

## ОЦІНКА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ЇЇ ВИКОРИСТАННЯ В ПРАКТИЦІ ПІДПРИЄМСТВ

<http://orcid.org/0000-0002-1199-0324>

**Дерев'янка Тамара Антонівна**, доцент кафедри інноватики та управління, к. е. н., доцент, Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет», м. Маріуполь, e-mail: [derevianko.tamara@ukr.net](mailto:derevianko.tamara@ukr.net), тел.: +380977894971

**Tamara Derevianko**, Associate Professor of innovates and management, Ph. D., Associate Professor, State Higher Educational Iestablishment «PRIAZOVSKYI STATE TECHNICAL UNIVERSITY»

### *T. Derevianko. Social responsibility assessment and its application in the practice of enterprises.*

*In paper the analysis existing estimation methods of the enterprises corporate social responsibility (CSR). It is noted the experience of implementation and evaluation of CSR is summarized in world standards and reports on corporate social responsibility. The research publications domestic of CSR researchers showed that the problems social responsibility of enterprises are considered mainly in the theoretical plane or tied to enterprise costs to solve internal social problems. Therefore, the practical issues of CSR evaluation are open for further research. The paper proposes using the integrated indicator of social responsibility as CSR index of the enterprise. The CSR index is presented in the form of a hierarchy that correspondents the principles the science of qualimetry. At the second level, the CSR hierarchy is the superposition external and internal indices of the social responsibility of the enterprise. Most indicators of the proposed CSR model are subjective. Taking into account the fact that the unit indicators of the hierarchical model CSR have different units of measurement, it is proposed to proceed to the ball assessments. Flexibility of the proposed model manifests itself in the processes of generalization of indicators at different hierarchy's levels. The quantitative values CSR index are proposed to be investigated in the dynamics, that will allow to manage social responsibility and study its impact on sustainable enterprise development. Made remark on the availability of a time lag behind between the indicators of sustainable development of an enterprise and quantitative values of CSR. Size of the lag behind depends on state support for CSR, the mentality of society and other impact factors.*

### *Дерев'янка Т. А. Оцінка соціальної відповідальності та її використання в практиці підприємств.*

*У роботі зроблено аналіз існуючих методів оцінки соціальної корпоративної відповідальності (КСВ) підприємств. Відзначено, що досвід впровадження та оцінки КСВ узагальнено у світових стандартах та звітах з соціальної відповідальності підприємств. Дослідження публікацій вітчизняних дослідників КСВ показали, що проблеми соціальної відповідальності підприємств розглядаються переважно у теоретичній площині або прив'язані до витрат підприємств на вирішення внутрішніх соціальних проблем. Тому практичні питання оцінки КСВ відкриті для подальшого дослідження. В роботі запропоновано використовувати інтегрований показник соціальної відповідальності як індекс КСВ підприємства. Індекс КСВ представлено у вигляді ієрархії, що відповідає принципам науки кваліметрії. На другому рівні ієрархії КСВ є суперпозицією індексів зовнішньої та внутрішньої соціальної відповідальності підприємства. Більшість показників запропонованої моделі КСВ мають суб'єктивний характер. Враховуючи той факт, що одиничні показники ієрархічної моделі КСВ мають різні одиниці виміру, запропоновано перейти до бальних оцінок. Гнучкість запропонованої моделі проявляється у процесах узагальнення показників на різних рівнях ієрархії. Запропоновано кількісні значення індексу КСВ досліджувати у динаміці, що дозволить менеджменту керувати соціальною відповідальністю та вивчати її вплив на сталий розвиток підприємства. Зроблено зауваження щодо наявності лагу часу між кількісними значеннями КСВ та показниками сталого розвитку підприємства, розмір якого залежить від державної підтримки КСВ, ментальності суспільства і інших факторів впливу.*

### *Дерев'янка Т. А. Оценка социальной ответственности и ее использование в практике предприятий.*

*В работе сделан анализ существующих методов оценки социальной корпоративной ответственности (КСО) предприятий. Отмечено, что опыт внедрения и оценки КСО обобщен в мировых стандартах и отчетах по социальной ответственности предприятий. Исследование*

публикаций отечественных исследователей КСО показали, что проблемы социальной ответственности предприятий рассматриваются преимущественно в теоретической плоскости или привязаны к расходам предприятий на решение внутренних социальных проблем. Поэтому практические вопросы оценки КСО открыты для дальнейшего исследования. В работе предложено использовать интегрированный показатель социальной ответственности как индекс КСО предприятия. Индекс КСО представлен в виде иерархии, соответствует принципам науки квалиметрии. На втором уровне иерархии КСО суперпозицией индексов внешней и внутренней социальной ответственности предприятия. Большинство показателей предложенной модели КСО имеют субъективный характер. Учитывая тот факт, что единичные показатели иерархической модели КСО имеют разные единицы измерения, предложено перейти к балльным оценкам. Гибкость предложенной модели проявляется в процессах обобщения показателей на разных уровнях иерархии. Предложено количественные значения индекса КСО исследовать в динамике, что позволит менеджменту управлять социальной ответственностью и изучать ее влияние на устойчивое развитие предприятия. Сделано замечание о наличии лага времени между количественными значениями КСО и показателями устойчивого развития предприятия, размер которого зависит от государственной поддержки КСО, ментальности общества и других факторе влияния.

**Постановка проблеми.** Розглядати соціальну відповідальність у контексті повернення витрат у короткостроковій перспективі не має сенсу тому, що вони є довгостроковими інвестиціями у стійкий розвиток бізнесу, його конкурентоздатності у майбутньому, межі якого розраховуються бізнес-плануванням. З другого боку, соціальна відповідальність бізнесу – це вже проблема виживання біосфери або усього живого на землі. Тому тема соціальної відповідальності бізнесу широко розповсюджена у всьому світі і рівень соціальної відповідальності бізнесу вже інтенсивно досліджується.

Не викликає сумніву, що соціальна відповідальність вітчизняних підприємств знаходиться на достатньо низькому рівні. Але і моделями математичної теорії ігор, і практикою успішних підприємств світу вже підтверджений більш стійкий розвиток саме у підприємств з високим рівнем соціальної відповідальності, як по відношенню до своїх працівників, так і до соціуму та оточуючого середовища в цілому.

Актуальність теми роботи підтверджено появою стандартів з управління корпоративною соціальною відповідальністю (КСВ) підприємств та формування звітів. Одним із відомих світових стандартів, як керівництва з КСВ підприємств, інтегрування соціальної відповідальності у стратегії бізнесу та формування звітів, є стандарт ІСО 26000.

**Аналіз останніх публікацій.** Слід відмітити значну цікавість дослідників, які вивчають КСВ та її вплив на стійкий розвиток підприємств. В останні роки світовий досвід застосування КСВ узагальнено у відповідних стандартах, які стосуються соціальної відповідальності підприємств (ІСО 26000: 2010 «Настанова по соціальній відповідальності», GRI: Глобальна ініціатива зі звітності (стандарти звітності щодо сталого розвитку), AA1000 AS: Стандарт соціальної звітності компаній, SA 8000: Стандарт корпоративної соціальної відповідальності і т. п.) [1-5].

Слід відзначити, що роботи вітчизняних авторів значною мірою віддзеркалюють теоретичні аспекти КСВ. Це твори авторів О. Бриндзя, Л. А. Грициної, Т. Г. Васильців та І. О. Слуцької, В. А. Євтушенка та інших. У роботі Н. О. Сімченко проведено оцінку КСВ підприємства через узагальнення кількісних та якісних показників КСВ промислового підприємства [6-10].

Відкритими для подальшого дослідження залишаються проблеми подальшого структурування та формування показників, що дозволить вивчати закономірності впливу КСВ на ефективність підприємств.

**Мета роботи.** Метою роботи є формування та обґрунтування системи показників для кількісної оцінки КСВ підприємств.

**Результати дослідження.** Добровільне впровадження звітів з соціальної відповідальності є характерною рисою західного висококонкурентного бізнесу, а для вітчизняних підприємств – це нова філософія і її сприйняття є великим кроком у бік

європейських стандартів ведення бізнесу. Крім того наявність звітів з соціальної відповідальності є сигналом іноземному інвестору про те, що підприємство має довгострокові плани розвитку, турбується про свою репутацію і заслуговує на довіру. Високий рівень КСВ сприяє розвитку підприємств, що підтверджено принципами сталого розвитку, задекларованих ООН.

Практикою підтверджено, що позитивний вплив КСВ на результати діяльності підприємств та їх сталий розвиток проявляється у всіх сферах та регіонах світу, але моделі побудови та управління КСВ різняться. У роботі [8] зроблено широкий огляд моделей КСВ, які притаманні країнам Америки, Європи та Азії (японська модель). Т. к. Україна має стати членом європейського суспільства, доцільно притримуватися відповідної моделі КСВ, яка будується відповідно до викликів суспільства, а не до світогляду та моральних принципів менеджменту підприємства, як це притаманно американській моделі.

Впровадження стандартів та підготовка неофіційної звітності з КСО потребує формування системі кількісних показників, які дозволять досліджувати динаміку соціальної відповідальності підприємства. Першим кроком на шляху формування показників КСВ підприємства може бути використання існуючих світових стандартів та неофіційної звітності з КСО [1-5].

Зрозуміло, що кількісна оцінка КСВ дозволяє використовувати інструменти регулювання, а значить і можливість управляти соціальною відповідальністю підприємств. У роботі Н. О. Сімченко КСВ підприємства розглядається як сукупність кількісних та якісних показників підприємства. У якості кількісних показників використані показники фінансового стану підприємства, такі як чистий дохід, чистий прибуток, чисті активи, частка позиченого капіталу у активах, частка оновлених засобів у активах, рентабельність активів, прибуток на чистий капітал, прибутковість і т. п. та показники, пов'язані з управлінням персоналу – кількість працівників, продуктивність праці, витрати на оплату праці, середнє місячна заробітна плата, частка добровільних соціальних витрат на соціальні програми у чистому доході та частка добровільних соціальних витрат на соціальні програми у загальній сумі витрат [10].

Якісні показники, що характеризують КСВ підприємства, у роботі [10] представлені такими показниками, як соціальна політика підприємства, якість системного корпоративного управління, рівень компетентності управлінського персоналу, система навчання та розвитку персоналу, рівень соціальної захищеності працівників підприємства, корпоративна культура, ділова практика по відношенню до споживачів, ділова практика по відношенню до постачальників та інших ділових партнерів, відповідність нормам чинного законодавства, регулярність складання нефінансової звітності, рівень забезпеченості регіону робочими місцями, рівень реалізації економічних програм, участь у регіональних програмах соціального захисту, благодійна допомога та спонсорська діяльність, рівень інформатизації робіт.

Зрозуміло, що кількісні показники для дослідження КСВ підприємства, що використані у роботі [10] є об'єктивними, а більшість якісних показників не є одиничними, бо потребують подальшої деталізації та носять суб'єктивний характер, але це не може впливати на кінцеві результати їх дослідження за допомогою кореляційного аналізу. До недоліків запропонованого методу можна віднести значну кількість показників фінансового стану підприємства, кількісні значення яких не можуть характеризувати повною мірою соціальну відповідальність підприємства. Як приклад можна привести стан КСВ металургійних підприємств України, більшість з яких мають достатньо коштів для підвищення своєї соціальної відповідальності, але не мають до цього волі, що зі свого боку призводить до підвищення ризиків довіри до підприємств з боку суспільства.

Враховуючи часті порушення прав та дуже низький рівень захисту вітчизняних робітників з боку профспілок, доцільно при визначенні показників КСВ користуватися

положеннями стандарту SA 8000, який є міжнародним стандартом, що розглядає питання примусової та дитячої праці, охорони праці, свободи об'єднань та колективних переговорів, дискримінації, дисциплінарних мір, тривалості робочого дня, оплати праці та систем управління. На основі стандарту SA 8000 можна провести сертифікацію системи організації праці підприємства. SA 8000 не тільки встановлює міжнародні стандарти організації праці, а й охоплює діючі міжнародні угоди, в тому числі конвенції, видані Міжнародною організацією праці, загальну декларацію прав людини і конвенцію Організації Об'єднаних Націй про права дитини [11].

При вивченні КСВ доцільно соціальну відповідальність представити у вигляді ієрархії показників. Такий підхід відповідає положенням науки кваліметрії. Також доцільно вивчати окремо показники КСВ, що стосуються соціальної відповідальності по відношенню до зовнішнього і внутрішнього середовищ підприємства (див. рис. нижче).

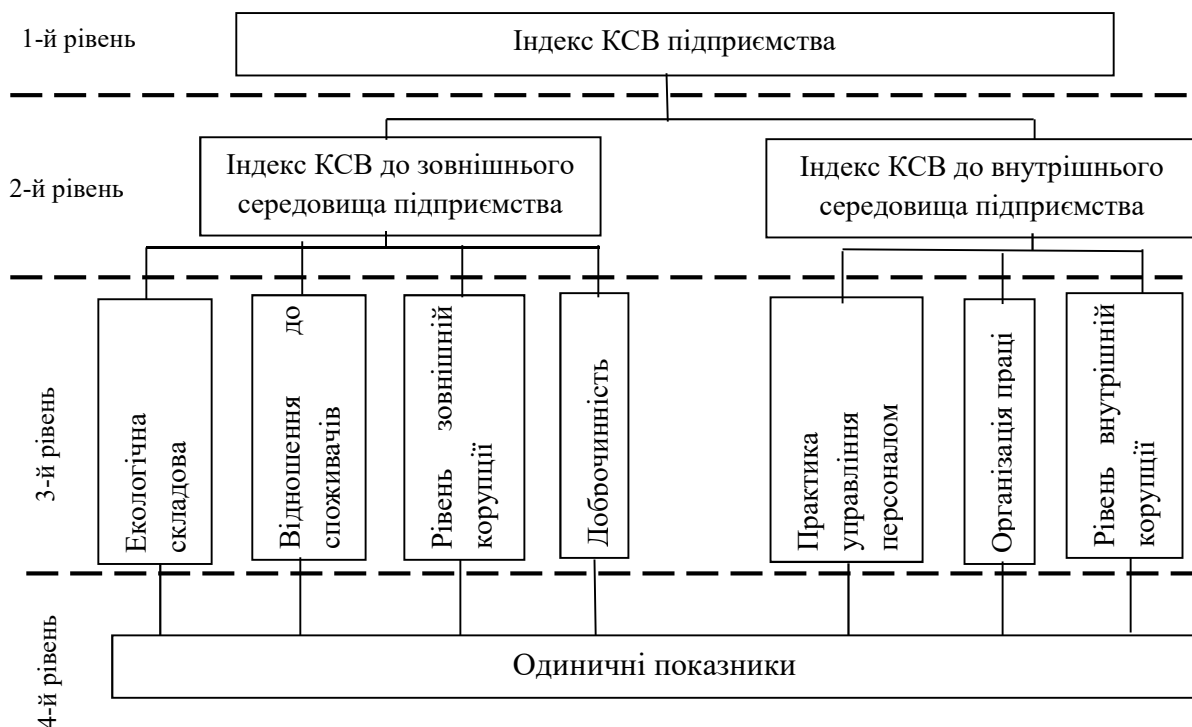


Рисунок – Ієрархічна система показників щодо оцінки індексу КСВ підприємства

На першому рівні ієрархії знаходиться інтегрований показник КСВ, на другому рівні – узагальнюючі показники КСВ по відношенню до зовнішнього та внутрішнього середовищ, на третьому рівні – більш детальні узагальнюючі показники внутрішньої і зовнішньої КСВ, на четвертому рівні – одиначні показники, які є предметом безпосередньої оцінки.

Запропонований підхід до оцінки КСВ має високий рівень суб'єктивізму, але при використанні експертних методів оцінки рівень суб'єктивізму дещо знизиться. Крім того, сучасна практика оцінювання в менеджменті показників, що не включені до офіційної (наприклад, фінансової, з праці і т. п.) звітності більш схильна до суб'єктивних оцінок.

У табл. 1 та 2 наведено узагальнюючі показники третього та четвертого рівнів ієрархічної моделі щодо оцінки індексу КСВ відповідно до зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємства. Слід відмітити, що показники за запропонованим методом мають різні одиниці вимірювання, тому при практичному застосуванні доцільно перевести їх кількісні значення до бальних оцінок.

Кількісні значення одиначних показників узагальнюючого показника «екологічна складова» КСВ до зовнішнього середовища (табл. 1) можна отримати на основі

об'єктивних оцінок, що містяться у офіційній звітності підприємства та перевести їх у бальні.

Таблиця 1.

## Показники для оцінки зовнішньої складової індексу КСВ

Узагальнюючі показники 3-го рівня	Одиничні показники 4-го рівня
1.1 Екологічна складова	1.1.1 Викиди забруднюючих речовин у навколишнє середовище
	1.1.2 Енерго- та ресурсозбереження
	1.1.3 Утилізація відходів від операційної діяльності
1.2 Споживачі	1.2.1 Рівень розбіжностей між декларованими та реальними якістьми товару
	1.2.2 Справедливе ціноутворення
	1.2.3 Рівень агресивності реклами
	1.2.4 Нанесення шкоди здоров'ю споживачів продукції підприємства
1.3 Рівень зовнішньої корупції	1.3.1 Практика використання «відкатів»
	1.3.2 Сплата за рейтинги
	1.3.3 Сплата за «чорний» піар, що має знищити конкурентів
1.4 Добродійність	1.4.1 По відношенню до мало захищених верств населення
	1.4.2 По відношенню до діячів мистецтва
	1.4.3 По відношенню до розвитку креативного мислення у дітей та дорослих

Кількісні значення одиничних показників узагальнюючих показників «споживачі», «протидія корупції» та «добродійність» доцільно отримати через опитування відповідної аудиторії.

Кількісні значення одиничних показників узагальнюючого показника «екологічна складова» КСВ до зовнішнього середовища (табл. 1) можна отримати на основі об'єктивних оцінок, що містяться у офіційній звітності підприємства та перевести їх у бальні.

Для отримання кількісних значень одиничних показників узагальнюючих показників «практика управління персоналом», «організація праці», «протидія внутрішній корупції» доцільно сформувати експертну групу, до складу якої мають вийти як спеціалісти підприємства, КСВ якого досліджується, так і зовнішні експерти, що розуміються на темі дослідження.

Таблиця 2.

## Показники для оцінки внутрішньої складової індексу КСВ

Узагальнюючі показники 3-го рівня	Одиничні показники 4-го рівня
2.1 Практика управління персоналом	2.1.1 Використання справедливих форм мотивації, що базуються на кількісних оцінках у системі управління персоналом
	2.1.2 Збалансованість кількості негативних та позитивних форм матеріальної та нематеріальної мотивації
	2.1.3 Навчання та розвиток на основі кількісних персоналізованих оцінок персоналу
2.2 Організація праці	2.2.1 Рівень відповідності до паспорту робочих місць їх технологічного обладнання
	2.2.2 Гнучкі графіки робіт для персоналу з особливими потребами
	2.2.3 Контролювання результатів та дисципліни праці
2.3 Рівень внутрішньої корупції	2.3.1 Практика отримання робочого місця або кар'єрне зростання за хабарі з робітників
	2.3.2 Практика недоброчинної оцінки результатів праці за хабарі з робітників

Для застосування запропонованого методу оцінки індексу КСВ можна використовувати шкалу, яку вибере менеджмент відповідно до свого світогляду та практики використання вимірювальних шкал підприємства. Наприклад, всі показники можуть приймати значення у діапазоні від 1 до 10 або від 1 до 100. При цьому значення

одиночного показника на нижній межі інтервалу, яке дорівнює 1, означає, що властивості досліджуваного показника не проявляються зовсім. Якщо кількісне значення досліджуваного показника дорівнює максимальному значенню, або верхній межі інтервалу (10 або 100), то властивості досліджуваного показника максимальні.

З табл. 1 та 2 видно, що властивості деяких показників мають з відповідним узагальнюючим чи інтегрованим індексом КСВ обернено пропорційну залежність. Так показник «практика отримання робочого місця або кар'єрне зростання за хабарі з робітників» може бути високим, але така ситуація сприяє зниженню КСВ, тому більшу оцінку подібних показників отримують шляхом віднімання від верхньої межі інтервалу більших оцінок кількісного значення досліджуваного показника.

Запропонований метод оцінки КСВ має гнучкий характер, що проявляється у виборі методу узагальнення одиничних та узагальнюючих показників, які можуть змінюватися від використання різного роду середнього арифметичного з використанням вагових коефіцієнтів або без них та методів теорії нечітких множин.

Отримані кількісні значення індексу КСВ доцільно досліджувати у динаміці, цілеспрямовано керувати ним та зіставляти з показниками, що характеризують ефективність діяльності підприємства, стійкість його розвитку та конкурентоспроможність. Якщо розглядати індекс КСВ у якості випереджаючого фактору по відношенню до показників ефективності підприємства, які є показниками, що запізнюються, то зрозуміло, що між впровадженням оцінки індексу КСВ та змінами показників підприємства існує лаг часу, розмір якого залежить від державної підтримки КСВ, ментальності суспільства і т. п.

**Висновки:** В роботі зроблено огляд існуючих методів оцінки КСВ підприємств. Вказано на недоліки існуючих методів, які розглядають КСВ як практику управління персоналом, екологічну відповідальність до суспільства та кількість фінансів, що витрачені на соціальну відповідальність підприємства. Запропоновано новий підхід оцінки індексу КСВ, що базується на побудові ієрархії показників відповідно до принципів кваліметрії.

#### Список використаних джерел:

1. *Международная организация по стандартизации [Електронний ресурс]* . – Режим доступу : <https://www.iso.org/ru/iso-26000-social-responsibility.html>
2. *GRI [Електронний ресурс]* . – Режим доступу : <https://www.globalreporting.org/standards/>
3. *Accountability [Електронний ресурс]* . – Режим доступу : <http://www.accountability.org/standards/>
4. *Social Accountability 8000 [Електронний ресурс]*. – Режим доступу : <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=1689>
5. *Environmental management [Електронний ресурс]*. – Режим доступу : <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>
6. Грицина Л. А. Корпоративна соціальна відповідальність підприємств: зарубіжний та вітчизняний досвід / Л. А. Грицина // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. - 2016. - Вип. 10(1). - С. 99-102.
7. Бриндзя О. Основні аспекти формування корпоративної соціальної відповідальності підприємств / О. Бриндзя // Галицький економічний вісник. - 2014. - № 1. - С. 77-81
8. Васильців Т. Г. Концептуальний аналіз переваг і недоліків моделей соціальної відповідальності підприємств / Т. Г. Васильців, І. О. Слуцька // Науковий вісник НЛТУ України. - 2012. - Вип. 22.14. - С. 198-203.
9. Євтушенко В. А. Оцінка корпоративної соціальної відповідальності: методи, об'єкти, показники / В. А. Євтушенко // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Технічний прогрес та ефективність виробництва. - 2013. - № 46. - С. 53-63.
10. Сімченко Н. О. Показники оцінювання стану розвитку корпоративної соціальної відповідальності підприємств / Н. О. Сімченко // Формування ринкових відносин в Україні. - 2011. - № 10. - С. 109-114.
11. *The Corporate Social Responsibility Newswire [Електронний ресурс]*. – Режим доступу : [http://www.csrwire.com/home/more\\_news](http://www.csrwire.com/home/more_news)

#### References (BSI):

1. *Mezhdunarodnaya organizatsiya po standarty`zacy`y` [Elektronny`j resurs]*. – Rezhym dostupu : <https://www.iso.org/ru/iso-26000-social-responsibility.html>

2. GRI [Elektronny`j resurs] . – Rezhy`m dostupu : <https://www.globalreporting.org/standards/>
3. Accountability [Elektronny`j resurs] . – Rezhy`m dostupu : <http://www.accountability.org/standards/>
4. Social Accountability 8000 [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu : <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=1689>
5. Environmental management [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu : <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>
6. Gry`cy`na L. A. Korporaty`vna social`na vidpovidal`nist` pidpry`yemstv: zarubizhny`j ta vitchy`znyany`j dosvid / L. A. Gry`cy`na // Naukovy`j visny`k Uzhgorods`kogo nacional`nogo universy`tetu. Seriya : Mizhnarodni ekonomichni vidnosy`ny` ta svitove gospodarstvo. - 2016. - Vy`p. 10(1). - S. 99-102.
7. Bry`ndzya O. Osnovni aspekty` formuvannya korporaty`vnoyi social`noyi vidpovidal`nosti pidpry`yemstv / O. Bry`ndzya // Galy`cz`ky`j ekonomichny`j visny`k. - 2014. - # 1. - S. 77-81 Vasy`l`civ T. G. Konceptual`ny`j analiz perevag i nedolikiv modelej social`noyi vidpovidal`nosti pidpry`yemstv / T. G. Vasy`l`civ, I. O. Slucz`ka // Naukovy`j visny`k NLTU Ukrayiny`. - 2012. - Vy`p. 22.14. - S. 198-203.
8. Yevtushenko V. A. Ocinka korporaty`vnoyi social`noyi vidpovidal`nosti: metody`, ob`yekty`, pokazny`ky` / V. A. Yevtushenko // Visny`k Nacional`nogo texnichnogo universy`tetu "XPI". Texnichny`j progres ta efekty`vnist` vy`robny`cztva. - 2013. - # 46. - S. 53-63.
9. Simchenko N.O. Pokazny`ky` ocinyuvannya stanu rozvy`tku korporaty`vnoyi social`noyi vidpovidal`nosti pidpry`yemstv / N. O. Simchenko // Formuvannya ry`nkovy`x vidnosy`n v Ukrayini. - 2011. - # 10. - S. 109-114.
10. The Corporate Social Responsibility Newswire [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu : [http://www.csrwire.com/home/more\\_news](http://www.csrwire.com/home/more_news)

**Keywords:** social responsibility; standards; estimation of CSR; hierarchy; sustainable development.

**Ключові слова:** соціальна відповідальність; стандарти; оцінка КСВ; ієрархія; сталий розвиток.

**Ключевые слова:** социальная ответственность; стандарты; оценка КСО; иерархия; устойчивое развитие.

Перевірено на плагіат системою: <https://corp.unicheck.com/library/viewer/report/2303840>

**Рецензент:** Логутова Т. Г., завідувач кафедри інноватики і управління, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», д. е. н., професор.