

УДК 330.87

О. А. Буян

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

## **ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ**

**Оцінено ефективність корпоративної соціальної відповідальності підприємств в Україні, використовуючи методи порівняння, аналізу та синтезу.**

*Ключові слова:* корпоративна соціальна відповідальність, механізм корпоративної соціальної відповідальності, Індекс Доміні (DSI 400), Індекс стійкості Доу Джонса, Індекс FTSE4Good, Соціальний індекс, Індекс корпоративної добродійності, Метод потрійного підсумку, Метод збалансованої карти оцінки, Метод Лондонської групи порівняльного аналізу.

**Оценена эффективность корпоративной социальной ответственности в Украине, используя методы сравнения, анализа и синтеза.**

*Ключевые слова:* корпоративная социальная ответственность, Социальные Инвестиции Домини (DSI 400), Индекс Устойчивости Доу Джонса, Индекс FTSE4Good, Социальный Индекс – CI, Индекс социальной филантропии, SA 8000, Тройной Практический результат, Сбалансированная система показателей, London Benchmarking Group, европейский Фонд Качественной управленческой модели для делового превосходства.

**The author estimates efficiency of corporate social responsibility in Ukraine, using methods of comparison, analysis and synthesis.**

*Key words:* Corporate Social Responsibility, Mechanism of Corporate Social Responsibility, Domini Social Investment (DSI 400), Dow Jones Sustainability Index, Індекс FTSE4Good, Social Index – SI, Corporate Philanthropy Index, SA 8000, Triple Bottom Line, Balanced Scorecard, London Benchmarking Group, European Foundation for Quality Management Model for Business Excellence.

Розвиток соціально-економічних відносин в Україні спонукає до трансформації систем управління на рівні підприємств, введенням в управлінську практику КСВ. Дана реорганізація управлінських систем передбачає наявність найповнішої інформації про об'єкт управління, яка формується з використанням розгалуженої сукупності критеріїв і показників для визначення стану та напрямів розвитку об'єкта управління. Саме тому, у статті звертається увага на існуючі оціночні показники КСВ, стану корпоративного управління, що забезпечує становлення КСВ.

Дослідженню проблем корпоративної соціальної відповідальності та її інструментів присвячені роботи ряду зарубіжних та вітчизняних вчених. Зазначеним проблемам приділяють увагу такі вітчизняні вчені, як Т. Р. Антошко, Д. О. Баюра, А. Н. Булатов, Ю. В. Войцеховська, Н. Е. Деєва, М. А. Кужелев, Л. С. Селіверстова, зарубіжні вчені як Є. Благов, Т. Дональдсон, А. Керролл, Ф. Котлер, Е. Фріман. Проте, не зважаючи на значні наукові напрацювання в цій області, питання оцінки ефективності корпоративної соціальної відповідальності на вітчизняних підприємствах залишається не до кінця визначеним і потребує подальшого дослідження.

Метою статті є оцінка ефективності корпоративної соціальної відповідальності підприємств в Україні.

Діагностика соціальних аспектів функціонування підприємств досить трудомісткий процес у зв'язку з тим, що досягнення соціальних цілей підприємства є багатогранним процесом, що торкається безлічі сфер суспільної і економічної діяльності підприємств.

Процес оцінювання рівня та ефективності застосування КСВ на підприємстві доцільно починати з діагностики раціональності корпоративного управління даним суб'єктом господарювання.

Процес управління підприємством передбачає не тільки управління його технічними засобами, інформаційними і матеріальними потоками, а також працівниками (групами індивідумів), й зацікавленими особами (стейкхолдерами), що має аспект корпоративної взаємодії. Така взаємодія потребує цілеспрямованого впливу на корпоративні суб'єкти відносин, що утворює особливий спосіб – корпоративне управління підприємством. У рамках такого корпоративного управління КСВ є складовою мотиваційної функції загальної системи управління підприємством.

Діагностика корпоративного управління підприємством як початкова стадія оцінки КСВ обумовлена саме взаємозв'язком КСВ та корпоративного управління підприємством [1–10]. Так, Всесвітній банк вважає, що корпоративне управління поєднує в собі норми законодавства, нормативних положень та практику господарювання у приватному секторі, що дозволяє товариствам залучати фінансові та людські ресурси, ефективно здійснювати господарську діяльність і, таким чином, продовжувати своє функціонування, накопичуючи довгострокову економічну вартість шляхом підвищення вартості акцій і дотримуючи при цьому інтереси всіх осіб, які беруть участь у суспільстві і суспільства в цілому. Також, корпоративне управління можна вважати системою відносин між органами суспільства та власниками підприємства відносно управління діяльністю підприємства для досягнення стратегічних цілей [2 с. 21, 3 с. 169]. Таким чином, корпоративне управління зводиться до взаємовідносин зацікавлених сторін, тобто є інститутом збалансування інтересів зацікавлених груп через механізм узгодження чи протиставлення цілей суб'єктів корпоративного управління, як і КСВ.

Як бачимо КСВ, як і корпоративне управління торкається тих самих аспектів, тобто корпоративне управління будується на принципах КСВ (відкритості, публічності та розпорошеності володіння).

Даний зв'язок формується і за рахунок ролі зацікавлених осіб у частці корпоративного управління. Структура корпоративного управління сьогодення повинна визначати основні права зацікавлених осіб та заохочувати активну співпрацю між ними і підприємством у забезпечення довготривалого і стабільного розвитку підприємства.

КСВ співвідноситься з корпоративним управлінням також і на рівні цінностей, що визначають межі та підзвітність підприємства відносно стейкхолдерів та його соціальних, екологічних відповідальності і можливостей, в тому числі і на рівні корпоративних кодексів поведінки. У свою чергу, ефективні корпоративні практики (управління ризиками, різноманітність, розкриття інформації, винагорода і т.п.) є своєрідним каталізатором КСВ. Чим краще ці основні моменти послідовно впроваджені в бізнес, тим кращими є показники КСВ. КСВ підприємства визначається наступними чинниками (рис. 1), які є засобами реалізації корпоративного управління [2, с. 23].

Організаційна модель корпоративного управління залежить від сукупності інституційних чинників, які поділяються на внутрішні – структура акціонерного капіталу, вагомість органів управління, відстоювання інтересів певної групи учасників корпоративного управління, та зовнішні – вид контролю, асиметрія інформації, розвиненість фондового ринку, законодавче і державне регулювання корпоративного управління (табл. 1).

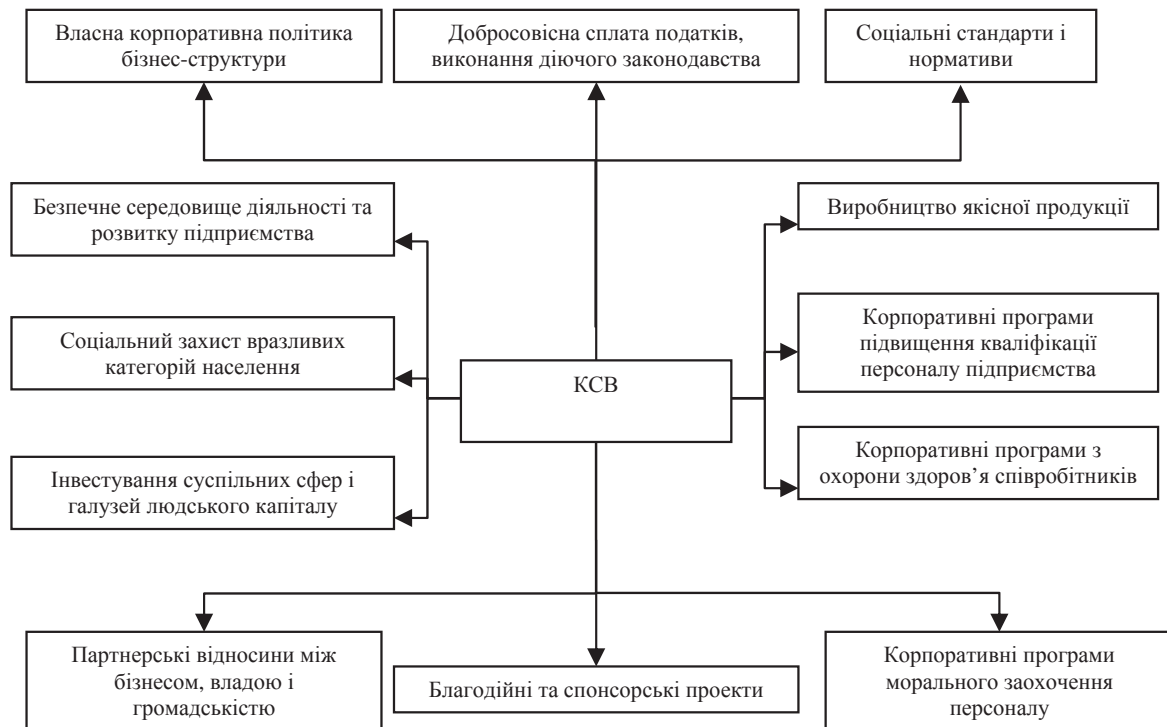


Рис. 1. Чинники КСВ (складено автором на основі [1–10])

Таблиця 1

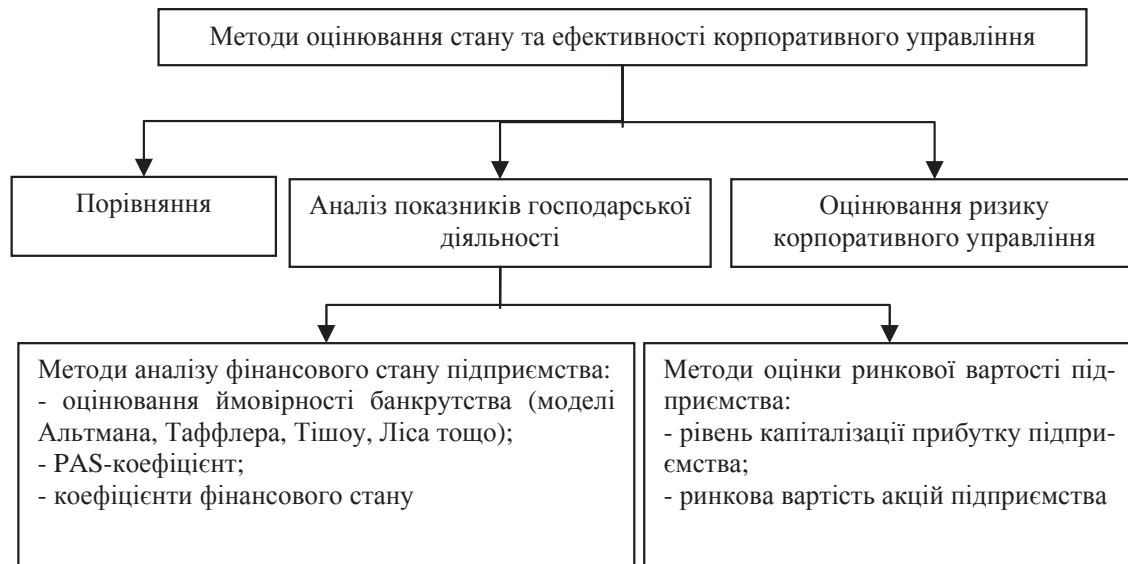
## Інституціональні фактори впливу на модель корпоративного управління

| Вид інституціональних факторів | Інституціональний фактор                                 | Інститут   | Економічний рівень |
|--------------------------------|--|--|--------------------|
| Зовнішні                       | Державне регулювання корпоративного управління           | Держава як регулятор корпоративних відносин                | Макрорівень        |
|                                | Законодавче регулювання корпоративного управління        | Законодавча (правова) система                              |                    |
|                                | Розвиненість фондового ринку<br>Вид контролю             | Фондовий ринок   |                    |
|                                | Асиметрія інформації                                     | Податкова система, системи обліку й аудита, судова система |                    |
| Внутрішні                      | Вагомість органів управління                             | Органи управління  | Мікрорівень        |
|                                | Відстоювання інтересів певної групи учасників управління | Акціонери і афілійовані особи                              | Мезорівень         |
|                                | Структура акціонерного капіталу                          | Держава як власник корпоративних прав                      | Макрорівень        |
|                                |  | Власність і її структура                                   | Мезорівень         |

Джерело: складено автором на основі [3].

Визначення сукупності складових інституціонального середовища, що впливають на формування моделі корпоративного управління підприємства, а з нею і технології застосування аспектів КСВ здійснюється на таких етапах: визначення об'єкта оцінювання, що відповідає економічному рівню, на якому має оцінюватись модель корпоративного управління та її інституціональне середовище; аналіз моделі, її інституціонального середовища за інституціональними факторами впливу на неї; визначення ступеня подібності інституціонального середовища досліджуваної моделі до однієї з базових світових моделей.

Існує значна кількість методів оцінки стану корпоративного управління підприємством, серед яких виокремлюють кількісні і якісні методи [3, с. 170]. Найбільше поширення і ґрунтовне обґрунтування мають кількісні методи, що будуються на методах та процедурах аналізу показників господарської діяльності підприємства (рис. 2).



**Рис. 2. Методи оцінки стану та ефективності корпоративного управління**  
(джерело: складено автором на основі [3])

Поряд із загальними методами оцінювання ефективності корпоративного управління, що використовуються для оцінки стану та динаміки відносин КСВ, існує значна сукупність спеціальних методів оцінки. Однак дані методи мають різне спрямування і цілі оцінювання тому не є універсальними (табл. 2).

Одним із найважливіших міжнародних показників оцінки КСВ є світовий фондовий індекс сталого розвитку Доу-Джонса (англ. Dow-Jones Sustainability Index, DJSI), який розраховується за великою кількістю параметрів шляхом заповнення підприємствами спеціальних щорічних анкет. Отримані дані перевіряються спеціально уповноваженим аудитором – сьогодні це авторитетне консалтингове підприємство PricewaterhouseCoopers [14]. Близько 60 % параметрів є однаковими для всіх підприємств незалежно від їх галузевої спрямованості, решта – диференційовані відповідно до секторів економіки. Після розрахунків за спеціальною «зваженою» шкалою визначаються місця підприємств у світовому рейтингу за рівнем їх внеску у сталий розвиток економіки [14]. Методика охоплює лише деякі аспекти роботи підприємства, та не всіх зацікавлених сторін підприємства, як і власне заінтересованість самого підприємства.

Серед групи нефондових методів оцінки виділяють два рейтинги – Accountability Rating та Corporate Responsibility Index, які розробляються, відповідно, двома міжнародними організаціями «AccountAbility» та «Business in the Community». Так, методологія визначення Accountability Rating [15] розроблена з врахуванням вимог стандартів підготовки соціальних звітів AA 1000 та GRI. Особливістю даної методики є можливість оцінки нефінансової діяльності підприємств на всіх етапах її розробки та впровадження. Невід’ємною складовою даного рейтингу, як і покладеного в його основу стандарту звітування AA 1000, є налагодження активної співпраці з зацікавленими сторонами, врахування їх поглядів при розробці не фінансової діяльності.

## Загальні методи оцінки КСВ та їх короткі характеристики

| Методи оцінки КСВ  | Критерії оцінки  | Недоліки   |
|--|--|--|
| Індекс Domini Social Investment (DSI 400)  | - соціальні, екологічні й управлінські показники найбільших по капіталізації підприємств, що не відносяться до «заборонених галузей»;<br>- оцінка на основі рейтингу KLD за 9 факторами, що характеризуються за принципом «сильних та слабих сторін» | - не розглядаються характер взаємозв'язків і форми взаємодії підприємства з усіма стейкхолдерами;<br>- неможливо оцінити всі підприємства          |
| Індекс стійкості Доу Джонса (Dow Jones Sustainability Index)   | - економічна основа для розвитку підприємства;<br>- соціальна активність;<br>- екологічна діяльність   | - не береться в розрахунок характер взаємозв'язків і форм взаємодії підприємства з усіма стейкхолдерами;<br>- неможливо оцінити всі підприємства   |
| Індекс FTSE4Good   | - фінансові, соціальні й екологічні показники підприємства, що не відносяться до «заборонених галузей»   | - не враховуються характер взаємозв'язків і форми взаємодії підприємства з усіма стейкхолдерами;<br>- неможливо оцінити всі компанії               |
| Соціальний індекс (Social Index – SI) Датського міністерства соціальної політики                     | - внутрішні і зовнішні соціальні програми  | - не розглядаються економічні і екологічні результати діяльності підприємства, взаємини з органами влади   |
| Індекс корпоративної доброчесності (Corporate Philanthropy Index)                                    | - доброчесність;<br>- взаємини з основними партнерами  | - не враховуються економічні й екологічні результати діяльності підприємства, взаємовідносини з державою   |
| Стандарт SA 8000   | - соціальні аспекти системи управління компанії  | - не враховуються економічні й екологічні результати діяльності, а також зовнішня соціальна активність підприємства                                |
| Метод потрійного підсумку (Triple Bottom Line)   | - економічні показники;<br>- екологічні показники;<br>- соціальні результати діяльності  | - не враховуються характер і форми взаємодії підприємства з усіма стейкхолдерами, а також ефективність цієї взаємодії;                             |
| Метод збалансованої карти оцінки (Balanced Scorecard)  | - фінансові показники,<br>- відносини з клієнтами,<br>- внутрішні бізнес-процеси,<br>- інновації і навчання;   | - не розглядаються характер взаємин і форми взаємодії з державою і місцевим співтовариством, а також екологічні результати діяльності підприємства |
| Метод Лондонської групи порівняльного аналізу (London Benchmarking Group)                            | - соціальна залученість підприємства   | - не враховуються фінансові й екологічні показники, взаємини і взаємодії підприємства з усіма стейкхолдерами                                       |
| Європейська модель якості (European Foundation for Quality Management Model for Business Excellence) | - якість продукції;<br>- відповідальність перед споживачами  | - не враховуються фінансові і соціальні результати діяльності підприємства, взаємини з державою і місцевим співтовариством                         |

Джерело: складено автором на основі [8–10].

Методика визначення Corporate Responsibility Index [15] дещо схожа на розглянуту вище методику визначення Accountability Rating. В першу чергу, це стосується основних напрямів діяльності підприємства, які оцінюються під час його розрахунку та охоплюють розробку й інтеграцію стратегії КСВ у діяльність підприємства, систему управління, підготовці звітів та оцінки впливу КСВ програм. В той же час, не передбачає поділу діяльності підприємства на фінансову та нефінансову, що, в свою чергу, дозволяє уникнути проблеми ідентифікації джерел виникнення та наслідків впливу КСВ діяльності підприємства.



Спільними рисами, характерними для розглянутих вище підходів до оцінки рівня КСВ підприємств, виступають джерела інформації, що використовуються при аналізі, а саме: опитування представників підприємств, діяльність яких досліджується; аналіз документації (фінансові, соціальні, екологічні звіти, звіти сталого розвитку, веб-сайт, внутрішні документи, брошури, інші джерела); вивчення публікацій у ЗМІ та коментарів зацікавлених сторін; безпосередні контакти з підприємством.

Незважаючи на поширеність та універсальність розглянутих вище методик оцінки КСВ, їх важко у повному обсязі застосовувати для оцінки її рівня вітчизняних підприємств, оскільки існують розбіжності до напрямів та параметрів оцінки діяльності підприємств, що застосовуються в Україні та країнах Північної Америки та Європейського Союзу [15].

Таким чином, аналіз усіх можливих підходів та методів оцінки рівня та значення КСВ у діяльності підприємства показав їх різноманіття та визначив значну кількість недоліків. Кожний з підходів та методів дозволяє проаналізувати лише певну складову або групу складових КСВ, не дозволяючи розкрити повної картини стану КСВ. Всі зазначені методики мають різну базу аналізу, що ускладнює поєднання отриманих результатів за аналізом різних складових та елементів КСВ. Отже, виникає потреба розробити таку систему оцінок, яка б дозволила зацікавленим сторонам проаналізувати стан КСВ того або іншого підприємства з метою прийняття господарського рішення відносно нього.

**Висновки.** Аналіз підходів і методів оцінювання рівня та значення КСВ у діяльності підприємств (серед яких Індекс Domini Social Investment, Індекс стійкості Доу Джонса, Індекс FTSE4Good, Соціальний індекс, Індекс корпоративної добродійності тощо) показав їх різноманіття та виявив ряд недоліків. Кожний з них не дає змоги повноцінно проаналізувати сукупність складових КСВ, розкрити її стан. Всі зазначені методики мають різну базу аналізу, що ускладнює поєднання отриманих результатів за аналізом різних складових та елементів КСВ. Виникає потреба розробити таку систему оцінок, яка б дозволила зацікавленим сторонам аналізувати КСВ того або іншого підприємства з метою прийняття господарського рішення відносно нього. Були проаналізовані світові тенденції становлення та розвитку КСВ суб'єктів господарювання, а саме: розглянута її еволюція та виділено чотири стадії розвитку. Визначені проблеми впровадження КСВ на макро- і мікрорівнях.

**Перспективами подальших досліджень у даному напрямі** є питання про регулювання корпоративної соціальної відповідальності згідно чинному законодавству України, а саме комерційним, податковим, трудовим й екологічним законодавством.

### Бібліографічні посилання

1. Антошко Т. Р. Відповідальність у корпоративному управлінні / Т. Р. Антошко // Державний інформаційний бюлетень про приватизацію. – 2009. – Лип. – № 7 (203). – С. 9–11.
2. Баюра Д. Корпоративна соціальна відповідальність у системі корпоративного управління / Д. Баюра // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 21.
3. Булатов А. Н. Методические инструменты комплексной оценки экономической эффективности корпоративного управления на промышленных предприятиях Российской Федерации : дисс. ... канд. экон. наук / А. Н. Булатов. – М., 2001. – 169 с.

4. **Войцеховська Ю. В.** Проблеми корпоративного управління в Україні та шляхи їх вирішення / Ю. В. Войцеховська, В. В. Войцеховська // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: «Проблеми економіки та управління». – 2009. – Вип. 640. – С. 244–247.
5. **Дєєва Н. Е.** Проблеми становлення національної моделі корпоративного управління / Н. Е. Дєєва // Вісник економічної науки України. – 2008. – Вип. 2. – С. 38–42.
6. **Кужелев М. А.** Корпоративное управление: сущность и элементы / М. А. Кужелев // Економіка і організація управління. – 2008. – Вип. 3. – С. 51–58.
7. **Селіверстова Л. С.** Поняття та елементи системи корпоративного управління / Л. С. Селіверстова // Вісник КНУТД. – 2006. – Вип. 1(27). – С. 107–110.
8. **Супрун Н.** Проблеми адаптації національної моделі корпоративного управління до екзогенних інституційних параметрів / Н. Супрун // Вісник КНТЕУ «Держава та економіка». – 2009. – Вип. 1. – С. 17–25.
9. **Лукін С. Ю.** Корпоративна соціальна відповідальність як фактор конкурентоспроможності на глобальних ринках / С. Ю. Лукін, Є. Г. Соломаха // Сталій розвиток економіки : всеукр. наук.-вир. журнал. – 2011. – № 2. – С. 22–24.
10. **Малик І. П.** Вплив інституціональних факторів на формування української моделі корпоративного управління / І. П. Малик // Економіка: проблеми теорії та практики (Дніпропетровський державний університет Міносвіти України): зб. наук. пр. – Вип. 203 : в 4 т. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2005. – Т. III. – С. 673–684.
11. **Малик І. П.** Формування української моделі корпоративного управління в контексті світового досвіду / І. П. Малик // Наукові вісті НТУУ «КПІ». – 2005. – № 2(40). – С. 13–20.
12. **Малик І. П.** Підходи до оцінювання ефективності моделі корпоративного управління акціонерними товариствами / І. П. Малик // Економіст. – 2005. – № 12. – С. 55–57.
13. **Радева М.** Корпоративне управління – інститут збалансування інтересів зацікавлених корпоративних груп [Електронний ресурс] / М. Радева // Інституціональний вектор економічного розвитку : [зб. наук. праць]. – 2008. – Вип. 1(2). – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/iver/2008\\_1\\_2/chapters/chapter\\_2/chapter\\_2\\_part\\_12.PDF](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/iver/2008_1_2/chapters/chapter_2/chapter_2_part_12.PDF)
14. PWC в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.pwc.com/ua/ru/publications/index.jhtml>
15. Accountability Rating 2007: methodology [Електронний ресурс]. – L. : Csrnetwork ltd, AccountAbility, 2007. – 10 p. – Режим доступу : [http://www.accountabilityrating.com/client/area2/downloads/1\\_2007\\_AR\\_methodology.pdf](http://www.accountabilityrating.com/client/area2/downloads/1_2007_AR_methodology.pdf)
16. **Булатов А. Н.** Методические инструменты комплексной оценки экономической эффективности корпоративного управления на промышленных предприятиях Российской Федерации : дисс. ... канд. экон. наук / А. Н. Булатов. – М., 2001. – 169 с.
17. **Кузьмин А. В.** Взаимодействие властных и предпринимательских структур в системе межсекторного социального партнерства : автореф. дисс. на соискание учёной степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (предпринимательство)» / А. В. Кузьмин. – Великий Новгород, 2009. – 29 с.
18. **Костин А. Е.** Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие: мировой опыт и концепция для России / А. Е. Костин // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 3. – С. 112–121.
19. Dow Jones Sustainability Indexes [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.sustainability-index.com](http://www.sustainability-index.com)

*Надійшла до редколегії 27.04.2012*