідження. Найважливішою основою забезпечення функціонування процесів КСВ є постійна наявність чистого прибутку у суб'єктів господарювання. Це необхідно тому, що саме вони є фінансовими донорами для задоволення соціальних потреб суспільства. Прибуткова діяльність

значною мірою позитивно впливає на підвищення вартості підприємств, а це стимулює власників вкладати кошти у розвиток власних підприємницьких структур. Однак, не завжди лише надприбутки дозволяють підприємствам підвищувати власну вартість. Серед найважливіших суспільних складових, які впливають на вартість суб'єктів господарювання, ми виділяємо імідж підприємства, ступінь активності у зниженні негативного впливу підприємства на навколишнє середовище, психофізіологічній стабілізації персоналу підприємства і членів їх родин тощо. Вони значною мірою стосуються аспектів саме КСВ, що повинна бути максимально забезпечена.

Оптимальність корпоративних соціально-відповідальних взаємовідносин визначається не тільки масштабами соціальних проектів, а і у більшій частині ефективністю їх реалізації [7]. Особливе місце у системі управління соціально-відповідальними проектами займає підсистема контролю. Дана підсистема, у першу чергу, будується і функціонує залежно від сукупності попередньо визначених критеріїв і показників ефективності. Ці критерії і показники ранжуються за рівнем значимості та встановлюються як обмеження системи управління корпоративними соціальними проектами. У разі потреби здійснюється перегляд критеріїв ефективності корпоративного контролю при втраті чутливості показників до реальних процесів у діяльності підприємства (рис. 1).

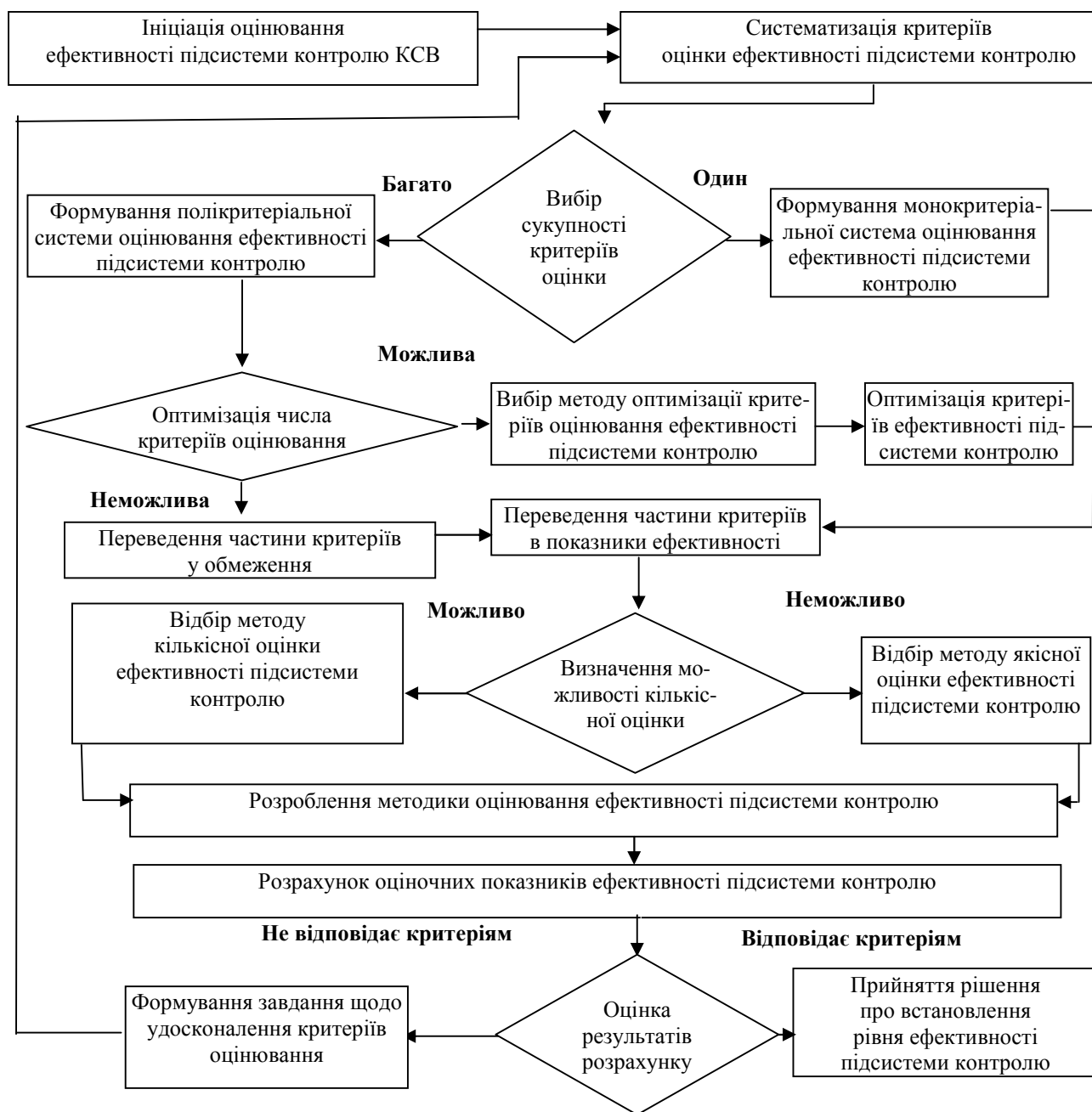


Рис. 1. Технологія оцінки ефективності підсистеми контролю за функціонуванням механізму забезпечення корпоративної соціальної відповідальності

Кількісна оцінка критеріїв ефективності контролю за функціонування механізму забезпечення КСВ може формуватися різними методами як точними, так і наближеними. Однак, не всі показники можна кількісно виміряти. При оцінці якісних показників можуть застосовуватися експертні оцінки.

Для з'ясування рівня змін на підприємствах, які здійснюють заходи для покращення КСВ, проводиться вивчення динаміки економічних і соціальних показників діяльності групи суб'єктів будівельного виробництва. За базовий інтегральний показник оцінки економічних процесів на підприємстві обрано його вартість, а саме вартість чистих активів (ВЧА). Адже, сума чистих активів (ЧА) показує реальну економічну вартість підприємства, при цьому даний показник займає найбільшу частку у вартості підприємства, визначеній ринковими методами (у нашому випадку фондовим ринком). Серед соціальних оціночних показників обрано рівень КСВ на підприємстві.

За результатами дослідження встановлена залежність між підвищенням рівня КСВ підприємства і його вартістю (рис. 2). Однак, зміна вартості підприємства має непрямоїнійний характер. Ознака збільшення вартості має тенденцію до зміни залежно від темпів збільшення рівня КСВ.

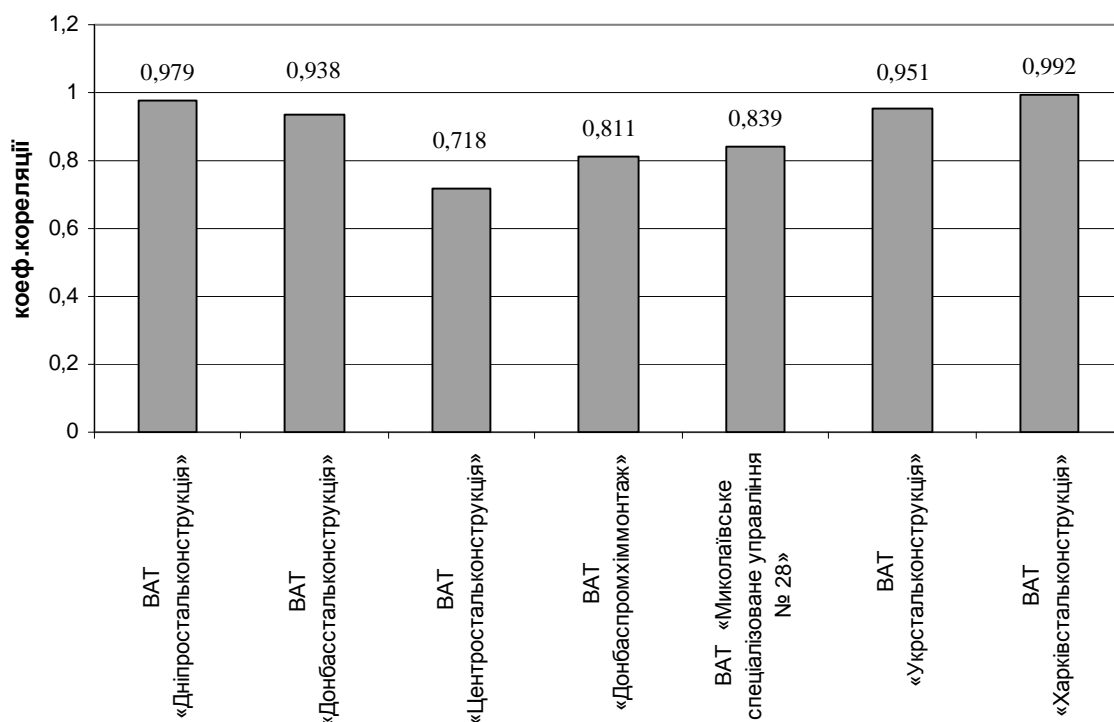


Рис. 2. Статистична взаємопов'язаність рівня КСВ і ВЧА підприємств (за розрахунками автора)

На основі наших даних, а саме динаміки змін у функціонуванні корпоративних соціальних відносин на групі підприємств та вартості їх чистих активів, формалізовано залежності цих змін. Результати такої формалізації представлено у табл. 1.

На основі визначених нами залежностей вартості чистих активів і рівнів корпоративних соціальних відносин нами побудована імітаційна модель поліноміального характеру для обраної групи підприємств. Вона у загальному вигляді має наступний вигляд:

$$NAV_i = NAV_i^P \cdot \left(\sum_{j=1}^m a_j \cdot SLP_j \right)^b \quad (1)$$

де NAV_i^P – ВЧА i -того підприємства до створення на ньому механізму забезпечення КСВ;

SLP_j – прогнозований рівень j -тої складової КСВ на підприємстві (визначається за авторською методикою оцінювання), балів;

a_j – константа, значення якої відповідає j -тій складовій загального показника рівня КСВ;

β – степенева константа функції, що відповідає рівню мультиплікації ЧА певної групи підприємств.

Таблиця 1

**Формалізовані залежності ВЧА підприємств
залежно від рівня корпоративних соціальних відносин {ннов}**

Назва підприємства	Формула для розрахунку тренду	Рівень достовірності апроксимації, R^2
ВАТ "Дніпростальконструкція"	$VCA_1 = 154,76 SL^{1,4004}$	0,9989
ВАТ "Донбасстальконструкція"	$VCA_2 = 41,712 SL^{1,334}$	0,9998
ВАТ "Центростальконструкція"	$VCA_3 = 9,1024 SL^{2,7326}$	0,9997
ВАТ "Донбаспромхімонтаж"	$VCA_4 = 29,705 SL^{1,6169}$	0,5918
ВАТ "Миколаївське спеціалізоване управління № 28"	$VCA_5 = 0,1438 SL^{3,3645}$	0,9241
ВАТ "Укрстальконструкція"	$VCA_6 = 139,31 SL^{1,8684}$	0,9444
ВАТ "Харківстальконструкція"	$VCA_7 = 17,515 SL^{1,7789}$	0,9809
АТЗТ "Харківський ордена "Знак пошани" Машинобудівний завод "Червоний Жовтень"	$VCA_8 = 285,95 SL^{1,3928}$	0,5225
ВАТ "Будшляхмаш"	$VCA_9 = 6E*0,6 SL^{9,8033}$	0,1865
ВАТ "Борекс"	$VCA_{10} = 6750,6 SL^{0,7111}$	0,7552

Примітка. SL_i – поточний рівень КСВ на підприємстві (визначено за авторською методикою оцінювання), балів.

Для нашої групи підприємств у процесі імітаційного моделювання були визначені конкретні значення констант і умовно-змінних. Отримані дані ранжувались за максимумом і мінімумом та обирались ті, що знаходяться у межах моди (табл. 2).

Таблиця 2

Результати ранжування залежностей ВЧА

Назва підприємства	Формула для розрахунку тренду	Результат ранжування
ВАТ "Дніпростальконструкція"	$VCA_1 = 154,76 SL^{1,4004}$	<i>макс.</i>
ВАТ "Донбасстальконструкція"	$VCA_2 = 41,712 SL^{1,334}$	<i>мін.</i>
ВАТ "Центростальконструкція"	$VCA_3 = 9,1024 SL^{2,7326}$	<i>мода</i>
ВАТ "Донбаспромхімонтаж"	$VCA_4 = 29,705 SL^{1,6169}$	<i>мода</i>
ВАТ "Миколаївське спеціалізоване управління № 28"	$VCA_5 = 0,1438 SL^{3,3645}$	<i>мода</i>
ВАТ "Укрстальконструкція"	$VCA_6 = 139,31 SL^{1,8684}$	<i>мода</i>
ВАТ "Харківстальконструкція"	$VCA_7 = 17,515 SL^{1,7789}$	<i>мода</i>
АТЗТ "Харківський ордена "Знак пошани" Машинобудівний завод "Червоний Жовтень"	$VCA_8 = 285,95 SL^{1,3928}$	<i>не включено за рівнем кореляції</i>
ВАТ "Будшляхмаш"	$VCA_9 = 6E*0,6 SL^{9,8033}$	<i>не включено за рівнем кореляції</i>
ВАТ "Борекс"	$VCA_{10} = 6750,6 SL^{0,7111}$	<i>не включено за рівнем кореляції</i>

На основі визначених і відібраних трендових залежностей побудований масив даних щодо конкретних значень ЧА залежно до оцінок рівнів КСВ. На основі даного масиву даних визначено генеральний тренд, для якого встановлено конкретне значення степеневі константа функції, що відповідає рівню мультиплікації ЧА певної групи підприємств (β) – для нашого випадку воно дорівнює 2,2351.

Константи a_j змінних формули (1) визначались шляхом визначення ступені впливу рівня бальної оцінки стану корпоративних соціальних відносин на рівень ЧА підприємства. На основі розрахунків кореляції цих складових отримали частки впливу кожного з показників на загальний рівень зміни ВЧА (табл. 3).

Таблиця 3

Частки впливу основних показників рівня КСВ на рівень зміни ВЧА

Назва показника	Частка, %
1. Наявність кодексу корпоративного управління та ступінь його прогресивності	3,22
2. Наявність посади або підрозділ по роботі з акціонерами і ефективність його роботи	4,97
3. Повнота і прозорість фінансової інформації про діяльність підприємства	10,00
4. Рівень мотивування працівників підприємства	16,75
5. Виконання вимог справедливості при стимулюванні працівників	11,06
6. Рівень корпоративного контролю	13,25
7. Рівень розвитку корпоративної культури	8,94
8. Рівень залучення працівників до прийняття управлінських рішень	16,48
9. Відповідність умов праці виробничого персоналу загальним вимогам	15,33

Виходячи із вищенаведеного, β повинно мати значення 2,2351. З значення a конкретної складової КСВ будуть мати рівень, для оціночного показника:

1. Наявність і рівень якості підготовки кодексу корпоративного управління – 0,0322.
2. Наявність і ефективність роботи посадовця (підрозділу) по роботі з акціонерами – 0,0497.
3. Ступінь повноти і прозорості фінансової інформації про діяльність підприємства – 0,1000.
4. Рівень мотивування працівників підприємства – 0,1675.
5. Ступінь виконання вимог справедливості при стимулюванні працівників – 0,1106.
6. Рівень корпоративного контролю на підприємстві – 0,1325.
7. Рівень розвитку корпоративної культури на підприємстві – 0,0894.
8. Рівень залучення працівників до прийняття управлінських рішень – 0,1648.
9. Ступінь відповідності умов праці виробничого персоналу загальним вимогам – 0,1533.

У конкретному виді, для обраної нами групи підприємств, формалізоване представлення моделі визначення ВЧА підприємства на прогнозованому етапі розвитку його КСВ буде мати наступний вигляд:

$$NAV_i = NAV_i^P \cdot (0,0322 SLP_1 + 0,0497 SLP_2 + 0,1 SLP_3 + 0,1675 SLP_4 + 0,1106 SLP_5 + 0,1325 SLP_6 + 0,0894 SLP_7 + 0,1648 SLP_8 + 0,1533 SLP_9)^{2,2351} \quad (2)$$

де SLP_i – бальна оцінка рівня i -го показника КСВ (див. табл. 3, де i відповідний порядковий номер показника).

На основі цієї моделі можна спрогнозувати рівень ВЧА підприємств при зміні рівня корпоративних соціально-відповідальних відносин на них. Встановивши майбутню вартість підприємства, знаючи її поточну вартість і маючи дані про витрати на створення механізму забезпечення корпоративних соціально-відповідальних відносин можна розрахувати суму ефекту від реалізації даних соціальних проєктів. Логіка розрахунку економії від впровадження механізму забезпечення функціонування КСВ може мати такий формалізований вигляд:

$$E_{SL} = NAV^F - NAV^P - Z_{SL}, \quad (3)$$

де E_{SL} – економія від запровадження механізму забезпечення корпоративних соціально-відповідальних відносин;

NAV^P та NAV^F – ВЧА підприємства до і після створення на ньому механізму забезпечення КСВ відповідно;

Z_{SL} – затрати на створення механізму забезпечення КСВ.

У процесі запровадження механізму забезпечення функціонування КСВ необхідно здійснити значний обсяг дій. Кожний конкретний комплекс заходів щодо впровадження даного механізму на кожному підприємстві визначається окремо і стає самостійним проєктом розвитку корпоративних соціально-відповідальних відносин на них.

З отриманих нами даних видно, що на всіх підприємствах повинні відбуватися покращення соціально значимих процесів. Масштаби змін коливаються у межах двократного підвищення рівня КСВ. Однак, бальна оцінка не дає характеристику економічним змінам, що супроводжуються при впровадженні механізмів забезпечення функціонування КСВ. Для економічної оцінки соціальних змін нами запропонована економічна модель (3) прогнозування рівня ВЧА при удосконаленні корпоративних соціально-відповідальних процесів. На попередньому етапі запровадження механізму забезпечення КСВ спрогнозовано зміни ВЧА (табл. 4).

Таблиця 4

Зміна ВЧА підприємств залежно від рівня КСВ

Назва підприємства	Поточна вартість чистих активів, тис. грн	Прогнозована вартість чистих активів, тис. грн	Зміна вартості чистих активів, тис. грн
ВАТ "Дніпростальконструкція"	7 411,8	25 788,2	18 376,4
ВАТ "Донбасстальконструкція"	893,4	1 762,3	868,9
ВАТ "Центростальконструкція"	14 893,1	38 541,6	23 648,5
ВАТ "Донбаспромхімонтаж"	1 896,3	7 558,8	5 662,5
ВАТ "Миколаївське спеціалізоване управління № 28"	3 222,4	8 689,4	5 466,0
ВАТ "Укрстальконструкція"	44 112,6	107 723,7	63 611,1
ВАТ "Харківстальконструкція"	933,7	3882,5	2 948,8

Висновок. Таким чином, при збільшенні оціночних показників рівнів КСВ у межах 2-х разів, відбувається майже геометричне збільшення (у 3 і більше разів) ВЧА даних суб'єктів господарювання. Таке збільшення забезпечується не за рахунок інвестицій, а за рахунок іміджевих ознак (підвищення інтересу покупців акцій даних підприємств, як до суб'єктів, що розвиваються на основі інтенсивних чинників). Також, при нарощуванні підприємствами власного капіталу, що підтверджується дослідженнями, збільшення їх ВЧА буде мати синергійний ефект. Відповідно, можна зробити висновок про те, що формування механізму забезпечення ефективних корпоративних соціально-відповідальних відносин дозволить підприємствам значно підвищити власну вартість і створити умови для їх подальшого розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Clarke, Thomas & Chanlat, Jean-Francois (eds.). European Corporate Governance. – London and New York: Routledge, 2009. – ISBN 9780415405331.
2. Булатов А.Н. Методические инструменты комплексной оценки экономической эффективности корпоративного управления на промышленных предприятиях Российской Федерации: [дис. ... канд. экон. наук] / А.Н. Булатов. – М., 2001. – 169 с.
3. Мороз О.О. Соціально-економічна ефективність корпоративного управління: інституційний аспект / О.О. Мороз, Н.П. Карачина, Л.П. Денисюк // Державний інформаційний бюлетень про приватизацію. – 2004. – № 10. – С. 22–27.
4. Конарева Л.А. Стратегия реализации социальной ответственности в XXI веке / Л.А. Конарева // США, Канада: экономика, политика, культура. – 2009. – № 12. —С. 117–127.
5. Грицина Л.А. Механізм формування корпоративної соціальної відповідальності в управлінні підприємством: [автореф. дис. ... канд. экон. наук.] / Л.А. Грицина. – Хмельницький: ХНУ, 2009. – 20 с.
6. Вереїгіна І.Ю. Оцінка ефективності корпоративного управління на основі системи збалансованих показників / І.Ю. Вереїгіна, І.В. Сіменко // Торгівля і ринок України: Темат. зб. наук. праць. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2005. – С. 245–250.
7. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания / Под ред. С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова. – М.: Ассоциация менеджеров, 2003. – 100 с.