

Т. Р. Антошко,  
асистент кафедри економіки і підприємництва, НТУУ "КПІ"

## ОЦІНЮВАННЯ МЕХАНІЗМУ ВПРОВАДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА КРИТЕРІЄМ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розглядаються питання корпоративної соціальної відповідальності вітчизняних підприємств, а саме — оцінювання механізму впровадження корпоративної соціальної відповідальності за критерієм вартості підприємства. Запропонована технологія оцінки механізму через оцінку контролю за функціонуванням механізму впровадження корпоративної соціальної відповідальності. За результатами дослідження встановлена залежність між підвищенням рівня корпоративної соціальної відповідальності підприємства і його вартістю.*

*The article examines the corporate social responsibility of domestic enterprises, namely the evaluation of the introduction of corporate social responsibility by the criterion of economic activity. The technology assessment through evaluation of the mechanism controlling the operation of the introduction of corporate social responsibility. The weakening of the relationship between the increased level of corporate social responsibility of business and its value.*

*Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, оцінювання раціональності побудови механізму забезпечення функціонування корпоративної соціальної відповідальності, технологія оцінки ефективності підсистеми контролю.*

*Key words: corporate social responsibility, evaluation mechanisms to ensure the rationality of building the corporate social responsibility, technology evaluation subsystem control.*

### ВСТУП

Визначення інституційних факторів підвищення результативності та конкурентоздатності підприємств є одним з актуальних питань сучасного етапу розвитку теорій підприємництва, корпоративного управління, становлення корпоративної культури на підприємстві. Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) є одним з засобів досягнення мети та цілей підприємства [1]. Усвідомлення значення соціально-економічних відносин підприємства, аспектів управління ними та необхідність КСВ сприяли розвитку досліджень з цих питань.

Відповідно до існуючої думки світових і вітчизняних науковців, проблематика КСВ настільки посилилась в українській корпоративній дійсності, що навіть економічні негаразди суттєво не вплинули на подальший розвиток цієї теми. Кризові економічні наслідки 2009—2010 років стали тестом на фінансову стійкість підприємств України в цілому, а також на життєздатність та практичність КСВ, зокрема її окремих моделей та концепцій.

Аналіз досліджень вітчизняних та закордонних науковців свідчить про активний розвиток концепцій у сфері КСВ [2; 3; 4; 5]. Не дивлячись на це, науковці майже не досліджують механізм впровадження КСВ та його

оцінку, а також залишають поза увагою аналіз взаємозв'язку показників діяльності підприємства та КСВ.

### 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 — показники ефекту і ефективності [6]. Таким чином, у поданій статті означені наступні завдання: визначити алгоритм контролю за реалізацією механізму впровадження КСВ та встановити зв'язок вартості підприємства з рівнем КСВ, що забезпечить визначення раціональності побудови механізму впровадження КСВ на підприємстві.

### РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Найважливішою основою впровадження процесів КСВ є постійна наявність чистого прибутку у підприємств. Це необхідно тому, що саме вони є фінансовими

донорами для задоволення соціальних потреб суспільства. Прибуткова діяльність значною мірою 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 підприємств, ми виділяємо імідж підприємства, ступінь активності у зниженні негативного впливу підприємства на навколишнє середовище, психофізіологічної 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 проєктів, а і значною мірою ефективністю їх реалізації [7]. Особливе місце у системі їх управління 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 проєктами. У разі потреби здійснюється перегляд критеріїв ефективності корпоративного контролю при втраті чутливості показників до реальних процесів у діяльності підприємства (рис. 1).

Кількісна оцінка критеріїв ефективності контролю механізму впровадження КСВ може формуватися як точними, так і наближеними методами. Однак не до всіх показників можна застосувати кількісну оцінку. Для оцінки якісних показників можуть застосовуватися методи експертних оцінок.

Для з'ясування рівня змін на підприємствах, які здійснюють заходи з введення КСВ, проводиться вивчення динаміки економічних і соціальних показників діяльності групи підприємств з виробництва обладнання для машинобудування. За базовий інтегральний показник оцінки економічних процесів на підприємстві обрано його вартість, а саме — вартість чистих активів (ВЧА). Взято за основу саме цей показник у зв'язку з тим, що сума чистих активів (ЧА) показує реальну економічну вартість підприємства, при цьому займаючи більшу 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 впровадженням КСВ підприємства і його вартістю (рис.2). Однак зміна вартості підприємства має



Рис. 1. Технологія оцінки ефективності підсистеми контролю механізму впровадження КСВ

непрямої лінійний характер. Ознака збільшення вартості має тенденцію до зміни залежно від темпів збільшення рівня КСВ.

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:

$$NAV_i = NAV_i^p \cdot \left( \sum_{j=1}^m a_j \cdot SLP_j \right)^\beta \quad (1),$$

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;

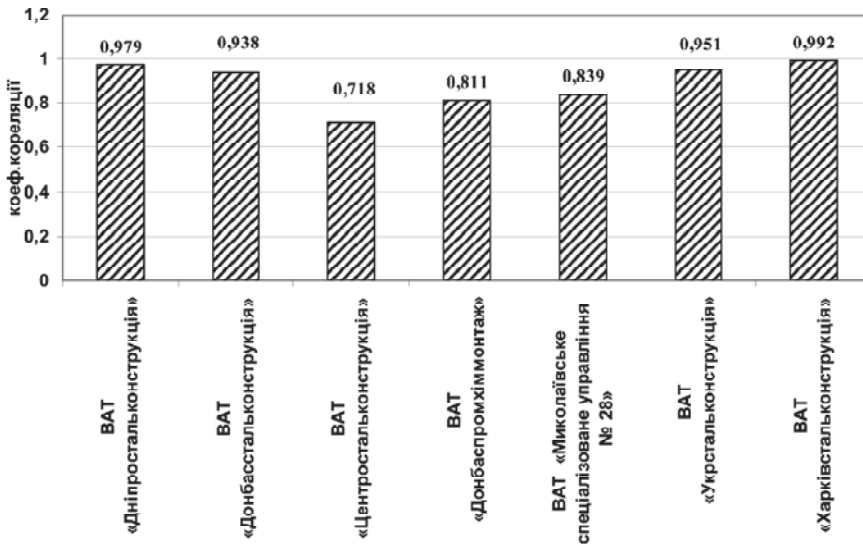


Рис. 2. Статистичний взаємозв'язок рівня КСВ і ВЧА підприємств (за розрахунками автора)

Таблиця 1. Формалізовані залежності ВЧА підприємств залежно від рівня корпоративних соціальних відносин

Назва підприємства	Формула для розрахунку тренду	Рівень достовірності апроксимації, R <sup>2</sup>
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 орден "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<sub>i</sub> — поточний рівень КСВ на підприємстві (визначено за авторською методикою оцінювання), балів.

Таблиця 2. Результати ранжування залежностей ВЧА

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

$\alpha_j$  — константа, значення якої відповідає j-тій складовій загального показника рівня КСВ;  $\beta$  — степеневая константа функції, що відповідає рівню мультиплікації ЧА певної групи підприємств.

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 зна-

ходяться у межах моди (табл. 2).

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

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

Виходячи із вищевказаного,  $\beta$  повинно мати значення 2,2351. З значення  $\alpha$  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:

$$NAV_i = NAV_i^r \cdot (0,0322 SLP_1 + 0,0497 SLP_2 + 0,1 SLP_3 + 0,1675 SLP_4 + 0,1106 SLP_5 + 0,1325 SLP_6 + 0,0894 SLP_7 + 0,1648 SLP_8 + 0,1833 SLP_9)^{2,2351} \quad (2),$$



де  $SLP_i$  — бальна оцінка рівня  $i$ -го показника КСВ (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 механізм впровадження КСВ, можна розрахувати суму ефекту від реалізації даних соціальних проектів. Логіка розрахунку економії від впровадження 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 формування механізму впровадження КСВ необхідно здійснити значний обсяг дій. Кожний конкретний комплекс заходів механізму впровадження на кожному підприємстві визначається окремо і стає самостійним проектом 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 КСВ. Для економічної оцінки соціальних змін нами запропонована економічна модель (3) прогнозування рівня ВЧА при удосконаленні корпоративних соціально-відповідальних процесів. На попередньому етапі запровадження КСВ спрогнозовано зміни ВЧА (табл. 4).

## 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 підприємств. 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, принципів КСВ). 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 впровадження ефективних кор-

**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	13,23
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

**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»	7411,8	25788,2	18376,4
ВАТ «Донбасстальконструкція»	893,4	1762,3	868,9
ВАТ «Центростальконструкція»	14893,1	38541,6	23648,5
ВАТ «Донбаспромхімонтаж»	1896,3	7558,8	5662,5
ВАТ «Миколаївське спеціалізоване управління № 28»	3222,4	8689,4	5466,0
ВАТ «Укрстальконструкція»	44112,6	107723,7	63611,1
ВАТ «Харківстальконструкція»	933,7	3882,5	2948,8

поративних соціально-відповідальних відносин дозволить підприємствам значно підвищити власну вартість і створити умови для їх подальшого розвитку.

## Література:

- Clarke, Thomas & Chanlat, Jean-Francois (eds.). European Corporate Governance. — London and New York: Routledge, 2009.
  - 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.
  - 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.
  - Конарева Л.А. Стратегия реализация социальной ответственности в XXI веке / Л.А. Конарева // США, Канада: экономика, политика, культура. — 2009. — № 12. — С. 117—127.
  - Грицина Л.А. Механізм формування корпоративної соціальної відповідальності в управлінні підприємством: автореф. дис. ... канд. екон. наук. / Л.А. Грицина. — Хмельницький: ХНУ, 2009. — 20 с.
  - Вереїтіна І.Ю. Оцінка ефективності корпоративного управління на основі системи збалансованих показників / І.Ю. Вереїтіна, І.В. Сіменко // Торгівля і ринок України: Темат. зб. наук. праць. — Донецьк: ДонДУЕТ, 2005. — С. 245—250.
  - Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания / Под ред. С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова. — М.: Ассоциация менеджеров, 2003. — 100 с.
- Стаття надійшла до редакції 11.04.2011 р.