

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЕКОНОМІКО-КОРПОРАТИВНІ
СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ
для студентів галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки
спеціальності 051 – Економіка
освітньої програми “Економіка довкілля та природних ресурсів”
денної форми навчання

Затверджено
на засіданні кафедри теоретичної та
прикладної економіки
Протокол № 4 від 12.11.2018 р.

Чернігів ЧНТУ 2018

Економіко-корпоративні системи підприємства. Методичні вказівки до виконання розрахункової роботи для студентів галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 051 – Економіка, освітньої програми “Економіка довкілля та природних ресурсів” денної форми навчання / Укладачі: Дерій Ж.В., Зосименко Т.І. – Чернігів: ЧНТУ, 2018. – 21 с.

Укладачі: Дерій Жанна Володимирівна, доктор економічних наук, професор
Зосименко Тетяна Іванівна, кандидат економічних наук, доцент

Відповідальний за випуск: Дерій Жанна Володимирівна, завідувач кафедри
теоретичної та прикладної економіки, доктор
економічних наук, професор

Рецензент: Ільчук В.П., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри
фінансів, банківської справи та страхування Чернігівського
національного технологічного університету

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	4
1 ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	6
2 ЗМІСТ ТА ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ....	7
3 ЗАВДАННЯ ДО РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ.....	9
4 ТЕОРЕТИЧНІ ВІДОМОСТІ.....	10
5 ПРИКЛАД АНАЛІЗУ СОЦІАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ КОРПОРАЦІЇ.....	14
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	21
ДОДАТОК А – Зразок оформлення титульного аркуша розрахункової роботи.	22

ПЕРЕДМОВА

Для розвитку цивілізованих суспільних відносин важливим є формування паритету інтересів бізнесу, держави та суспільства. Важливим інструментарієм побудови партнерських відносин у вирішенні нагальних питань слугує механізм соціальної відповідальності. Починаючи з 2006 р. в Україні функціонує національна мережа компаній та організацій, які задекларували себе учасниками Глобального договору ООН, принципи якого торкаються дотримання прав людини, трудових відносин, протидії корупції, корпоративної етики тощо. Соціально-відповідальна поведінка основних суб'єктів суспільства – державних та місцевих органів влади, корпоративних структур, громадських організацій, громадян є гарантією сталого економічного та соціального розвитку, покращення якості життя, удосконалення виробничих відносин. Основні ідеї концепції сталого розвитку мають бути реалізовані шляхом прийняття стратегій соціальної відповідальності учасниками економічних відносин [6]. Все це обумовлює актуальність вивчення дисципліни “Економіко-корпоративні системи підприємства”.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є основні положення та принципи корпоративної соціальної відповідальності.

Мета викладання навчальної дисципліни “Економіко-корпоративні системи підприємства”: формування у магістрантів базових знань з теорії та практики соціальної відповідальності підприємства і набуття ними відповідних професійних компетенцій, що забезпечують формування соціально-відповідальної поведінки бізнесу.

Основні завдання вивчення дисципліни “Економіко-корпоративні системи підприємства”: ознайомити студентів із загальними закономірностями виникнення та розвитку корпоративної соціальної відповідальності в міжнародному середовищі, показати значення становлення КСВ в національній системі соціально-економічних відносин у сфері підприємництва; сформувати у студентів розуміння основних проблем та перспектив розвитку системи КСВ в Україні, пов'язаних з потенціалом взаємовигідного співробітництва між владою, бізнесом та суспільством для вирішення гострих соціальних питань, пошуку нових форм державно-приватного партнерства з метою економічного, соціального та екологічного розвитку держави; сприяти розвитку у студентів здатності самостійно формулювати думку щодо соціальної відповідальності компаній і базових навичок управління соціальними програмами компаній.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

знати:

- сутність, види, категорії, еволюцію, концепції та рівні соціальної відповідальності; особливості прояву соціальної відповідальності бізнесу в українських реаліях;
- особливості соціальної відповідальності різних суб'єктів суспільного розвитку, місце соціальної відповідальності в управлінні організацією;
- нормативно-правові засади розвитку соціальної відповідальності;
- методичні підходи до оцінювання соціальної відповідальності та

ефективності соціальних інвестицій як форми вияву корпоративної відповідальності;

- сутність, складові та пріоритети розвитку соціально відповідальної політики;

- екологічні аспекти соціальної відповідальності та їх нормативно-правове регулювання;

- сутність, структуру, вимоги та особливості міжнародних стандартів соціальної звітності, основні правила складання соціальної звітності;

- законодавство про охорону праці в галузі (загальні закони та підзаконні нормативні акти);

- права, обов'язки та відповідальність працівника і керівника підприємства;

- державні нормативні акти про охорону праці (НПАОП), міжгалузеві та галузеві, систему стандартів праці (ДСТУ), міждержавні стандарти безпеки праці (ГОСТ ССТБ), міжгалузеві та галузеві нормативні акти.

вміти:

- формувати механізм управління корпоративною соціальною відповідальністю;

- розвивати відносини підприємництва із стейкхолдерами на засадах корпоративної соціальної відповідальності;

- визначати напрями активізації індивідуальної та колективної екологічної відповідальності;

- посилювати соціальну відповідальність суб'єктів розвитку через соціальне партнерство;

- здійснювати моніторинг корпоративної соціальної відповідальності та розвивати корпоративну соціальну відповідальність як чинник підвищення конкурентоспроможності;

- використовувати знання законів про охорону праці при організації безпечної та здорової роботи, навчально-виховного процесу згідно свого фахового спрямування;

- користуватися гарантіями прав громадян на охорону праці;

- встановлювати контроль та нагляд за станом охорони праці;

- організувати навчання з питань охорони праці;

- організувати розслідування нещасного випадку на робочому місці;

- організувати атестацію робочих місць за умовами праці;

- здійснювати превентивне й аварійне планування, управління заходами безпеки професійної діяльності, приймати рішення у складних та непередбачуваних ситуаціях.

Виконання студентами розрахункової роботи є однією з форм самостійного вивчення дисципліни “Економіко-корпоративні системи підприємства”. Дані методичні вказівки призначені для надання методичної допомоги студентам при виконанні розрахункової роботи. Методичні вказівки містять завдання, необхідні теоретичні відомості, приклад виконання розрахунків та аналізу, та рекомендовану літературу.

1 ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

При вивченні дисципліни “Економіко-корпоративні системи підприємства” студент має ознайомитися зі структурою програми дисципліни, основними формами й методами навчання, видами й методами контролю знань. Навчальний процес здійснюється у таких формах: лекційні, практичні заняття, розрахункова, індивідуальна науково-дослідна та самостійна робота студента.

Зміст дисципліни розкривається в темах:

1. Поняття та принципи корпоративної соціальної відповідальності.
2. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності.
3. Концепція “Соціального контракту”.
4. Засади сталого розвитку.
5. Етика, корпоративна соціальна відповідальність та корпоративна поведінка.
6. Оцінка ефективності та соціальна звітність.
7. Глобалізація та корпоративна соціальна відповідальність.
8. Корпоративна соціальна відповідальність як основа безпечної діяльності підприємства

2 ЗМІСТ ТА ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ

Для закріплення знань, отриманих у процесі вивчення дисципліни “Економіко-корпоративні системи підприємства”, студент повинен виконати розрахункову роботу. Розрахункова робота є самостійним видом роботи студента, передбаченим навчальним планом вивчення курсу “Економіко-корпоративні системи підприємства”.

Метою розрахункової роботи є узагальнення, поглиблення та закріплення теоретичних знань за допомогою самостійного опрацювання студентами навчальної та спеціальної наукової літератури, проведення самостійного дослідження аналізу соціально-економічних процесів у сучасному підприємницькому середовищі.

Розрахункова робота виконується після ретельного вивчення методичних вказівок щодо її виконання, розроблених викладачем для студентів та рекомендованої ним літератури. При виконанні розрахункової роботи студент повинен самостійно здійснити розрахунки, аргументувати їх, вміти інтерпретувати та аналізувати результати, робити висновки.

Розрахункова робота виконується студентом самостійно за даними обраного підприємства, попередньо узгодженого із викладачем.

Розрахункова робота складається з одного комплексного завдання, що передбачає виконання 6 пунктів. Виконуючи розрахункову роботу, потрібно переписати завдання і після цього представити весь хід розрахунків та аналізу.

Не можна застосовувати скорочення слів (термінів, понять), крім загальноновизнаних скорочень, зафіксованих у словниках, довідниках. Відповіді повинні бути повними, змістовними, конкретними і грамотними.

Розрахункова робота оформлюється на одній стороні аркуша формату А4 (210X297мм). Текст роботи розміщується по вертикалі аркуша з дотриманням полів: зліва – 25 мм (місце для підшивки), справа – 10 мм, зверху та знизу – 15 мм. Сторінки розрахункової роботи слід пронумерувати посередині нижнього поля.

В кінці роботи складається перелік використаної в процесі написання роботи літератури в загальноприйнятому порядку.

Обсяг основної частини розрахункової роботи повинен бути близько 10-15 сторінок друкованого тексту, рекомендований шрифт для друкованого тексту Times New Roman, розмір шрифту 14, міжрядковий інтервал – 1,5, абзацний відступ – 1 см.

Структура роботи повинна визначатися логічною послідовністю розв’язання поставлених завдань. У роботі обов’язково повинна бути титульна сторінка, зміст і література. На титульній сторінці має бути вказаний номер залікової книжки, підпис студента та дата виконання роботи.

Зразок оформлення титульного аркуша розрахункової роботи з дисципліни “Економіко-корпоративні системи підприємства” наведений у додатку А.

Розрахункова робота виконується і подається для перевірки у термін, визначений викладачем відповідно до графіка навчального процесу. Якщо робота

відповідає вимогам методичних вказівок, то вона допускається до захисту. За наявності серйозних зауважень, робота повертається студенту для доопрацювання.

Якщо робота не буде повернута для подальшої доробки, студент зобов'язаний з'явитися до викладача й захистити її. Після захисту розрахункової роботи студент допускається до заліку.

Розрахункова робота оцінюється: “зарахована”, “незарахована”. У разі незарахування розрахункової роботи вказуються причини цього.

Розрахункова робота може бути не зарахована у випадках:

- виконано не той варіант розрахункової роботи;
- завдання виконане з порушенням вимог до нього;
- не виконано або не вірно виконано один із пунктів завдання;

Незарахована розрахункова робота повертається студенту для виправлення недоліків. Після усунення вказаних недоліків необхідно повернути як незараховану розрахункову роботу, так і новий варіант виконання розрахункової роботи.

3 ЗАВДАННЯ ДО РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ

1. Ознайомтеся із методикою оцінювання ефективності соціальних інвестицій, наведеною у теоретичних відомостях до розрахункової роботи (розділ 4) та прикладом аналізу соціальних інвестицій корпорації (розділ 5).

2. Після детального ознайомлення з наявною фінансовою та нефінансовою звітністю корпорацій¹ оберіть об'єкт дослідження та надайте його коротку характеристику за наступними ключовими параметрами:

- історія компанії;
- сфера діяльності компанії;
- історія приєднання до соціальної спільноти бізнесу шляхом підписання

Глобального договору ООН (UN Global Compact)² та Всесвітньої ініціативи соціального звітування (Global Reporting Initiative)³.

3. Здійсніть аналіз динаміки та структури соціальних інвестицій за прикладом, наведеним у розділі 5.

4. За даними соціальної звітності мінімум за два роки оберіть набір якісних показників та індикаторів ефективності, що відповідає кожному квадранту матриці ЕСІ, та здійсніть їх аналіз за методикою, наведеною нижче.

5. Результати проведених досліджень та розрахунків представте у табл. (за прикладом табл. 5.1).

6. Зробіть висновки та надайте рекомендації щодо можливих шляхів підвищення рівня ефективності соціальних інвестицій корпорації.

¹ Із нефінансовими звітами корпорацій можна ознайомитись у всесвітній базі <http://database.globalreporting.org/>

² На сайті <https://www.unglobalcompact.org/> / <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants> необхідно знайти інформацію про дату приєднання компанії (joined on)

³ <http://database.globalreporting.org/>

4 ТЕОРЕТИЧНІ ВІДОМОСТІ

Корпоративна соціальна відповідальність – це відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем [7].

Одним із найважливіших напрямів зовнішньої корпоративної соціальної відповідальності є соціально відповідальний підхід до інвестування – вибір об'єктів інвестування, виходячи з ділових, екологічних, етичних засад діяльності. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває проблема оцінювання ефективності соціальних вкладень за певними індикаторами. Індикатори представляють вимір конкретного аспекту діяльності або досягнення проектних завдань, оскільки іноді складно/дорого здійснювати моніторинг кожної дії у сфері корпоративної соціальної відповідальності. Індикатори мають бути ясними, інформативними, практичними, порівняними, точними, вірогідними та надійними. На основі дотримання індикаторів соціальних інвестицій здійснюється оцінка поліпшення/удосконалення програм соціального розвитку.

Оцінювання ефективності соціальних інвестицій – це багаторівнева та багатовекторна проблема. Ефективність соціальних інвестицій (E_{CI}) може відрізнятися та оцінюватися за різними характеристиками.

1. Як результативність, тобто співвідношення отриманого результату (P) до поставленої мети (M):

$$E_{CI} = \frac{P}{M} \quad (4.1)$$

Більш ефективною буде вважатися та діяльність, в якій результати найбільшою мірою реалізують цілі (бажані результати).

2. Як економічність, тобто співвідношення отриманого результату (P) до витрат ресурсів (B):

$$E_{CI} = \frac{P}{B} \quad (4.2)$$

Більш ефективною буде вважатися та діяльність, котра дозволяє досягнути результату з найменшими витратами.

3. Як доцільність, тобто співвідношення цілей (C) до реальних соціальних проблем (Π):

$$E_{CI} = \frac{C}{\Pi} \quad (4.3)$$

Більш ефективною буде вважатися та діяльність, котра дозволяє вирішити реальні соціальні проблеми.

Соціальні інвестиції можуть бути спрямовані: на внутрішнє середовище компанії, включаючи вкладення в людський капітал (зростання компетентності

працівників, охорону праці, техніку безпеки, розвиток корпоративної культури і т.д.); на зовнішнє середовище компанії: благоустрій, охорону довкілля, житлово-комунального господарства, соціальну підтримку і захист деяких груп населення, підтримку і розвиток охорони здоров'я, освіти, культури і мистецтва, здорового способу життя.

Ефективність соціальних інвестицій може розглядатися з двох основних позицій. По-перше, їх ефективність для суспільства. Це сукупність раніше недоступних благ, кількість людей, що їх отримали. В кінцевому підсумку – власне сума витрат на соціальні інвестиції.

По-друге, ефективність соціальних інвестицій для бізнесу: що ці витрати дали для розвитку самого бізнесу (досягнення більшої популярності, динаміка громадської думки, зростання фінансових показників, капіталізації).

Головною умовою оцінки ефективності соціальної відповідальності підприємства є його стабільність і успішність. Оцінка фінансової надійності важлива з різних точок зору:

- для працівників – це прогноз стійкості і перспективи роботи на підприємстві, впевненість в його тривалій роботі, надія на регулярність виплати заробітної плати та реалізації соціальних програм;

- для бюджету і місцевих жителів поселення – це надійність джерела податкових надходжень до бюджету, забезпечення зайнятості частини жителів, оцінка підприємства як можливого активного учасника реалізації соціальних програм не тільки для працівників, але і середовища його розташування та місцевих жителів;

- для власників – підстава для рішень про подальшу долю організації: розвивати її або закрити, що знову ж таки багато в чому буде впливати як на працівників даної організації, так і на місцевих жителів;

- для партнерів по бізнесу (постачальників або покупців) з метою визначення платоспроможності і з метою з'ясування фінансових можливостей підприємства при укладанні угод або надання відстрочки платежів.

Все ці показники можуть бути зведені в “Матрицю ЕСІ”, в якій виділяються чотири основних поля, котрі умовно, але досить виразно можуть бути пов'язані з базовими цінностями соціальних інвестицій:

1. Турбота. Це внутрішні соціальні інвестиції, які оцінюються з точки зору суспільства: соціальні інвестиції в людський капітал, включаючи витрати на зростання компетентності працівників, охорону їх праці і здоров'я, розвиток корпоративної культури;

2. Чесність (сумлінність). Це соціальні інвестиції, які оцінюються з позицій самого бізнесу: розвиток відносин зі споживачами, партнерами і кредиторами, конкурентами;

3. Благодійність (корпоративне громадянство). Це зовнішні соціальні інвестиції, які оцінюються з точки зору суспільства: в розвиток матеріальної середовища (екологія, благоустрій, житлово-комунального господарства), а також соціальний та гуманітарний розвиток (охорона здоров'я, культура і мистецтво, освіту, конфесійна діяльність, здоровий спосіб життя і т. п.);

4. Успіх. Це зовнішні соціальні інвестиції, які оцінюються з точки зору бізнесу: зростання його популярності, визнання і поваги, підсумкові економічні показники. Наглядно зазначені чотири групи показників оцінки ЕСІ можуть бути представлені у вигляді матриці (табл. 4.1)

Таблиця 4.1

Матриця ЕСІ компанії [8]

Спрямування СІ	Внутрішні СІ	Зовнішні СІ
Суб'єктивність інтересу СІ		
Суспільний інтерес (зовнішній)	Турбота (ЗВСІ)	Благодійність (ЗЗСІ)
Бізнес-інтерес (внутрішній)	Сумлінність (ВВСІ)	Успіх (ВЗСІ)

Матриця демонструє шлях та послідовність досягнення максимальної ефективності соціальних інвестицій: турбота про персонал, добросовісна ділова практика та корпоративне громадянство. Усе разом це створює передумови успішності бізнесу, як його позиціонування (імідж, престиж, репутація), так і підсумкових економічних показників.

“Наповненість” кожного квадранту з точки зору розподілу сумарних соціальних інвестицій дозволяє визначити поточну соціальну орієнтацію підприємства, її зміну у динаміці. Компанія не лише повинна рухатися за визначеними у матриці ЕСІ векторами, а й намагатися розподіляти кошти за чотирма означеними напрямками КСВ відповідно до встановлених пріоритетів, однак без утиску інтересів окремих зацікавлених груп (рис. 4.1).

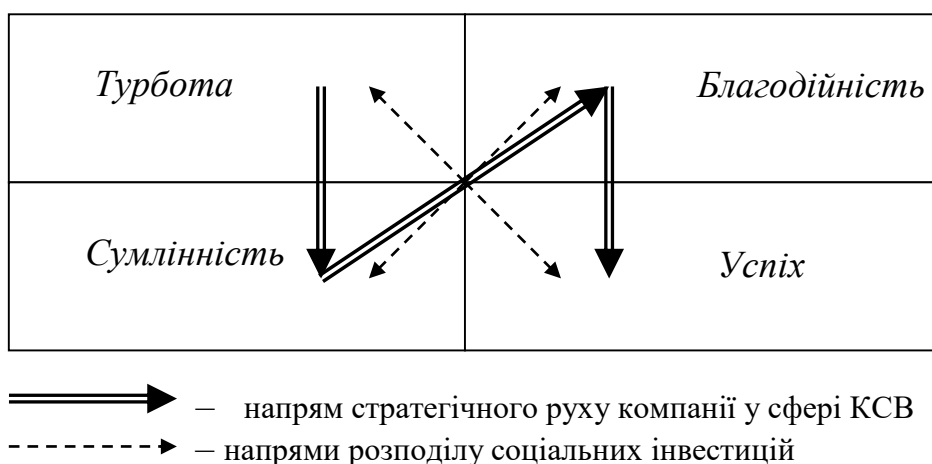


Рис. 4.1. Шлях та напрями досягнення максимальної ефективності соціальних інвестицій [8]

Наприклад, зрозуміло, що лівова частка соціальних інвестицій у промислових компаній буде спрямовуватись на інвестиції у екологічні програми та охорону праці,

однак не варто забувати й про інші, не менш важливі проекти КСВ, такі як система мотивації та стимулювання працівників, формування сприятливого клімату у колективі, співпраця з місцевими громадами, проведення PR-заходів тощо [8].

На основі вивчення існуючих практик щодо оцінки соціальних інвестицій можна виокремити та доповнити систему показників, прийнятну для моніторингу та оцінки подібних проектів корпорацій в Україні. Прикладом для практичної адаптації даної методики слугувала корпорація “Систем Кепітал Менеджмент” (СКМ).

5 ПРИКЛАД АНАЛІЗУ СОЦІАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ КОРПОРАЦІЇ

“Систем Кепітал Менеджмент” (СКМ) – найбільша українська багатогалузева група. До складу Групи компаній СКМ входять підприємства гірничого, металургійного, енергетичного, фінансового, телекомунікаційного, медіа та інших секторів економіки.

Група СКМ запровадила прозору систему й чітку структуру корпоративного управління, що відповідає найвищим міжнародним стандартам. Реформування структури бізнесу Групи дозволило зробити її більш ефективною і зрозумілою для акціонерів, партнерів та інвесторів.

СКМ прийняла єдину для групи континентальну систему корпоративного управління, яка передбачає чіткий розподіл функцій виконавчих директорів (executives) і контролюючої функції (non-executives) між двома окремими органами – Правлінням та Наглядовою радою.

Наглядові ради здійснюють управління галузевими холдингами. До їх складу входять представники СКМ, представники міноритарних акціонерів, а також зовнішні експерти. Ради визначають бачення розвитку бізнесу і задають стандарти його ведення, затверджують стратегії, бюджети, великі угоди і контролюють їх виконання, призначають топ-менеджерів, визначають систему їх мотивації й оцінюють ефективність їхньої роботи.

Діяльністю кожного галузевого холдингу керує генеральний директор (CEO), який призначається наглядовою радою. Генеральний директор галузевого холдингу несе пряму відповідальність за виконання холдингом всіх своїх корпоративних функцій і підзвітний Наглядовій Раді.

Вищим органом операційного управління холдингом є Правління. Склад Правління формується в кожному холдингу на колегіальній основі. Головою правління є генеральний директор холдингу.

Група СКМ працює як відповідальний бізнес, в основі якого лежать єдині цінності: чесність і порядність, ефективність, професіоналізм і відповідальність.

Для початку проаналізуємо динаміку абсолютної величини соціальних інвестицій загалом та за окремими їх напрямками. Як видно з рис. 5.1 у корпорації СКМ за останні три роки спостерігалось суттєве зростання сумарних соціальних інвестицій. Обсяг капіталовкладень у соціальні проекти збільшувався майже рівномірно з 2009 по 2010 роки (на 62%) та з 2010 по 2011 р. (на 69%). Найвищими темпами при цьому зростали інвестиції у навчання співробітників (у середньому на 84%), найнижчі темпи спостерігались за інвестиціями у корпоративне громадянство (у середньому на 48%).

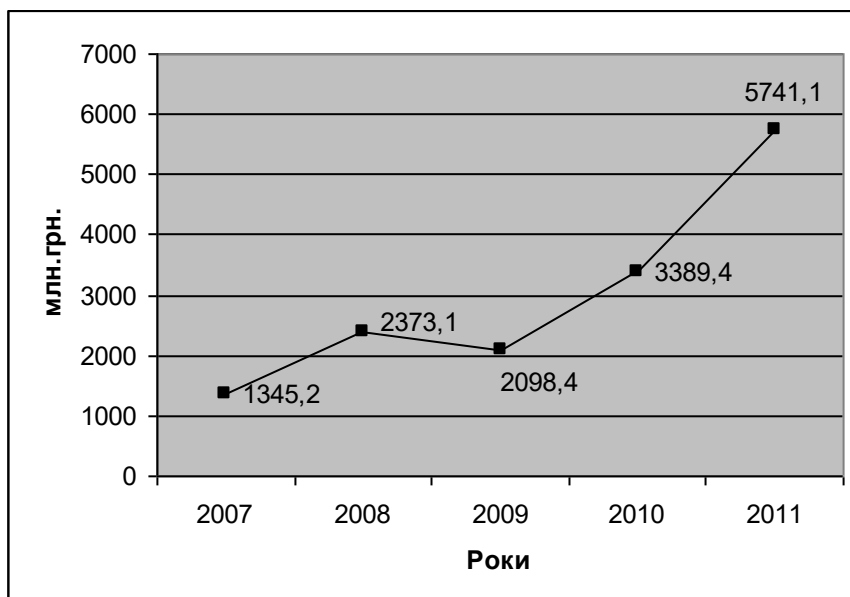


Рис. 5.1. Динаміка сумарних СІ компанії СКМ*
*джерело [1-3; 5]

Структура соціальних інвестицій (рис. 5.2) свідчить про незмінне переважання частки інвестицій в охорону навколишнього середовища (у середньому 72,8%), другим за величиною напрямом соціального інвестування є інвестиції в охорону праці та промислову безпеку (середнє значення 23,2%). Значно відстають за фінансовим забезпеченням напрями соціального інвестування у корпоративне громадянство (2,4%) та інвестиції у навчання співробітників (1,7%).

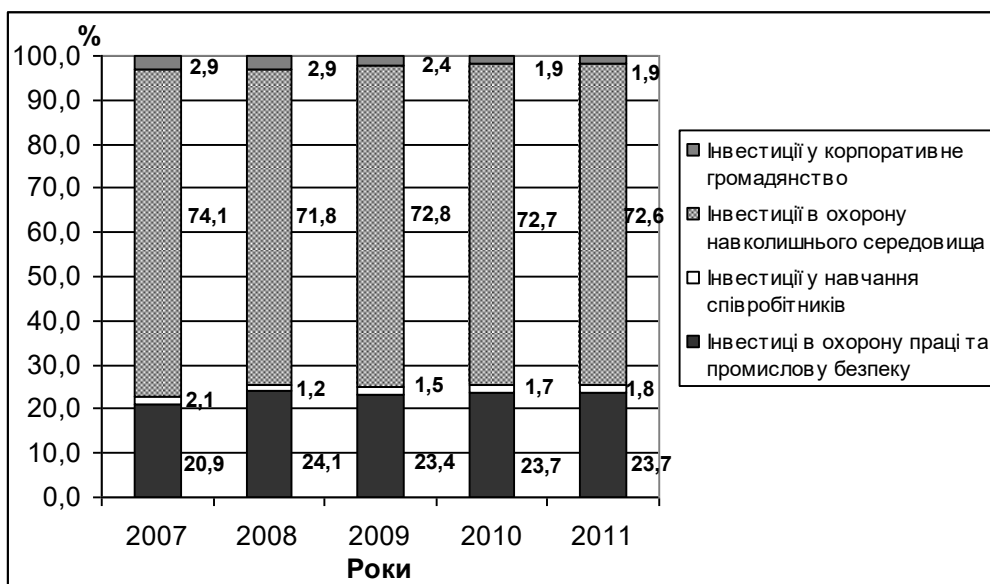


Рис. 5.2. Структура СІ компанії СКМ*
*джерело [1-3; 5]

За даними соціальної звітності протягом 2007-2011 рр. соціальні компанії СКМ розподілились наступним чином: 24,8% за вектором “Турбота”, 75,2% за вектором

“Благодійність”. Зрозуміло що компанія не обмежувала свою соціально-відповідальну діяльність лише означеними сферами, однак відомостей про вартісний вираз напрямів “Сумлінність” (зокрема, інвестицій у сфері боротьби з корупцією, розвитку сучасних підходів до управління якістю, використання інноваційних технологій та підвищення якості послуг) та “Успіх” (витрати на конференції, круглі столи, телепрограми, інші висвітлення у ЗМІ інформації про діяльність компанії задля встановлення контакту з громадськістю) у звітах не представлено.

Окрім абсолютної величини соціальних інвестицій можна виділити певний набір якісних показників та індикаторів ефективності, що відповідає кожному квадранту матриці ЕСІ. Деякі показники соціальних інвестицій можливо розрахувати тільки для промислових холдингів Групи СКМ, як таких, що є найбільш активними суб’єктами окремих видів соціальних інвестицій, та мають відповідні деталізовані звіти, необхідні для аналізу.

У квадранті ЗВСІ “Турбота” можна виділити такі групи показників:

1) мотивація: коефіцієнт зростання заробітної плати; співвідношення середньомісячної заробітної плати у компанії до середньої по галузі в країні; питома вага заохочувальних виплат працівникам у фонді оплати праці; питома вага соціальних виплат працівникам в операційних витратах; частка витрат на оплату праці в операційних витратах; коефіцієнт плинності кадрів; частка витрат на утримання соціальної інфраструктури в операційних витратах;

2) безпека та охорона здоров’я: коефіцієнт частоти виробничого травматизму; коефіцієнт частоти смертельного травматизму; коефіцієнт частоти професійних захворювань; коефіцієнт втрачених днів; витрати на охорону здоров’я у розрахунку на одного працівника; кількість співробітників, що отримали путівки у заклади санаторно-оздоровчого типу; частка витрат на медичне обслуговування співробітників на підприємстві в загальних витратах; частка витрат на підтримання санітарно-гігієнічних та ергономічних умов праці в загальних витратах; частка витрат на охорону материнства і дитинства у загальних витратах;

3) розвиток: частка висококваліфікованих працівників (службовців з вищою освітою або робітників вищої категорії) у загальній чисельності працюючих; кількість навчань в розрахунку на одного працівника на рік; коефіцієнт зростання освітнього рівня;

4) корпоративний клімат: витрати на проведення колективних заходів за рахунок компанії; періодичність оновлення інформації корпоративного видання (друкованого або в мережі Інтернет).

У квадрант ВВСІ “Сумлінність” доцільно включити такі індикатори: кількість претензій, судових позовів до компанії; співвідношення ціни на продукцію компанії до середньогалузевого значення; частка продукції, що відповідає вимогам міжнародних стандартів якості у загальному обсязі реалізації; кількість сертифікатів якості; кількість перемог та нагород у конкурсах за профільною діяльністю; кількість об’єктів малого бізнесу, що отримують підтримку від компанії.

У межах квадранту ЗЗСІ “Благодійність” можна виокремити наступні напрями соціальних інвестицій та відповідні їх показники, як:

1) матеріальне середовище: економічний ефект від економії енергії; викиди парникових газів в атмосферу; викиди забруднюючих речовин в атмосферу; частка обсягу багаторазово і повторно використовуваної води у загальному об'ємі; об'єм виробничих стічних вод; вміст забруднюючих речовин у стічних водах промислових підприємств; обсяги утворення відходів; частка знешкоджених відходів у їх загальному обсязі; відновлення земель, порушених у результаті діяльності підприємства компанії; кількість проведених заходів по озелененню, «суботників»; обсяг коштів, виділених на зведення очисних споруд;

2) соціальний та гуманітарний розвиток: частка інвестицій у розвиток регіонів присутності у чистому прибутку компанії; кількість благодійних та спонсорських акцій; кількість спонсорських об'єктів; частка витрат на благодійність та спонсорство в загальних витратах; обсяг коштів, виділених на підтримку соціально незахищених верств населення; обсяг коштів, виділених на: спонсорування місцевих культурних, освітніх та спортивних заходів, об'єктів культурно-історичного значення, підтримку ЖКГ, соціально важливих досліджень та акцій, підтримку дитинства і юнацтва.

До квадранту ВЗСІ “Успіх” можна включити: частка витрат на організацію офіційних та бізнес-заходів (відкриття нових об'єктів, нових філій та офісів, конференції, презентації та семінари) у загальних витратах; кількість опублікованих позитивних відгуків у ЗМІ; вартість активів компанії; величина валового доходу; рентабельність EBITDA (прибутковість компанії по обсягу прибутку до вирахування податків, процентів та нарахованої амортизації).

Оскільки показники відрізняються як за економічним змістом, так і за одиницями виміру для приведення у співставний вигляд доцільно перевести їх у бали. Для цього необхідно порівняти обрані показники із базовими. В якості останніх можуть виступати середньогалузеві показники, показники аналогічного конкурента, показники за минулий проміжок часу. В даному випадку за базові показники будуть прийняті показники минулого року.

Для переведення показників у відносні величини (бали) рекомендується використовувати десяткову шкалу від -1 до 1 з кроком 0,5. При цьому -1 ставиться відповідно з показником, що має значення “набагато гірше базового” (на 50% і менше); -0,5 – “дещо гірше базового” (від 5% до 50%); 0 – “рівень базового” (відхилення 0-5%); 0,5 – “дещо краще базового” (від 5% до 50%) , 1 – “набагато краще базового” (на 50% і більше). У випадку, якщо дані по показнику відсутні до розрахунку вони не приймаються. Для оцінки ефективності соціальних інвестицій бали переводяться у відсотки, шляхом ділення набраної суми балів на максимально можливу. Таким чином, можна отримати рівень ефективності соціальних інвестицій за певним напрямом КСВ.

Результати проведених досліджень та розрахунків представлені у табл. 5.1. Загальний рівень ефективності соціальних інвестицій Групи СКМ становив у 2010 р. 48%. Найбільш ефективними виявились соціальні вкладення за вектором “Успіх” (75%) та “Сумлінність” (67%), найменша ефективність була за напрямом “Благодійність”. При цьому співвідношення сукупних “внутрішніх” та “зовнішніх” соціальних інвестицій становило 24,8% та 75,2%.

Таблиця 5.1

Результати оцінювання соціальних інвестицій (СІ) Групи СКМ за 2010 рік*

Показники	Значення		Бали
	Попередній рік	Звітний рік	
1	2	3	4
Вектор “Турбота”			
<i>Мотивація</i>			
Коефіцієнт зростання заробітної плати	1,20	1,28	+0,5
Співвідношення середньомісячної заробітної плати у компанії до середньої по галузі в країні	1,52	1,59	+0,5
Питома вага заохочувальних виплат працівникам у фонді оплати праці, %	н.д.	н.д.	–
Питома вага соціальних виплат працівникам в операційних витратах, %	7,9	6,3	-0,5
Частка витрат на оплату праці в операційних витратах, %	32,7	34,0	+0,5
Коефіцієнт плинності кадрів, %	14,3	2,6	+0,5
Частка витрат на утримання соціальної інфраструктури в операційних витратах, %	0,8	0,5	-0,5
<i>Безпека та охорона здоров'я</i>			
Коефіцієнт частоти виробничого травматизму	0,75	0,72	+0,5
Коефіцієнт частоти смертельного травматизму	0,022	0,015	+0,5
Коефіцієнт частоти професійних захворювань	1,17	0,88	+1
Коефіцієнт втрачених днів	27,56	24,96	+1
Витрати на охорону здоров'я у розрахунку на одного працівника, грн.	н.д.	н.д.	–
Кількість співробітників, що отримали путівки у заклади санаторно-оздоровчого типу	н.д.	н.д.	–
Частка витрат на медичне обслуговування співробітників на підприємстві в загальних витратах, %	н.д.	н.д.	–
Частка витрат на підтримання санітарно-гігієнічних та ергономічних умов праці в загальних витратах, %	н.д.	н.д.	–
Частка витрат на охорону материнства і дитинства у загальних витратах, %	н.д.	н.д.	–
<i>Розвиток</i>			
Частка висококваліфікованих працівників у загальній чисельності працюючих, %	н.д.	н.д.	–
Кількість навчань в розрахунку на одного працівника на рік	0,47	0,71	+1
Коефіцієнт зростання освітнього рівня	1,47	1,51	0,5
<i>Корпоративний клімат</i>			
Витрати на проведення колективних заходів за рахунок компанії, грн.	н.д.	н.д.	–
Оновлення інформації корпоративного видання (друкованого або в мережі Інтернет), кількість новин	0	1	+0,5
Рівень ефективності СІ за вектором “Турбота”, %	46		
Вектор “Сумлінність”			
Кількість претензій, судових позовів до компанії, од.	0	0	0
Співвідношення ціни на продукцію до середньогалузевого значення, %	н.д.	н.д.	–

Продовження табл. 5.1

1	2	3	4
Частка продукції, що відповідає вимогам міжнародних стандартів якості у загальному обсязі реалізації, %	н.д.	н.д.	–
Кількість сертифікатів якості, од.	7	12	+1
Кількість перемог та нагород у конкурсах за профільною діяльністю, од.	0	12	+1
Кількість об'єктів малого бізнесу, що отримують підтримку від компанії, од.	н.д.	н.д.	–
<i>Рівень ефективності СІ за вектором “Сумлінність”</i>	67		
Вектор “Благодійність”			
<i>Матеріальне середовище</i>			
Економічний ефект від економії енергії, млн. грн.	74,4	204,2	+1
Викиди парникових газів в атмосферу, тис. тонн	33,968	37,576	-1
Викиди забруднюючих речовин в атмосферу, тис. тонн	530	573,9	-1
Частка обсягу багаторазово і повторно використаної води у загальному об'ємі, %	83,9	84,1	+0,5
Об'єм виробних стічних вод, млн. кубометрів	812,1	919,7	-1
Вміст забруднюючих речовин у стічних водах промислових підприємств, тонн	119050,4	81639,9	+1
Обсяги утворення відходів, млн. тонн	205,9	249,5	-1
Частка знешкоджених відходів у їх загальному обсязі, %	32,6	37,2	+0,5
Відновлення земель, порушених у результаті діяльності підприємства компанії, га	15,1	23,5	+1
Кількість проведених заходів по озеленінню, “сабботників” і т.п.	н.д.	н.д.	–
Обсяг коштів, виділених на зведення очисних споруд, млн. грн.	н.д.	н.д.	–
<i>Соціальний та гуманітарний розвиток</i>			
Частка інвестицій у розвиток регіонів присутності у чистому прибутку компанії, %	6,5	0,9	-1
Кількість благодійних та спонсорських акцій, подій	12	15	+1
Кількість спонсорських об'єктів, од.	6	7	+0,5
Частка витрат на благодійність та спонсорство в загальних витратах, %	0,6	0,6	0
Обсяг коштів, виділених на підтримку соціально незахищених верств населення, млн. грн.	н.д.	н.д.	–
Обсяг коштів, виділених на спонсорування місцевих культурних, освітніх та спортивних заходів, млн. грн.	н.д.	н.д.	–
Обсяг коштів, виділених на підтримку об'єктів культурно-історичного значення, млн. грн.	н.д.	н.д.	–
Обсяг коштів, виділених на підтримку ЖКГ, млн. грн.	н.д.	н.д.	–
Обсяг коштів, виділених на підтримку соціально важливих досліджень та акцій, млн. грн.	н.д.	н.д.	–
Обсяг коштів, виділених на підтримку дитинства і юнацтва, млн. грн.	н.д.	н.д.	–
<i>Рівень ефективності СІ за вектором “Благодійність”, %</i>	4		
Вектор “Успіх”			

Продовження табл. 5.1

1	2	3	4
Частка витрат на організацію офіційних та бізнес-заходів (відкриття нових об'єктів, нових філій та офісів, конференції, презентації та семінари) у загальних витратах	н.д.	н.д.	–
Кількість опублікованих позитивних відгуків у ЗМІ, од.	43	31	-1
Вартість активів компанії, млрд. дол.	18,539	22,788	+1
Величина валового доходу, млрд. дол.	8,151	12,819	+1
Рентабельність ЕВІДТА, %	21,3	26,6	+1
Рівень ефективності СІ за вектором "Успіх", %	75		
Загальний рівень ефективності СІ, %	48		

*розраховано на основі даних [1-3; 5]

Така ситуація свідчить про відсутність чітких критеріїв відбору та послідовної оцінки ефективності корпоративних соціальних проектів. За таких умов практично неможливо сформулювати уявлення про кращі практики соціального спрямування, а успіхи будуть носити ситуаційний характер. Одним із варіантів виходу із ситуації, що склалася, є удосконалення процесу формалізації процедур відбору соціальних програм для визначення пріоритетних напрямів соціальних вкладень. Потребує формування механізм реалізації обраних заходів КСВ з вбудованою системою адекватного оберненого зв'язку між витраченими ресурсами та їх результатами.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Звіт про сталий розвиток “Систем Кепітал менеджмент” за 2008-2009 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.scm.com.ua/uk/archive/social/>
2. Звіт про сталий розвиток “Систем Кепітал менеджмент” за 2009-2010 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.scm.com.ua/uk/archive/social/>
3. Звіт про сталий розвиток “Систем Кепітал менеджмент” за 2010-2011 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.scm.com.ua/uk/archive/social/>
4. Иваницкая И.И. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : учебное пособие : электрон. аналог печатного издания / И.И. Иваницкая, В.Б. Широков ; Сыкт. лесн. ин-т. – Электрон. дан. – Сыктывкар : СЛИ, 2015. – 136 с. – Режим доступа: <http://62.182.30.44/ft/301-001353.pdf>
5. Отчет об устойчивом развитии Группы СКМ за 2011 год. Сокращенная версия [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.scm.com.ua/uk/archive/social/>
6. Охріменко О.О. Соціальна відповідальність / О.О. Охріменко, Т.В. Іванова. – Навч. посіб. – Національний технічний університет України “Київський політехнічний інститут”. – 2015. –180 с.
7. Посібник із КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / Кол. автор.: О. Лазоренко, Р. Колишко та ін. – К.: Видавництво “Енергія”, 2008 – 96 с.
8. Тульчинский Г.Л. и др. Программа “Эффективные социальные инвестиции и социальное партнерство” [Електронний ресурс] / Г.Л. Тульчинский, О.В. Олейник. – Режим доступу: <https://docplayer.ru/47385707-Programma-effektivnye-socialnye-investicii-i-socialnoe-partnerstvo-esisp.html>
9. GRI’s Sustainability Disclosure Database [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://database.globalreporting.org/>
10. The United Nations Global Compact [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.unglobalcompact.org/>

ДОДАТОК А

Зразок оформлення титульного аркуша розрахункової роботи

Міністерство освіти і науки України

Чернігівський національний технологічний університет

Кафедра теоретичної та прикладної економіки

Розрахункова робота

з дисципліни “Економіко-корпоративні системи підприємства ”

Виконав:

студент групи: шифр групи

ПІБ студента

підпис

Керівник:

ПІБ викладача

підпис

Чернігів ЧНТУ 201_