

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ЕКСПРЕС-ОЦІНКИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Лагута Я.М.

Житомирський державний технологічний університет

У статті розглянуті існуючі основні методичні підходи до оцінки корпоративної соціальної відповідальності підприємства. Запропонована система кількісних показників для проведення експрес-оцінки корпоративної соціальної відповідальності для потреб управління на проміжних етапах реалізації заходів КСВ. Система показників представлена за трьома складовими: економічною, соціальною та екологічною. Розглянуті можливі напрями для проведення оцінки за якісними показниками відповідно до стейкхолдерського підходу.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, підприємство, показники, оцінка, кількісні показники, якісні показники.

Постановка проблеми. Важливість реалізації заходів корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), як показує практика господарювання є беззаперечною. Дослідники визнають, що оцінка КСВ – це достатньо трудомісткий процес, оскільки дана категорія важко формалізується і зачіпає багато різних аспектів. Це пов'язано з особливим характером предмета оцінки, суб'єктів (оцінювачів), заінтересованих в проведенні оцінки, можливості формалізації показників результативності, різних методик проведення оцінки тощо. Складність підсилюється впливом суб'єктивного фактору, різноманітністю і неспівставністю морально-етичних та економічних параметрів, ступенем задоволеності різних заінтересованих осіб, стейкхолдерів тощо. Проблемою на сьогодні є і недостатність відкритої інформації про соціальну діяльність компанії (окрім компаній, які мають соціальні звіти, які є необхідними для підписантів Глобального договору ООН та тих, хто хоче забезпечити конкурентоспроможність на світовому ринку), що в свою чергу обмежує можливості проведення її оцінки заінтересованими сторонами. В існуючій бухгалтерській звітності не передбачено стандартної форми, яка би відображала рівень досягнутої соціальної відповідальності. Але разом з тим, зацікавленими в оцінці є широке коло суб'єктів соціально-економічних відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Переважна більшість науковців, які займають проблемою оцінки рівня розвитку корпоративної соціальної відповідальності схильні до думки, що оцінювати КСВ потрібно за напрямками, при цьому можна використовувати різні методи. Вони виділяють персонал та його розвиток, природоохоронну діяльність, охорону здоров'я та умови праці, розвиток громад, ресурсозбереження, ділову практику. І кожен з цих напрямів має свою систему якісних та кількісних показників [1]. Ще один із авторів, О.В. Ворона дотримується тієї ж думки і зазначає, що потрібно виділяти чотири напрями: персонал, бізнес, суспільство та імідж, і визначати відповідні показники для оцінки КСВ [2]. Є.Г. Левицька також пропонує оцінювати ефективність КСВ за напрямками. Проте, в досить незвичній класифікації напрямів представлені показники: витратні (оцінюють рівень витрат на соціальні заходи), результативні (оцінюють ефект від здійснення соціальних заходів),

структурні (оцінюють зміну структури певного ресурсу, ефективні (оцінюють як співвідношення результату і витрат) [3].

В цілому дослідженню проблеми оцінки корпоративної соціальної відповідальності присвячено багато праць провідних зарубіжних і вітчизняних вчених. Серед них можна виділити: Дж. Вайса, Д. Віндзора, Д. Бакору, О. Буян, О. Березіну, О. Ворону, Т. Доналдсона, А. Керола, Р. Каплана, Д. Нортон, Н. Кусик, А. Ковалевську, Є. Левицьку, Н. Шмиголь, О. Черних та багато інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В ході реалізації заходів КСВ в поточній діяльності виникає потреба в оцінці досягнення проміжних результатів. В управлінні існує необхідність розробки інструментів оцінки КСВ, які були б прості в застосуванні, не вимагали багато часу і давали інформацію про можливості та стан КСВ на підприємстві. Цим інструментом повинна стати методика експрес-оцінки КСВ підприємства, яка на сьогодні практично не розглядається науковцями. Вона буде слугувати інформаційною базою для прийняття управлінських рішень та виявлення ризиків на етапі реалізації цілей визначених стратегією розвитку в частині КСВ.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є проведення аналізу існуючих методичних підходів до оцінки КСВ підприємства та формування системи показників для експрес-оцінки корпоративної соціальної відповідальності для потреб управління на проміжних етапах реалізації заходів КСВ.

Виклад основного матеріалу. В класичній теорії корпоративної соціальної відповідальності виділяють чотири підходи (методи) до оцінки КСВ підприємства [4]. Перший метод полягає у використанні соціальних індикаторів, зокрема визначення індексу рівня життя через розрахунок кількісних показників та оцінки впливу соціальної діяльності корпорацій на цей індекс (це показники стану охорони праці, стану охорони здоров'я та інші). Другий метод полягає у розробці системи, яка включає оцінку витрат на соціальні програми, на їх реалізацію, а також оцінку їх ефективності. Третій підхід передбачає проведення оцінки через складання так званого соціального звіту, де в балансовій формі представлялися вигоди для працівників, клієнтів, постачальників, громади та інших заінтересова-

них сторін, а також соціальні витрати фірми на створення цих вигід. Четвертий метод – метод ранжування компаній відповідно до їх соціальної діяльності (репутаційні рейтинги).

Разом з тим, на сьогодні існує цілий ряд методик для оцінки КСВ підприємств. Як зазначає в своїй статті Н.Л. Кусик, деякі дослідники для визначення впливу соціально відповідальної діяльності підприємства використовують методику, яка розроблена за підтримки Програми розвитку ООН [5]. Вона передбачає вимірювання кількісного індексу соціальних інвестицій бізнесу: 1) індекс питомих соціальних інвестицій представляє собою величину соціальних інвестицій компаній, що припадає на одного працівника; 2) відношення (частка) соціальних інвестицій компанії до сумарного обсягу їх продажів (у відсотках); 3) відношення (частка) соціальних інвестицій компанії до сумарного обсягу їх прибутків до оподаткування (у відсотках). Розмір кількісного вимірювання індексу соціальних інвестицій не є нормованим і може мати будь-які позитивні значення. Високий рівень індексу підтверджує високий рівень соціальної активності компанії.

На відміну від кількісних індексів соціальних інвестицій, які створюють картину масштабу явища, якісний індекс соціальних інвестицій передбачає оцінку ступеня комплексності та повноти такого явища, як корпоративна соціальна відповідальність. При цьому використовуються три групи критеріїв якісної оцінки соціальних інвестицій, які базуються на 12 показниках та розраховуються наступні види якісного індексу соціальних інвестицій: якісний індекс соціальних інвестицій компанії, який показує рівень системності соціальної діяльності компанії; якісний індекс соціальних інвестицій за якісною ознакою та показує ступінь її присутності у вибірці компаній – респондентів; загальний якісний індекс соціальних інвестицій компанії, який показує рівень комплексності соціальної діяльності досліджуваної компанії. Всі три різновиди якісного індексу соціальних інвестицій нормовані і можуть приймати значення від 0 до 100%. Чим більше значення індексу, тим більш цілісною і комплексною є соціальна політика компанії [5].

Як зазначає автор згаданої вище статті, дана методика може використовуватися для побудови рейтингу серед підприємств, що займаються соціально відповідальною діяльністю, але більш доцільно до застосування вважає розглянути Н.М. Шмиголь модель оцінки ефективності соціальних інвестицій та корпоративної соціальної відповідальності, яка розроблена вченими «Інституту економіки міста» і являє собою розрахунок комплексного показника (індексу) [6]. Комплексний індекс розраховується як відношення суми випланих податків, інвестицій в основний капітал, соціальних видатків підприємства до поточних витрат виробничого призначення. Окрім того, розраховують ще індикатор перспективного розвитку як відношення суми інвестицій в основний капітал та соціальних видатків до чистого прибутку підприємства. Індикатор соціальних видатків розраховують як відношення обсягу соціальних видатків до чистого прибутку у звітному періоді (нормальним вважається показник у розмірі 1%).

Варто погодитися із Т.Б. Хлевицькою, яка зазначає, що необхідно застосовувати комплексну, інтегральну оцінку сукупності окремих показників, які найбільшою мірою відображають ключові аспекти діяльності підприємства в сфері КСВ. Запропонована нею методика передбачає розрахунок проміжних інтегральних показників (показників економічної ефективності діяльності у сфері КСВ, соціальної ефективності діяльності у сфері КСВ, екологічної ефективності у сфері КСВ) та узагальнюючий інтегральний показник ефективності КСВ діяльності [7]. Автор статті найдоцільнішим вважає визначення значущості показників експертним шляхом, що применшує об'єктивність проведених розрахунків. На нашу думку, для визначення узгодженості думок більше чим двох експертів, варто застосувати в розрахунках коефіцієнт конкордації. При інтерпретації отриманих результатів інтегральної оцінки ефективності діяльності в сфері КСВ та за умови дотримання підприємством усіх нормативних значень, значення інтегрального показника дорівнює 1. Методика запропонована Т.В. Хлевицькою формує загальний інтегральний показник. Разом з тим, ця методика є достатньо трудомісткою та вимагає залучення експертів.

На нашу думку, при проведенні оцінки КСВ, впершу чергу, варто визначити цілі проведення такої оцінки та підібрати методи та використовувати методики як за цілями (стратегічні, поточні, експрес-аналіз) напрямками діяльності (внутрішня КСВ та зовнішня КСВ), так і за потребами користувачів (власників, інвесторів, менеджерів, держави, інших стейкхолдерів). При цьому показники повинні бути як кількісними, так і якісними. Важливою є зовнішня рейтингова оцінка ділової репутації компаній. На сьогодні існує цілий ряд рейтингів у всьому світі зі своїми критеріями оцінок. Але варто відмітити, що оцінка переважно проводиться по інноваціях, персоналу, використанню корпоративних активів, соціальній відповідальності, якості управління, фінансовій стабільності, довгострокових інвестиціях, якості продукції та послуг тощо. Інформація про активність компанії, як зазначалося вище, в переважній більшості представляється у вигляді індексів (розрахункових показників), які дозволяють перетворити суспільну думку про відповідність компанії етичним, соціальним вимогам в конкретний показник. Це соціальні індекси, фондові і не фондові. В концепції стійкого розвитку виділяють три напрями, які застосовуються при формуванні рейтингів та відповідають концепції КСВ: 1) позитивні характеристики виробничої і господарської діяльності компанії (економічна складова); 2) екологічні характеристики та зниження негативного впливу на навколишнє середовище (екологічна складова); 3) соціальний розвиток компанії і реалізація її соціальної політики (соціальна складова).

Ще один важливий момент, це впровадження та дотримання стандартів КСВ, які якраз впливають на формування індикаторів у сфері КСВ.

Розробка стратегії соціально відповідальних заходів та її інтеграція в стратегію розвитку підприємства є обов'язковою. Важливим є її включення в стратегічну карту розвитку підприємства. Тоді проводити оцінку внутрішньої

та зовнішньої КСВ можна буде в рамках кожної стратегічної перспективи («Споживачі», «Продеси», «Фінанси», «Персонал») за економічною, соціальною та екологічною складовими КСВ узагальнивши їх в перспективу «Соціальна відповідальність компанії». Система показників підприємства буде включати за кожною перспективою крім загальних показників розвитку і показники КСВ. Для стратегічного рівня – це індикатори розвитку КСВ, які мають бути орієнтовані на елементи стандарту GRI G4 (Керівництво по звітності в умовах стійкого розвитку GR4 [8]). Це дозволить управлінням не тільки планувати, а й аналізувати, проводити оцінку в рамках контролю за досягненням поставлених цілей та вчасно реагувати і приймати управлінські рішення.

Як зазначає фахівець в сфері КСВ Ростислав Куринько, все залежить від зрілості та розвитку компанії. Якщо компанія тільки розпочинає свою діяльність в сфері КСВ, то варто починати із простих показників, поєднуючи і фінансові і нефінансові показники. Наприклад, він вважає, що можна розпочинати із спрощеного варіанту GRI, поступово його розширюючи із розвитком компанії [9]. На нашу думку, такий гібридний формат дозволить не тільки аналізувати показники, а відразу і їх представляти у соціальному звіті хоча б для стейкхолдерів, тільки ті, які компанія вважає суттєвими, і в той же час не показувати тих, які містять комерційну таємницю, являються конфіденційними. Цікавим рішенням є комбіновані та/або інтегровані звіти, з яких можна вибрати систему показників. Цей підхід передбачає використання елементів нефінансової звітності в рамках річного звіту, а також фінансової звітності, для розрахунку фінансових показників, які є основою оцінки можливостей КСВ в сьогоденні умовах господарювання.

Вважаємо, що кількісними показниками для проведення такого експрес-аналізу можуть бути такі групи показників за складовими, визначеними форматом стійкого розвитку:

1. Економічна складова.

1.1. Показники фінансової стійкості підприємства та показники відповідальності перед акціонерами та власниками (поточна ліквідність, абсолютна ліквідність, рентабельність активів, коефіцієнт автономії);

1.2. Показники інноваційної активності та якості продукції (коефіцієнт оновлення продукції, рівень наукоємності виробництва, експортоспроможність продукції);

2. Соціальна складова.

2.1. Показники соціальних інвестицій та ефективності витрат на оплату праці (коефіцієнт співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві до середньої заробітної плати в регіоні, коефіцієнт співвідношення обсягу соціальних інвестицій до доходу підприємства, коефіцієнт співвідношення обсягу соціальних інвестицій до чистого прибутку підприємства, коефіцієнт співвідношення доходу підприємства до фонду оплати праці);

2.2. Показники витрат на охорону праці, забезпечення промислової безпеки та навчання в цій сфері (частка витрат на охорону праці по відношенню до фонду оплати праці (не менш як 0,5%), частка витрат на охорону праці у загальнови-

ничих витратах підприємства, коефіцієнт виробничого травматизму (має зворотній ефект));

2.3. Показники найму та розвитку персоналу (коефіцієнт плинності кадрів (має зворотній ефект); частка працевлаштованих молодих спеціалістів в середньообліковій чисельності працюючих; частка працівників підприємства, які пройшли підвищення кваліфікації, професійні навчання, тренінги протягом року; кількість студентів, які проходили практику на підприємстві);

2.4. Антикорупційна діяльність (кількість підтверджених випадків корупції та прийнятих заходів, розмір штрафів, нарахованих за порушення антикорупційного законодавства (показники мають зворотній ефект));

3. Екологічна складова.

3.1. Показники витрат на охорону навколишнього середовища, екологічні платежі і штрафи за порушення природоохоронного законодавства (частка витрат на природоохоронну діяльність у загальнови-робничих витратах підприємства, розмір інвестицій підприємства в охорону навколишнього середовища; кількість порушень природоохоронного законодавства, розмір штрафів, нарахованих за порушення природоохоронного законодавства (останні показники мають зворотній ефект));

3.2. Показники впливу на навколишнє середовище та заходи енергозбереження (обсяг викидів в атмосферу шкідливих речовин, обсяг викидів CO₂ елементу (показники мають зворотній ефект); кількість впроваджених заходів з енергозбереження, ефективного природокористування, утилізації відходів, безвідходного виробництва; скорочення витрат енергоспоживання).

Ця система показників удосконалена нами за [10], а саме наш авторський доробок передбачає групування показників, які теж змінні, за складовими: економічна, соціальна, екологічна. Важливим є включення показників антикорупційної діяльності. Для розрахунку цих показників використовуються дані із відкритих джерел. Інформаційною базою для розрахунків показників є річні фінансові звіти, екологічні звіти, соціальні звіти, звіти стійкого розвитку, інтегровані звіти тощо. Їх можна використовувати та відслідковувати в динаміці на одному підприємстві, використовувати для побудови рейтингів підприємств.

Щодо якісних показників, то впершу чергу набір показників залежить від потреби користувачів цієї інформації. Якщо розглядати з позицій стейкхолдерського підходу, то також можна знайти адекватний спосіб інтеграції теорії заінтересованих сторін в систему методів оцінки ефективності управління і визначити найбільш важливі напрями та відповідні показники. Зокрема, можна виділити такі напрями: 1) оцінка рівня корпоративної культури компанії; 2) реалізація КСВ по відношенню до своїх працівників; 3) реалізація КСВ по відношенню до споживачів; 4) реалізація КСВ по відношенню до ділових партнерів; 5) реалізація КСВ по відношенню до акціонерів (власників) та акціонерів; 6) реалізація КСВ по відношенню до держави та суспільства; 7) оцінка рівня управління КСВ тощо. Ці напрями та показники будуть представлені в подальших наших дослідженнях. Якщо ж підприємство є підписантом Глобального договору ООН

або ж дотримується міжнародних стандартів КСВ, проявляє добровільну ініціативу, то таке підприємство складає нефінансовий звіт, в якому відповідно до Керівництва GR4 представляються відповідні напрями та показники.

Складання соціального (нефінансового) звіту повинне стати необхідністю вижити в конкурентному середовищі для підприємств, причому ці умови повинна диктувати не тільки держава (хоча прийняття нормативних актів в сфері КСВ є необхідним), а конкурентне середовище.

Висновки і пропозиції. Запропонована нами система показників для експрес-оцінки КСВ підприємства стане важливим інструментом управління в сфері КСВ для керівництва компанії, оскільки дасть можливість оцінити можливості розвитку КСВ (фінансова складова) та оцінити реальний стан реалізації заходів КСВ, що важливо також для визначення стратегічних пріоритетів соціальної діяльності компанії. Система якісних показників буде представлена в наступних наших публікаціях.

Список літератури:

1. Литвиненко Т.М. Причины, мотивы та результати соціально відповідальної активності диверсифікованих компаній / Т.М. Литвиненко // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2011. – Випуск 26. – С. 61-69. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://tppe.econom.univ.kiev.ua/data/2011_26/zb26_06.pdf.
2. Ворона О.В. Методичні підходи до оцінки рівня соціальної відповідальності / О.В. Ворона // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 30. – С. 127-133.
3. Левицька Є.Г. Методичний підхід до розробки програми соціально відповідального управління підприємства сфери послуг / Є.Г. Левицька // Сталый розвиток економіки: всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2012. – № 2. – С. 212-216.
4. The Unstable Ground. Corporate Social Policy in a Dynamic Society. – Los Angeles. – 1974. – Р. 99-102.
5. Кусик Н.Л., Ковалевська А.В. Критичний аналіз методів оцінки ефективності соціально відповідальної діяльності підприємства / Н.Л. Кусик, А.В. Ковалевська // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/4714>.
6. Шмиголь Н.М. КСВ – дохід: визначення, оцінка, ефективність / Н.М. Шмиголь // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Nvbdfa/2010_1/1%2818%29_2010_articles/1%2818%29_2010_Shmygol.pdf.
7. Хлевицька Т.В. Методичний підхід до оцінки ефективності корпоративної соціальної діяльності підприємств на інтегративній платформі / Т.В. Хлевицька // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://scholar.google.com.ua/citations?user=P7C8PyMAAAAJ&hl=ru/>.
8. Руководство по отчетности в области устойчивого развития G4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.globalreporting.org/resource/library/Russian-G4-Part-Two.pdf>.
9. Курилько Р. Нефинансовый отчет: с какой стороны подойти? / Р. Курилько // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kurinko.com/ru/nefinansovyj-otchet-s-kakoj-storony-podojti/>.
10. Жойдик А.П. Развитие методов оценки корпоративной социальной ответственности компаний / А.П. Жойдик // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01006649852>.

Лагута Я.Н.

Житомирский государственный технологический университет

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ЭКСПРЕСС-ОЦЕНКЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В статье рассмотрены существующие основные методические подходы к оценке корпоративной социальной ответственности предприятия. Предложенная система количественных показателей для проведения экспресс-оценки корпоративной социальной ответственности для управления на промежуточных этапах реализации мероприятий КСО. Система показателей представлена по трем составляющим: экономической, социальной и экологической. Рассмотрены возможные направления для проведения оценки по качественным показателям в соответствии из стейкхолдерским подходом.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, предприятие, показатели, оценка, количественные показатели, качественные показатели.

Laguta Y.N.

Zhytomyr State Technological University

METHODICAL APPROACHES TO EXPRESS-EVALUATION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE ENTERPRISE

Summary

The article focuses on the analysis of existing basic methodical approaches to evaluating Corporate Social Responsibility of the enterprise. The paper develops the system of quantitative indicators for conducting express-evaluation of the Corporate Social Responsibility for management needs at intermediate stages of CSR implementation. The system of indicators is presented in three components: economic, social and environmental. The article points out possible directions for conducting evaluation by qualitative indicators in accordance with stakeholder approach.

Keywords: corporate social responsibility, enterprise, indicators, evaluation, quantitative indicators, qualitative indicators.