

10. Савенкова Т.И. Логистика : учеб. пособие для студентов / Т. И. Савенкова. – 5-е изд., стер. – М. : Омега-Л, 2010. – 256 с.

11. Белый К. Транспортная логистика / К.Белый. – Режим доступа : <http://fingeniy.com/transportnaya-logistika/>.

Рецензент: І.В. Федотова, канд. екон. наук, доц., ХНАДУ.

УДК 330.87

БОЧАРОВА Н.А., канд. екон. наук, ЩЕПИЛІНА А.К., студент,
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

ПОКАЗНИКИ РІВНЯ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА АВТОТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

***Анотація.** Досліджено існуючі підходи до визначення рівня розвитку корпоративної соціальної відповідальності конкретних бізнес-компаній. Із урахуванням встановлених переваг та недоліків розроблено пропозиції щодо вдосконалення методик кількісних та якісних показників оцінки КСВ. Запропоновано згрупувати показники за такими складовими КСВ: економічною, соціальною, екологічною, філантропічною, етичною й технологічною. Для кожної складової КСВ встановлено відповідні аспекти. За аспектами наведено кількісні й якісні показники. Для кількісних показників наведено розрахункові формули. Для оцінки якісного розвитку КСВ відібрано основні групи стейкхолдерів: споживачі, засновники, працівники, постачальники, громадськість, державні та місцеві органи влади. Стосовно кожної групи визначено оцінні якісні показники як універсального характеру, так і з урахуванням особливостей роботи кожного підприємства, тобто його розміру, галузевої приналежності, сфери діяльності, особливостей господарської діяльності. Для визначення рівня розвитку КСВ на підприємстві запропоновано застосовувати п'ятирівневу шкалу. Для оцінки кількісних показників розраховані відповідні конкретні діапазони для бальної оцінки. Якісна оцінка стейкхолдерів виконується за запропонованими критеріями, що встановлені для відповідної бальної оцінки від «0» до «5» балів. За розробленою шкалою запропоновано оцінити рівень розвитку КСВ підприємства і встановити взаємозв'язок стадій життєвого циклу організації з рівнями розвитку корпоративної соціальної відповідальності.*

***Ключові слова:** корпоративна соціальна відповідальність, показники оцінки КСВ, стейкхолдери, експерти, шкала визначення рівня КСВ, стадії життєвого циклу організації.*

БОЧАРОВА Н.А., канд. экон. наук, ЩЕПИЛИНА А.К., студент,
Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

***Аннотация.** Исследованы существующие подходы к определению уровня развития корпоративной социальной ответственности конкретных бизнес-компаний. С учетом установленных преимуществ и недостатков разработаны предложения по совершенствованию методик количественных и качественных показателей оценки КСО. Предложено сгруппировать показатели по следующим составляющим КСО: экономической, социальной, экологической, филантропической, этической и технологической. Для каждой составляющей КСО установлены соответствующие аспекты. По аспектам приведены количественные и качественные показатели. Для количественных показателей приведены расчетные формулы. Для оценки качественного развития КСО отобраны основные группы стейкхолдеров: потребители, учредители, работники, поставщики, общественность, государственные и местные органы власти. Применительно к каждой группе определены оценочные качественные показатели как универсального характера, так и с учетом особенностей работы каждого предприятия, то есть его размера, отраслевой принадлежности, сферы деятельности, особенностей хозяйственной деятельности. Для определения уровня развития КСО на предприятии предложена пятиуровневая шкала. Для оценки количественных показателей рассчитаны соответствующие конкретные диапазоны для балльной оценки. Качественная оценка стейкхолдеров выполняется по предложенным критериям, установленным для соответствующей балльной оценки от «0» до «5» баллов. По разработанной шкале предложено оценить уровень развития КСО предприятия и установить взаимосвязь стадий жизненного цикла организации с уровнями развития корпоративной социальной ответственности.*

***Ключевые слова:** корпоративная социальная ответственность, показатели оценки КСО, стейкхолдеры, эксперты, шкала определения уровня КСО, стадии жизненного цикла организации.*

N. BOCHAROVA, Cand. Econ. Sc., A. SHCHEPILINA, Student,
Kharkiv National Automobile and Highway University

INDICATORS OF THE LEVEL OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DEVELOPMENT AT MOTOR TRANSPORT ENTERPRISES

Abstract. The existing approaches to determining the level of corporate social responsibility (CSR) development of specific business companies have been studied. Taking into account the identified advantages and disadvantages, proposals have been developed for improving the methods of quantitative and qualitative indicators of CSR assessment. The indicators are suggested to be grouped according to the following components of CSR: economic, social, ecological, philanthropic, ethical and technological. Appropriate aspects have been established for each

component of CSR. Quantitative and qualitative indicators have been given by aspects. The calculated formulas have been given for the quantitative indicators.

The main groups of stakeholders were selected to assess the qualitative development of CSR: consumers, founders, employees, suppliers, the public, state and local authorities. In relation to each group the estimated qualitative indicators were defined of both universal character and taking into account the features of each company's activity, that is, its size, branch affiliation, sphere of activity, peculiarities of economic activity. To determine the level of CSR development at the enterprise a five-level scale has been proposed. To estimate the quantitative indicators the corresponding specific ranges of numerical score have been calculated. The qualitative assessment by stakeholders is performed according to the proposed criteria set for the respective numerical score from «0» to «5» points. According to the developed scale it is proposed to assess the level of CSR development at the enterprise and to establish the relationship between the stages of the company's life cycle and the levels of corporate social responsibility development.

Key words: corporate social responsibility, indicators of CSR assessment, stakeholders, experts, scale of CSR level determination, stages of the company's life cycle.

Постановка проблеми. На цей час пріоритетними напрямками для України є інтеграція до європейського співтовариства, перехід до сталого економічного розвитку та формування ефективних відносин між державою, суспільством та підприємствами. Досягненню цих цілей сприятиме дотримання підприємствами канонів соціально відповідального бізнесу. Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) – це добровільне відповідальне дотримання обраного та прийнятого власниками, керівництвом та рядовим персоналом організації напрямку принесення користі суспільству та економіці країни в цілому, що позитивно впливає на взаємовідносини організації із зовнішнім середовищем та екологією, забезпечує покращення економічних результатів діяльності та іміджу компанії. Процеси глобалізації світової економіки і прагнення України інтегруватися в ЄС призвели до появи низки проблем, із якими національні підприємства раніше не стикалися: необхідність брати на себе певні соціальні зобов'язання за придбаними іноземними активами, дотримання міжнародних вимог щодо етичного ведення бізнесу й жорсткі умови європейських інвесторів щодо екологічного аудиту проектів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання корпоративної соціальної відповідальності розглядалися в роботах таких вчених: М. Фрідмана [1], А. Керолла [2], А.П. Жойдика [3], С.Ф. Гончарова та Н.А. Кричевського [4], В.А. Євтушенка [5], О.В. Ворони [6], О.Ю. Березіної [7] та ін.

В Україні існує багато підходів до оцінки корпоративної соціальності відповідальності. Одні з них ґрунтуються на зіставленні

досягнутих результатів зі стандартами, що характеризують соціальну відповідальність. Інші доповнюють оцінки, отримані за допомогою стандартів, характеристиками, які не завжди можна виміряти кількісно, але які також характеризують результативність соціальної відповідальності, показуючи її вплив на всі сторони життя суспільства, бізнесу і держави.

Найбільш доступним і часто використовуваним способом оцінки соціально відповідальної поведінки бізнес-структур є опитування зацікавлених сторін та інформація про діяльність компаній в ЗМІ.

Невирішені складові загальної проблеми. Дослідження рівня розвитку корпоративної соціальної відповідальності без визначення системи показників, що відображають цей рівень на окремому підприємстві, було б неповним.

Оцінку рівня розвитку соціальної відповідальності необхідно визначати з декількох причин: 1) оцінити, на якому рівні підприємство знаходиться в даний момент, що потрібно поліпшити й які заходи запровадити, а які напрямки діяльності взагалі виключити; 2) мати можливість порівнювати національні компанії між собою (як елемент конкурентоспроможності); 3) щоб конкурувати із соціально відповідальними європейськими та світовими компаніями.

Формулювання цілей статті. Метою і завданням цієї статті є формування системи часткових показників оцінки рівня розвитку корпоративної соціальної відповідальності підприємства.

Виклад основного матеріалу. Узагальнення існуючих результатів дослідження методик [1–7] та власних розробок [8] дозволило сформулювати таку систему показників оцінки рівня розвитку КСВ.

Вона включає в себе складові корпоративної соціальної відповідальності (економічну, соціальну, екологічну, філантропічну, етичну та технологічну), які підрозділяються на основні, на наш погляд, аспекти цих складових.

З аспектів ми виділили найважливіші кількісні та якісні показники оцінки рівня розвитку корпоративної соціальної відповідальності на АТП (табл. 1).

Кожний показник має свою важливість (V) в межах складових корпоративної соціальної відповідальності (в сумі значущість дорівнює одиниці).

Для оцінки рівня розвитку КСВ на підприємстві важливим є визначення часткових показників. Для якісної оцінки необхідно визначити інтервали для вимірювання кожного показника.

Для оцінки за кількісними показниками необхідно визначити відповідні розрахункові формули. А для якісних показників визначаються відповідні інтервали зміни за допомогою експертного опитування різних груп стейкхолдерів.

Таблиця 1

Показники оцінки розвитку КСВ

| Складові КСВ | Основні аспекти складових КСВ | Показники (в розрахунку за рік діяльності підприємства) | Важливість показників (V) |
|---------------|---|---|---------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Економічна | 1.1. Створення робочих місць | 1.1.1. Коефіцієнт приросту робочих місць (K_p), % | 0,13 |
| | | 1.1.2. Частка працевлаштованих молодих фахівців ($Ч_{mf}$), % | 0,09 |
| | 1.2. Покращення умов роботи працівників та рівня їх кваліфікації | 1.2.1. Показник плинності кадрів ($K_{пл}$), % | 0,12 |
| | | 1.2.2. Коефіцієнт кваліфікації робітників ($K_{кв}$) | 0,14 |
| | | 1.2.3. Показник співвідношення середньої ЗП в компанії до середньої ЗП в регіоні ($\overline{ЗП}$), % | 0,12 |
| | 1.3. Охорона праці та здоров'я працівників | 1.3.1. Показник виробничого травматизму (ВТ) | 0,10 |
| | 1.4. Концепція справедливої торгівлі | 1.4.1. Рівень справедливості торгівлі (СТ) | 0,09 |
| | 1.5. Впровадження та поширення чесних ділових стосунків на ринку | 1.5.1. Оперативність розрахунків з постачальниками ($O_{п}$) | 0,11 |
| | 1.6. Боротьба з хабарництвом та розробка засобів запобігання корупції | 1.6.1. Рівень корумпованості (РК) | 0,10 |

Продовження табл. 1

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------|--|--|------|
| 2. Соціальна | 2.1. Визначення та задоволення соціальних вимог суспільства та працівників, підтримка незахищених верств населення | 2.1.1. Соціальні програми і їх значущість (СП) | 0,19 |
| | 2.2. Дотримання закону | 2.2.1. Рівень дотримання чинного законодавства (РД _з) | 0,22 |
| | | 2.2.2. Забезпечення необхідних норм охорони і гігієни праці (ОГ _п) | 0,20 |
| | | 2.2.3. Вчасність сплати податків (ВСП) | 0,21 |
| | 2.3. Звітність, прозорість та інформування підприємством громадськості про свою діяльність | 2.3.1. Рівень прозорості та інформування громадськості про свою діяльність (Р _п) | 0,18 |
| 3. Екологічна | 3.1. Охорона зовнішнього середовища | 3.1.1. Дотримання природоохоронних законів і норм (ДП) | 0,22 |
| | 3.2. Утилізація відходів | 3.2.1. Коефіцієнт переробки відходів (К _{пв}), % | 0,21 |
| | 3.3. Підтримка програм пошуку альтернативних видів пального | 3.3.1. Витрати на програми пошуку альтернативних видів пального від суми загальних витрат (В _{авп}), % | 0,18 |
| | 3.4. Збереження природних ресурсів | 3.4.1. Штрафи, нараховані за порушення природоохоронного законодавства (Ш _{пз}) | 0,19 |
| | 3.5. Дотримання екологічних стандартів | 3.5.1. Рівень дотримання міжнародних екологічних стандартів (Р _{ес}) | 0,20 |
| 4. Філантропічна | 4.1. Меценатство | 4.1.1. Витрати на меценатство, спонсорство, волонтерство від суми загальних витрат (В _{мcb}), % | 1 |
| | 4.2. Спонсорство | | |
| | 4.3. Волонтерство | | |

Закінчення табл. 1

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------------|---|---|------|
| 5. Етична | 5.1. Дотримання етичних норм та етики бізнесу компанією | 5.1.1. Рівень дотримання етичних норм та етики бізнесу ($P_{ЕН}$) | 1 |
| 6. Технологічна | 6.1. Науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи із застосування передових технологій, безпечних для екології | 6.1.1. Витрати на НДДКР від суми загальних витрат ($B_{НДДКР}$), % | 0,35 |
| | | 6.1.2. Кількість впроваджених технологій за результатами випробувань (ВТ) | 0,25 |
| | 6.2. Висока якість продукції, робіт або послуг | 6.2.1. Рівень відповідності міжнародним стандартам якості ($P_{Я}$) | 0,40 |

Кількісні показники розраховуються за такими формулами. Коефіцієнт приросту робочих місць (K_p):

$$K_p = \frac{PM_k}{PM_n} \cdot 100, \% \quad (1)$$

де PM_k – кількість робочих місць на кінець року;

PM_n – кількість робочих місць на початок року.

На нашу думку, якщо K_p протягом року знизиться, оцінка повинна дорівнювати 0; якщо залишиться на тому ж рівні – 1, якщо збільшиться на 10 % – 2, на 20 % – 3, на 30 – 4, якщо більше 30 % – 5 (табл. 2).

Частка працевлаштованих молодих фахівців ($Ч_{МФ}$):

$$Ч_{МФ} = \frac{N_{МФ}}{N_{ІПР}} \cdot 100, \% \quad (2)$$

де $N_{МФ}$ – чисельність працевлаштованих молодих фахівців, чол.;

$N_{ІПР}$ – загальна кількість прийнятих працівників, чол.

Для визначення оцінки користуємося такою шкалою: якщо $Ч_{МФ}$ знаходиться у проміжку 0–5 %, оцінка 0; якщо у проміжку

5–10 % – 1, у проміжку 10–15 % – 2, у проміжку 15–25 % – 3, у проміжку 25–35 % – 4; якщо $\text{Ч}_{\text{МФ}}$ більше 35 % – 5.

Рух працівників характеризується коефіцієнтом плинності кадрів $K_{\text{ПЛ}}$, що визначається за формулою:

$$K_{\text{ПЛ}} = \frac{N_{\text{ЗВ}}^{\text{суб}}}{N_{\text{СС}}} \cdot 100, \% \quad (3)$$

де $N_{\text{ЗВ}}^{\text{суб}}$ – число працівників, звільнених за суб'єктивними причинами, чол.;

$N_{\text{СС}}$ – середньооблікова чисельність персоналу, чол.

Чим менше значення має $K_{\text{ПЛ}}$, тим краще це характеризує фірму.

Коефіцієнт кваліфікації працівників:

$$K_{\text{КВ}} = \frac{N_{\text{ОС}} \cdot N_{\text{Д}}}{N} \quad (4)$$

де $N_{\text{ОС}}$ – чисельність працівників, що мають відповідну освіту, чол.;

$N_{\text{Д}}$ – чисельність працівників, що мають необхідний досвід роботи, чол.;

N – загальна чисельність працівників, чол.

Якщо цей коефіцієнт має значення менше 0,2, компанія отримує оцінку 0; якщо значення знаходиться між 0,2 і 0,3 – оцінку 1, між 0,3 і 0,45 – оцінку 2, між 0,45 і 0,6 – оцінку 3, між 0,6 і 0,7 – оцінку 4, більше або дорівнює 0,7 – оцінку 5.

Показник співвідношення середньої ЗП в компанії до середньої ЗП в регіоні:

$$\overline{\text{ЗП}} = \frac{\overline{\text{ЗП}}_{\text{к}}}{\overline{\text{ЗП}}_{\text{р}}} \cdot 100, \% \quad (5)$$

де $\overline{\text{ЗП}}_{\text{к}}$ – середня заробітна плата в компанії;

$\overline{\text{ЗП}}_{\text{р}}$ – середня заробітна плата в регіоні.

В ситуації, коли середня ЗП в компанії співпадає із середньою ЗП в регіоні, компанія заслуговує на оцінку 3; якщо середня ЗП в компанії більше, ніж в регіоні, оцінка буде 4 або 5; якщо навпаки – нижчою.

Шкала оцінки рівня розвитку КСВ на підприємстві

| Показники | Оцінка | | | | | |
|----------------------------------|--|---|--|--|--|--|
| | Низька (0 балів) | Задовільна (1 бал) | Нижче середнього (2 бали) | Середня (3 бали) | Вище середнього (4 бали) | Висока (5 балів) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1.1.1. K_p | $K_p < 100$ | $K_p = 100$ | $100 < K_p < 110$ | $110 \leq K_p < 120$ | $120 \leq K_p < 130$ | $K_p \geq 130$ |
| 1.1.2. $\mathcal{C}_{\text{МФ}}$ | $0 \leq \mathcal{C}_{\text{МФ}} < 5$ | $5 \leq \mathcal{C}_{\text{МФ}} < 10$ | $10 \leq \mathcal{C}_{\text{МФ}} < 15$ | $15 \leq \mathcal{C}_{\text{МФ}} < 25$ | $25 \leq \mathcal{C}_{\text{МФ}} < 35$ | $\mathcal{C}_{\text{МФ}} \geq 35$ |
| 1.2.1. $K_{\text{пл}}$ | $K_{\text{пл}} \geq 25$ | $25 > K_{\text{пл}} \geq 20$ | $20 > K_{\text{пл}} \geq 15$ | $15 > K_{\text{пл}} \geq 10$ | $10 > K_{\text{пл}} \geq 5$ | $5 > K_{\text{пл}} \geq 0$ |
| 1.2.2. $K_{\text{кв}}$ | $K_{\text{кв}} < 0,2$ | $0,2 < K_{\text{кв}} < 0,3$ | $0,3 < K_{\text{кв}} < 0,45$ | $0,45 < K_{\text{кв}} < 0,6$ | $0,6 < K_{\text{кв}} < 0,7$ | $K_{\text{кв}} \geq 0,7$ |
| 1.2.3. $\overline{3\text{П}}$ | $\overline{3\text{П}} < 85$ | $85 \leq \overline{3\text{П}} < 90$ | $90 \leq \overline{3\text{П}} < 100$ | $\overline{3\text{П}} = 100$ | $100 \leq \overline{3\text{П}} < 110$ | $\overline{3\text{П}} \geq 110$ |
| 1.3.1. ВТ | $\text{ВТ} \geq 1000$ | $900 \leq \text{ВТ} < 1000$ | $800 \leq \text{ВТ} < 900$ | $600 \leq \text{ВТ} < 800$ | $500 \leq \text{ВТ} < 600$ | $\text{ВТ} < 500$ |
| 1.4.1. СТ | $\text{СТ} > 110$ | $105 < \text{СТ} \leq 110$ | $100 < \text{СТ} \leq 105$ | $\text{СТ} = 100$ | $100 > \text{СТ} \geq 95$ | $\text{СТ} > 95$ |
| 1.5.1. $O_{\text{П}}$ | Розрахунки здійснюються більш ніж через 10 днів, не в повному обсязі, без компенсації витрат | Розрахунки здійснюються не в повному обсязі із затримкою термінів не більше, ніж на 10 днів, з компенсацією | Розрахунки здійснюються не в повному обсязі із затримкою термінів не більше, ніж на 5 днів, з компенсацією | Розрахунки здійснюються в повному обсязі із затримкою термінів не більше, ніж на 10 днів, з повною компенсацією витрат | Розрахунки здійснюються в повному обсязі із затримкою термінів не більше, ніж на 5 днів, з повною компенсацією витрат | Розрахунки з початальниками здійснюються в повному обсязі, в мінімальні терміни |
| 1.6.1. РК | На підприємстві відсутня система мір покарання за хабарі | Система покарання за хабарництво включає в себе тільки штраф | Система покарання за хабарництво включає в себе штраф і пониження по службі | Система покарання, крім юридичної відповідальності, включає в себе звільнення | Система покарання, крім юридичної відповідальності, включає в себе звільнення, без можливості відновлення роботи на підприємстві | На підприємстві налагоджено систему управління, при якій відсутня можливість отримання хабарів |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------|---|--|--|--|--|---|
| 2.1.1. СП | На підприємстві відсутні соціально значущі програми | Соціально значущі програми не є пріоритетними на підприємстві | Підприємство проводить соціальні програми тільки для своїх працівників | Підприємство проводить соціальні програми для своїх працівників та їх сімей | Підприємство регулярно проводить соціально значущі проекти, бере участь у міських соціальних програмах | Підприємство бере участь не тільки в національних програмах розвитку, а й міжнародних |
| 2.2.1. РДз | Підприємство навмисно не дотримується правових норм, ігнорує законодавчі акти | Підприємство порушує правові обов'язкові норми через низьку обізнаність і некомпетентність робітників | Підприємство не може виконувати всі обов'язкові норми через недостатню ресурсну базу | Підприємство дотримується тільки обов'язкових норм, ігноруючи приписи і рекомендації | Підприємство здійснює всі приписи і нормативні акти, дотримується обов'язкових правових норм | На підприємстві дотримуються всі обов'язкові і рекомендаційні правові норми |
| 2.2.2. ОГП | Компанія не дотримується забезпечення необхідних норм охорони і гігієни праці | У компанії система забезпечення необхідних норм охорони і гігієни праці відсутня і виконання цих норм має рекомендаційний характер | На підприємстві існує система управління охороною праці, але вона не відповідає сучасним вимогам | Комплексна система управління охороною і гігієною праці відсутня, але більшість норм виконується | На підприємстві існує система управління охороною праці, але вона здатна відповідати сучасним вимогам при незначному доопрацюванні | Існує система управління охороною праці підприємства, спрямована на забезпечення безпеки робіт і така, що сприяє збереженню здоров'я співробітників |
| 2.2.3. ВСП | Відсутня сумлінна сплата податків, стягнення податку здійснюється тільки в судовому порядку | Підприємство приховує частину бази оподаткування | Сплата податків здійснюється не в повному обсязі через недостатність або відсутність грошових коштів АТП | Підприємство здійснює сплату всіх податків і зборів із затримкою не більше 6 місяців | Підприємство здійснює сплату всіх податків і зборів із затримкою не більше 3 місяців | Підприємство сумлінно здійснює сплату всіх податків і зборів своєчасно і в повному обсязі |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------------|--|---|--|---|---|--|
| 2.3.1. Р _{ПІ} | Неподання інформації або надання завідомо неправдивої інформації | Подання інформації, що не відповідає всім вимогам споживача | Подання не стовідсоткової інформації про товари і послуги | Достовірна інформація про товари і послуги подається тільки на етапі реклами | Достовірна інформація про товари і послуги надається тільки під час особистісних контактів із клієнтами | Подання клієнтам достовірної інформації про товари і послуги в повній мірі, як в рекламі, так і під час співпраці |
| 3.1.1. ДП | Підприємство навмисне порушує природоохоронне законодавство | Підприємство порушує природоохоронне законодавство через низьку обізнаність і некомпетентність співробітників | Підприємство порушує природоохоронне законодавство через використання несучасного і зношеного обладнання | Підприємство дотримується чинних природоохоронних законів і нормативів, але не здійснює контролю екологічного стану | Підприємство дотримується всіх чинних природоохоронних законів і нормативів та здійснює контроль екологічного стану | Окрім дотримання всіх чинних природоохоронних законів і норм, на АТП існують програми з поліпшення екологічного стану місцевості |
| 3.2.1. К _{ПВ} | $0 \leq K_{ПВ} < 20$ | $20 \leq K_{ПВ} < 40$ | $40 \leq K_{ПВ} < 60$ | $60 \leq K_{ПВ} < 70$ | $70 \leq K_{ПВ} < 90$ | $90 \leq K_{ПВ} \leq 100$ |
| 3.3.1. В _{авп} | $V_{авп} \leq 1$ | $1 < V_{авп} \leq 2$ | $2 < V_{авп} \leq 3$ | $3 < V_{авп} \leq 4$ | $4 < V_{авп} \leq 5$ | $V_{авп} > 5$ |
| 3.4.1. Ш _{ПЗ} | більше 10 | 7–10 | 5–7 | 2–5 | 1–2 | 0 |
| 3.5.1. Р _{ЕС} | Підприємство навмисно не дотримується екологічних стандартів | АТП порушує екологічні стандарти через низьку обізнаність і некомпетентність робітників | Підприємство дотримується не всіх національних стандартів через недостатність фінансових засобів | Підприємство дотримується тільки національних екологічних стандартів | АТП дотримується тільки національних та міжнародних екологічних стандартів, ігноруючи рекомендації | Підприємство дотримується національних та міжнародних екологічних стандартів та рекомендацій |
| 4.1.1. В _{МСВ} | $0 \leq B_{МСВ} < 1$ | $1 \leq B_{МСВ} < 2$ | $2 \leq B_{МСВ} < 3$ | $3 \leq B_{МСВ} < 5$ | $5 \leq B_{МСВ} < 7$ | $B_{МСВ} \geq 7$ |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------------------|--|---|--|--|---|--|
| 5.1.1. Р _{ЕН} | Підприємство не дотримується ніяких етичних норм та етики бізнесу | Підприємство тільки почало формувати правила етичного ведення бізнесу | На підприємстві є рекомендації щодо етичного ведення бізнесу | На підприємстві є система корпоративної етики, але вона потребує суттєвого доопрацювання | На підприємстві є система корпоративної етики, спрямована лише на внутрішні групи стейкхолдерів | На підприємстві є система корпоративної етики, спрямована на всі групи стейкхолдерів |
| 6.1.1. В _{НДДКР} | $V_{НДДКР} \leq 1$ | $1 < V_{НДДКР} \leq 2$ | $2 < V_{НДДКР} \leq 3$ | $3 < V_{НДДКР} \leq 4$ | $4 < V_{НДДКР} \leq 5$ | $V_{НДДКР} > 5$ |
| 6.1.2. ВТ | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 і більше |
| 6.2.1. Р _я | Підприємство навмисно не дотримується стандартів якості, товар може завдати шкоди здоров'ю | Підприємство порушує обов'язкові норми якості через некомпетентність робітників | Підприємство не може виконувати всі обов'язкові норми через недостатню ресурсну базу | Підприємство дотримується тільки обов'язкових норм, ігноруючи рекомендації | Підприємство дотримується обов'язкових норм і деяких рекомендацій | Рівень якості товару повністю відповідає міжнародним стандартам якості |

Показник виробничого травматизму:

$$BT = A \cdot \frac{1000}{N_{cc}}, \quad (6)$$

де A – кількість випадків травматизму за звітний період (за винятком важких та смертельних).

Чим менше має значення показник виробничого травматизму, тим це краще характеризує підприємство.

Рівень справедливості торгівлі:

$$CT = \frac{Ц}{Ц_k} \cdot 100, \% \quad (7)$$

де $Ц$ – ціна продукції чи послуги, грн.;

$Ц_k$ – середня ціна конкурентів на певну продукцію чи послугу, грн.

Якщо ціна на продукцію чи послугу компанії співпадає із середньою ціною конкурентів, компанія заслуговує на оцінку 3; якщо ціна нижче за ціну конкурентів – на оцінку 4 або 5.

Коефіцієнт переробки відходів:

$$K_{ПВ} = \frac{Q_o^{пн}}{Q_o} \cdot 100, \% \quad (8)$$

де $Q_o^{пн}$ – обсяг перероблених або повторно використаних відходів;

Q_o – загальний обсяг вироблених відходів.

Чим більше значення обсягу перероблених або повторно використаних відходів наближається до значення загального обсягу вироблених відходів, тим вищу оцінку має підприємство (табл. 2).

Методика якісної оцінки передбачає опитування стейкхолдерів. Для оцінки якісного розвитку КСВ достатньо розглядати й аналізувати взаємовплив таких основних груп стейкхолдерів:

- взаємини зі споживачами;
- взаємини із засновниками;
- взаємини із працівниками;
- взаємини з постачальниками;

- взаємини з громадськістю;
- взаємини з державними та місцевими органами влади.

Для якісних показників беремо середню оцінку за результатами опитування стейкхолдерів.

Загальна кількість показників дорівнює 24, тому максимальна оцінка становить 120 балів. Встановлені інтервали за п'ятьма рівнями: 1-й рівень – «низький» (0–24 бали); 2-й рівень – «нижче середнього» (24–48 балів); 3-й рівень – «середній» (48–72 бали); 4-й рівень – «високий» (72–96 балів); 5-й рівень – «дуже високий» (96–120 балів).

На рис. 1 показано взаємозв'язок стадій життєвого циклу організації з рівнями розвитку корпоративної соціальної відповідальності (за А.П. Жойдиком [3]).



Рис. 1. Взаємозв'язок стадій життєвого циклу організації з рівнями розвитку корпоративної соціальної відповідальності [3]

Висновки. Таким чином, в результаті виконаних досліджень визначено часткові показники оцінки рівня розвитку КСВ підприємства. Встановлені інтервали на п'яти рівнях: «низький», «нижче середнього», «середній», «високий» й «дуже високий».

Подальше дослідження пропонується проводити у напрямі встановлення методів розрахунку узагальнюючого показника оцінки рівня розвитку корпоративної соціальної відповідальності автотранспортного підприємства.

Література

1. Friedman M. The Social Responsibility of Business is to increase its Profit / M. Friedman // *New York Times Magazine*. – 1970. – September, 13. – P. 122–126.
2. Carroll A. B. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders / A. B. Carroll // *Business Horizons*. – 1991. – № 34 (4). – P. 39–48.
3. Жойдик А.П. Развитие методов оценки корпоративной социальной ответственности российских компаний : дис. на соискание ученой степени кандидата экономических наук : 08.00.05 / Жойдик Алексей Петрович. – Москва, 2015. – 198 с.
4. Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность / С.Ф. Гончаров, Н.А. Кричевский. – М. : Дашков и К°, 2006. – 196 с.
5. Євтушенко В. А. Оцінка корпоративної соціальної відповідальності: методи, об'єкти, показники / В. А. Євтушенко // *Вісник НТУ «ХП»*. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – 2013. – № 46(1019). – С. 53–63.
6. Ворона О. В. Методичні підходи до оцінки рівня соціальної відповідальності / О. В. Ворона // *Вісник економіки транспорту і промисловості*. – 2010. – № 30. – С. 127–133.
7. Березіна О. Ю. Кількісна оцінка соціальної відповідальності корпорацій / О. Ю. Березіна // *Вісник Української академії банківської справи*. – 2012. – № 1(32). – С. 97–101.
8. Бочарова Н.А. Удосконалення механізму впровадження корпоративної соціальної відповідальності на АТП / Н.А. Бочарова // *Економіка транспортного комплексу: збірник наукових праць*. – 2017. – Вип. 29. – С. 53–69.

Рецензент: В. Г. Шинкаренко, докт. екон. наук, проф., ХНАДУ.