

## СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ КОРПОРАЦІЙ

**Постановка проблеми.** Вагомою складовою сучасної ринкової економіки є корпорація, сукупний економічний потенціал якої впливає на темпи і якість ринкових трансформацій. Корпорація – це складна, багатоаспектна, ієрархічна соціотехнічна система, суспільний інститут, який здатен пришвидшити трансформаційні зміни в національній економіці. Процеси трансформації економіки України в ринкову призвели до того, що поряд із економічними чинниками все більшу роль у забезпеченні конкурентоздатності, досягненні високої продуктивності та прибутковості виробництва починають відігравати соціально-відповідальні функції, включення до їх компетенції питань підтримки соціальної інфраструктури корпорації, формування систем соціального, освітнього та психологічного забезпечення працівників, впровадження принципів етичної поведінки у відносинах з постачальниками та споживачами. Подібна трансформація суспільних цінностей та пріоритетів вимагає внесення змін до діючої практики управління, забезпечення інтеграції принципів, методів та інструментів соціальної відповідальності у діяльність підприємств із урахуванням економічної складової діяльності корпорації.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питанням визначення груп зацікавлених сторін, їх ролі у запровадженні принципів корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві присвячені роботи Л. Вітківської, В. Головнєва, К. Девіса, О. Лазаренко, Дж. Поста, С. Туркіна, В. Фредеріка та інших. Розробка, реалізація, управління та оцінювання результативності соціально-відповідальних заходів досліджуються у роботах І. Барбашина, І. Беляєвої, С. Буко, С. Івченко, П. Калити, О. Кліменко, Н. Кричевського, М. Ліборакіної, В. Паніотто, В. Садкова, М. Стародубської, С. Титова та інших. Питання оцінки, формування та розвитку корпоративних структур та сукупного економічного потенціалу, як одного з найголовніших факторів їх розвитку досліджують: Б. Андрушків, А. Воронкова, В. Євтушевський, А. Задоя, Ф. Зінов'єв, В. Іноземцев, Г. Козаченко, І. Мазур, А. Сірко, А. Ткач, В. Федулова, В. Шапіро, В. Якубенко та ін.

**Невирішена частина проблеми.** У науковій літературі не існує єдиної думки щодо сутності корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), її рівнів та процесу реалізації. Також не досліджений взаємозв'язок корпоративної соціальної відповідальності із сукупним економічним та соціальним потенціалом.

**Метою статті** є дослідження сутності корпоративної соціальної відповідальності та визначення напрямів підвищення її ефективності, а також її взаємодії із сукупним економічним та сукупним соціальним потенціалом корпорації.

**Викладення матеріалу дослідження.** Існує декілька підходів до визначення сутності корпоративної соціальної відповідальності (рис. 1).

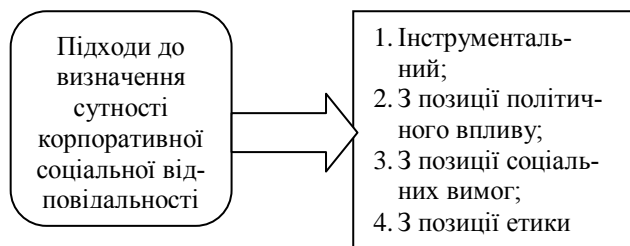


Рис. 1. Підходи до визначення сутності корпоративної

соціальної відповідальності (авторська розробка)

1. Інструментальний підхід, згідно якого підприємство виступає інструментом для створення багатства, а вся його соціальна діяльність спрямована на досягнення економічного результату [1]. Діючи таким чином, організація виконує свою економічну функцію, виробляючи товари та послуги, необхідні для суспільства та створюючи при цьому робочі місця і забезпечуючи максимізацію прибутку для акціонерів. Найвідоміший представник даного підходу – економіст М. Фрідман [2, с. 142].

Деякі сучасні дослідники, прихильники інструментального підходу, наголошують на тому, що лише максимізація прибутку у довгостроковій перспективі визначає справжню відповідальність бізнесу, оскільки подібний підхід дозволяє поєднати інтереси як акціонерів, так і інших зацікавлених сторін [3; 4, с. 3-4].

2. Підхід з позиції політичного впливу, який базується на тому, що підприємства мають здатність впливати на суспільство, і через те повинні відповідально використовувати цю здатність. При цьому під соціальною силою розуміють здатність впливати на результати важливих суспільних процесів з метою вирішення суспільних проблем незалежно від політичних інститутів [4, с. 5].

3. Підхід з позиції соціальних вимог, згідно якого підприємство має зосереджувати свою діяльність на визначенні соціальних вимог суспільства та відповіді на них, сприяючи тим самим посиленню своїх позицій. Один з відомих представників цього напрямку - Дж. Елкінгтон [4, с. 6].

4. Підхід з позиції етики, головною особливістю якого є те, що в його основі лежить ідея етичного обов'язку бізнесу та окремих менеджерів перед суспільством. Так, П. Друкер, відомий своєю критикою поглядів М. Фрідмана, вважав, що, розглядаючи корпоративну соціальну відповідальність, не можна виходити з припущення, що особисті інтереси власників підприємства ведуть до досягнення суспільних благ чи, що особисті інтереси та суспільні блага можуть розглядатися окремо одні від інших [1].

Отже, дослідивши різні підходи до визначення корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), робимо висновок, що це система послідовних економічних, екологічних і соціальних заходів компанії, що реалізуються на основі постійної взаємодії із зацікавленими сторонами і спрямовані на зниження нефінансових ризиків, довгострокове поліпшення іміджу та ділової репутації компанії, а також на зростання капіталізації і конкурентоспроможності, що забезпечують прибутковість і сталий розвиток підприємства [5].

З початком ринкових реформ соціальна політика корпорацій піддалася радикальному перегляду. Основні зміни торкнулися їх соціальної інфраструктури. Можна виділити три етапи змін, у соціальній політиці вітчизняних підприємств, які відображають загальні тенденції розвитку економіки України (рис. 2) [7, с.332-333].

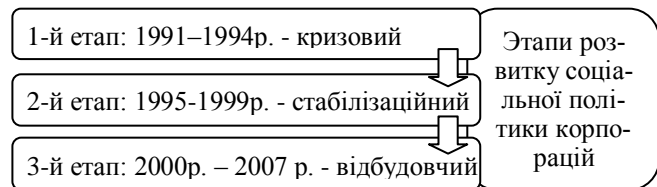


Рис. 2. Розвиток соціальної політики корпорацій (авторська розробка)

Перший етап (1991-1994 рр.) характеризується глибокою економічною кризою, яка охопила всі галузі економіки України. В цей час відбувається різке скорочення соціальної інфраструктури підприємств та зменшення будь-яких витрат, що безпосередньо не були пов'язані з отриманням прибутку [7, с. 6, 80].

Другий етап (1995-1999 рр.) характеризується відносною стабілізацією економічного становища України. Фінансове положення підприємств поступово покращувалося; ліквідація об'єктів соціальної інфраструктури перестає бути ключовою умовою виживання у ринковій системі [7, с. 6, 80].

Третій етап (2000-2007 рр.) характеризується початком розбудови економіки України. Вітчизняні підприємства починають активно розвиватися. Використання соціальних об'єктів стає невід'ємною частиною їх соціальної політики [7, с. 6, 80].

В цей час спостерігаються перші приклади впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності як комплексного підходу до діяльності підприємства. Головною причиною подібної активності стало те, що дотримання принципів соціальної відповідальності виступало однією з умов налагодження співпраці з іноземними партнерами [6].

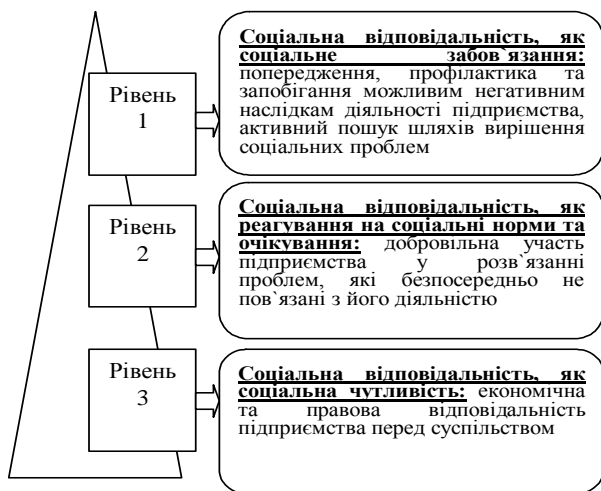


Рис. 3. Рівні формування корпоративної соціальної відповідальності (авторська розробка)

Корпоративна соціальна відповідальність реалізується трьома рівнями в процесі розвитку та становлення

корпорації: на першому рівні соціальна відповідальність сприймається як соціальне зобов'язання. При цьому, основний акцент робиться на економічній та правовій відповідальності підприємства перед суспільством (рис. 3).

На другому рівні соціальна відповідальність визначається як реагування на соціальні норми та очікування. Основний акцент робиться на добровільній участі підприємства у розв'язанні екологічних проблем, вирішенні соціальних проблем, що прямо не пов'язані з діяльністю корпорації. На цьому рівні діяльність підприємства поділяється на таку, що необхідно здійснювати відповідно до вимог закону і таку, що ініціюється добровільно.

На третьому рівні соціальна відповідальність визначається як соціальна чутливість. Основний акцент у діяльності корпорації робиться на попередженні, профілактиці та запобіганні можливим негативним наслідкам, активному пошуку шляхів вирішення соціальних проблем [7, с. 49-50].

Корпоративна соціальна відповідальність є найвищою ланкою у системі взаємодії із сукупним економічним потенціалом та сукупним соціальним потенціалом (рис. 4).

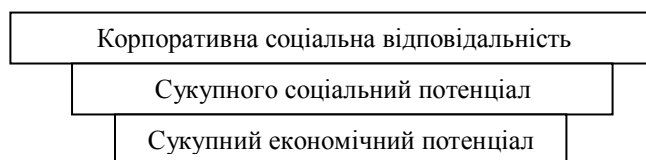


Рис. 4. Взаємозв'язок сукупного економічного потенціалу, сукупного соціального потенціалу та корпоративної соціальної відповідальності (авторська розробка)

Відповідно до сучасних підходів до характеристики соціальної діяльності корпорацій, соціальна організація корпорації виступає як самостійна складова, що здійснює значний вплив на функціонування факторів виробництва та результати корпоративної діяльності [9]. Соціальний потенціал корпорації характеризує її спроможність до формування специфічних соціальних механізмів, інститутів, мотивацій, за рахунок чого забезпечується реалізація суспільних прав, свобод та соціальних вимог учасників корпоративної діяльності, гармонізація їхніх соціально-економічних інтересів, створення системи соціальних мотивів і стимулів, які спрямовані на соціально-економічне зростання корпорації та підвищення якості життя учасників корпоративної діяльності (таблиця 1).

Таблиця 1

Структура соціального потенціалу корпорацій [8]

Складові елементи	Характеристика
Соціальна організація корпоративної власності	- склад та соціальний статус акціонерів; - соціальні параметри виробничо-технологічної бази та її територіальне розміщення; - особливості врахування інтересів учасників корпоративного процесу щодо реалізації корпоративної власності та розподілу доходів; - права й обов'язки учасників у сфері забезпечення стандартів виробничої та екологічної безпеки
Соціальна організація управління	- особливості розподілу управлінських функцій, прийняття рішень; - специфіка цільової орієнтації й координації дій, яка забезпечувала б функціонування, організаційне зростання й інноваційну активність управлінської ієрархії; - комунікації між учасниками корпоративної діяльності; - форми контролю й відповідальності; - специфіка вимог до керівних кадрів, мотивації діяльності менеджменту, групової та індивідуальної поведінки; - соціальна взаємодія (партнерство), способи вирішення конфліктів.
Соціальна організація праці та умови розвитку людського фактора	- соціально-культурні, професійно-кваліфікаційні характеристики найманих працівників, інвестиції в людський капітал, форми оплати праці; - підбір, розстановка та використання трудових ресурсів; - механізми стимулювання трудової активності й відповідальності.
Норми й настанови корпоративної культури	- орієнтованість структурних підрозділів та підпорядкованих одиниць корпорації, усіх співробітників на загальну мету діяльності, рівень ідентифікації цілей співробітників і корпорації.
Пріоритети та параметри	- тип державного устрою, темпи соціального розвитку, пріоритети економічної та соціальної

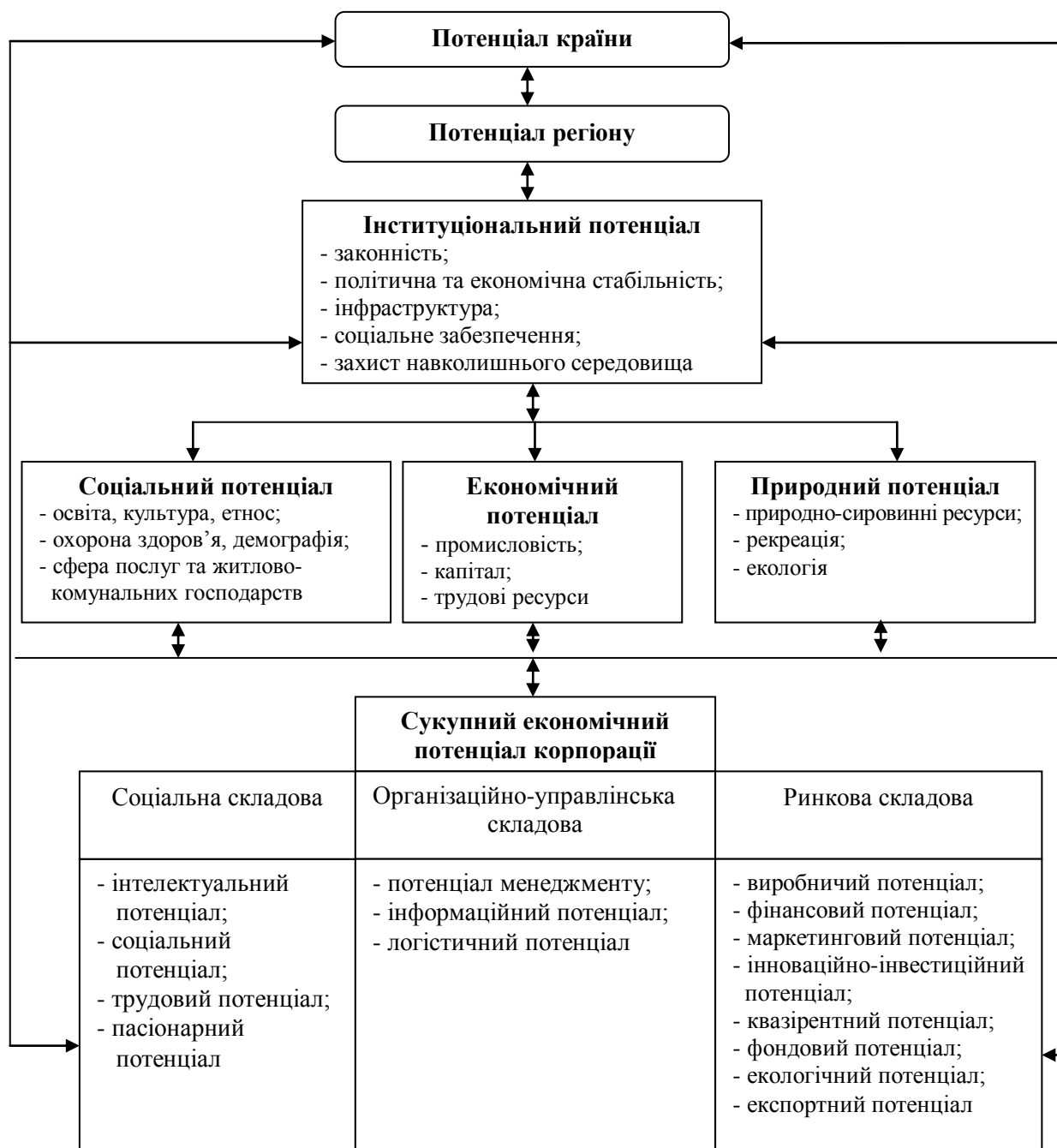


Рис. 4. Сукупний економічний потенціал корпорації в системі економічного потенціалу держави [10]

Сукупний економічний потенціал корпорації є здатністю об'єднаних ресурсів, зусиль його учасників одержувати емерджентний та синергетичний ефекти у результаті асоційованої діяльності, бути джерелом розвитку і зростання як самої корпорації, так і регіону; нарощувати потужність у сфері корпоративного управління й вирішувати поточні і стратегічні завдання корпорацій на мікро-, мезо- та макрорівнях.

Таким чином, виходячи із сутності сукупного економічного потенціалу корпорацій, можна сказати, що він виявляє себе, по-перше, у збереженні результатів попередньої праці; по-друге, у потенційних можливостях, що існують сьогодні і сприяють розвитку структури в майбутньому за рахунок мультиплікаційного ефекту від об'єднання та консолідації зусиль усіх складових

структур та підструктур корпорації (рис.4).

У визначенні управління сукупним економічним потенціалом закладено певну подвійність понять з погляду можливості та необхідності досягнення цілей, поставлених перед корпорацією. З одного боку, сам сукупний економічний потенціал є певною сукупністю різних ресурсів корпорації, що характеризують здатність до досягнення нею певної мети. З іншого боку, управління сукупним економічним потенціалом корпорації, як і будь-якою економічною системою, є цілеспрямованим процесом. Тобто управління є певною дією на систему сукупного економічного потенціалу, що змінює стан цієї системи таким чином, щоб забезпечити найкраще наближення до визначених цільових характеристик [7].

При цьому виділяємо взаємозв'язок між сукупним економічним потенціалом та сукупним соціальним потенціалом: про зрості та стабільному розвитку економічного потенціалу, зростає та розвивається соціальний потенціал та корпоративна соціальна відповідальність. Для стабільного розвитку сукупного економічного потенціалу потрібне гнучке управління ним.

Процес управління сукупним економічним потенціалом – це усвідомлене цілеспрямоване здійснення динамічних змін у потенціалі, при якому змінюються не тільки його складові та показники, що мають якісний і кількісний вирази, а також самі характеристики потенціалу, що сприяє зміні можливостей досягнення стратегічних цілей.

Так, сукупність методологічних, методичних підходів і управлінських рішень, які виробляються на їх основі, об'єднання дій та способів досягнення стратегічних цілей у

єдину траєкторію руху об'єкта сприяє ефективному управлінню сукупним економічним потенціалом корпорації.

Виходячи із зазначеного, управління сукупним економічним потенціалом є цілеорієнтованою траєкторією руху корпорації, що реалізується на практиці щодо використання сукупного економічного потенціалу корпорації з метою підвищення сукупного соціального потенціалу, а, як наслідок, зростання корпоративної соціальної відповідальності [10].

Ефективне функціонування механізму формування корпоративної соціальної відповідальності корпорації потребує координованої роботи різних структурних одиниць, формування органу, який відповідатиме за реалізацію основних функцій управління в межах розробленого механізму та визначення напрямків її реалізації (таблиця 2).

Таблиця 2

Напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності корпорації [8]

Назва	Загальна характеристика напрямів
Екологічна відповідальність	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Запровадження системи екологічного менеджменту, інтегрованої у всі етапи діяльності корпорації, яка дозволить ідентифікувати екологічні загрози, визначити екологічні вимоги, закріплені діючими нормативно-правовими актами, розробити власну екологічну політику та програму її впровадження;</li> <li>– Система екологічного менеджменту має охоплювати два етапи – стабілізацію екологічної ситуації та її покращення. Стабілізація екологічної ситуації має виступати початковим етапом екологічної відповідальності корпорації, складовими якого може виступати: а) запровадження ціни екологостійкості продукції з метою відрахування певного відсотку у галузеві фонди екологостійкості для відшкодування збитків, заподіяних природі; б) контроль за дотриманням гранично допустимих концентрацій забруднених речовин; в) ведення моніторингу ефективності витрат на природоохоронні заходи.</li> </ul>
Суспільна відповідальність	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Співпраця з місцевим співтовариством та місцевою владою щодо створення нових робочих місць, підтримки освітніх ініціатив, розвитку наукової діяльності, утримання соціальної інфраструктури, підтримка соціально-незахищених верств населення;</li> <li>– Забезпечення випуску якісної продукції та запровадження системи оцінки якості. Контроль якості продукції повинен здійснюватися на всіх стадіях виробництва;</li> <li>– Дотримання принципів добросовісності та повноти при сплаті податків та інших обов'язкових платежів;</li> <li>– Формування позитивного іміджу серед інвесторів та кредиторів;</li> </ul>
Трудова відповідальність	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Система оплати праці та мотивації працівників, що може включати створення власних пенсійних фондів, виплату компенсацій, заохочувальні та інші виплати соціального характеру, запровадження матеріальної підтримки працівників та їх сімей, додаткове соціальне страхування;</li> <li>– Підвищення професійного рівня та кваліфікації працівників шляхом налагодження співпраці із навчальними закладами чи розробки власних освітніх програм;</li> <li>– Охорона здоров'я працівників, яка передбачає проведення заходів спрямованих на попередження професійних захворювань та травматизму шляхом здійснення періодичного медичного огляду, оздоровчих заходів, надання можливості для санаторно-курортного лікування;</li> <li>– Забезпечення безпеки праці шляхом постійного моніторингу роботи потенційно небезпечного обладнання та навчання працівників безпечному поводженню на виробництві;</li> </ul>
Економічна відповідальність	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Створення умов для забезпечення фінансової стабільності та економічного розвитку корпорації, забезпечення його прибутковості та високого рівня рентабельності;</li> </ul>

Існують три шляхи розв'язання цього питання:

– створення окремої структурної одиниці (відділу), що спеціалізуватиметься на діяльності у сфері корпоративної соціальної відповідальності, недолік – зростання витрат, пов'язаних з розширенням штату працівників, складність підбору працівників, пов'язана з комплексністю та складністю напрямів корпоративної соціальної відповідальності підприємства, невизначеність повноважень та підпорядкованості;

– розширення повноважень вже існуючого відділу, надання додаткових обов'язків, недолік – зростання навантаження на працівників, що може призвести до погір-

шення їх роботи, неможливість забезпечення комплексності напрямів корпоративної соціальної відповідальності;

– формування єдиного колегіального органу, до складу якого входять представники різних відділів, діяльність яких пов'язана із основними напрямками корпоративної соціальної відповідальності, та спеціалісти цієї сфери, що володіють необхідними знаннями [8].

Подібний підхід до управління дозволяє подолати вищезазначені недоліки, оскільки дає можливість:

– об'єднати економічну, маркетингову, науково-дослідну, технічну, юридичну, кадрову та соціальну служби підприємства у процесі запровадження корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві;

– розв’язати проблему підпорядкованості;  
– створити умови для уникнення протидії з боку окремих керівників.

Завдяки цьому, стає можливим успішне запровадження механізму формування корпоративної соціальної відповідальності, що дозволить реалізувати набуті конкурентні переваги та забезпечити досягнення певних результатів, які умовно можна поділити на короткострокові та довгострокові.

**Висновки.** Корпоративна соціальна відповідальність - це система послідовних економічних, екологічних і соціальних заходів компанії, що реалізуються на основі постійної взаємодії із зацікавленими сторонами і спрямовані на зниження нефінансових ризиків, довгострокове поліпшення іміджу та ділової репутації компанії, а також на зростання капіталізації і конкурентоспроможності, що забезпечують прибутковість і сталий розвиток підприємства.

Корпоративна соціальна відповідальність реалізується трьома рівнями в процесі розвитку та становлення корпорації: на першому рівні соціальна відповідальність сприймається як соціальне зобов’язання. На другому рівні соціальна відповідальність визначається як реагування на соціальні норми та очікування. На третьому рівні соціальна відповідальність визначається як соціальна чутливість.

Корпоративна соціальна відповідальність є найвищою ланкою у системі взаємодії із сукупним економічним потенціалом та сукупним соціальним потенціалом.

Соціальний потенціал корпорації характеризує її спроможність до формування специфічних соціальних механізмів, інститутів, мотивацій, за рахунок чого забезпечується реалізація суспільних прав, свобод та соціальних вимог учасників корпоративної діяльності.

Сукупний економічний потенціал корпорації є здатністю об’єднаних ресурсів, зусиль його учасників одержувати емерджентний та синергетичний ефекти у результаті асоційованої діяльності та нарощувати потужність у сфері корпоративного управління й вирішувати поточні і стратегічні завдання корпорацій на мікро-, мезо- та макорівнях.

Існує прямий зв’язок між сукупним економічним потенціалом та сукупним соціальним потенціалом: про зрості та стабільному розвитку економічного потенціалу, зростає та розвивається соціальний потенціал та корпоративна соціальна відповідальність.

Запровадження корпоративної соціальної відповідальності дозволить реалізувати конкурентні переваги та забезпечити досягнення певних результатів - короткострокових та довгострокових.

#### Список джерел

1. Абрамов Р. Корпоративная социальная ответственность как пример организационного изоморфизма в условиях глобализации / Р. Абрамов // Журнал исследований социальной политики. – 2005. – Т. 3, №3. – С. 327-347.
2. Корпоративная социальная ответственность: возвращение к стокам (Научная конференция Европейской ассоциации этики бизнеса на факультете менеджмента СПбГУ) // Российский журнал менеджмента. – Спб., 2006. – Т. 4, №3. – С. 186-190.
3. Економіка України: десять років реформ / за ред. З. Вагаманюка, С. Панчишина. – Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 496 с.
4. Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? / А.Е. Чирикова, Н.Ю. Лапина, Л.С. Шилова; отв. ред. С.В. Шишкин; Независимый институт социальной политики. – М.: ГУ-ВШЭ. – 2005. – 145 с.
5. Говорун Д.А., Кондруніна К.Ю. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті корпоративного управління. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://lib.academy.sumy.ua/library/Zbirnik/1007\\_2010.pdf](http://lib.academy.sumy.ua/library/Zbirnik/1007_2010.pdf).
6. Калита П.Я. Соціально спрямований бізнес, або Бізнес з турботою про Людей / П.Я. Калита // Молочное дело: Ежемесячный производственно-практический журнал. – 2006. – № 10. – С. 68-69.
7. Головкова Л.С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток: монографія / Л.С. Головкова. – Запоріжжя: КПУ 2009. – 339 с.
8. Спиридонов Д.Ю. Социальный потенциал корпорации: содержание и направление развития : дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.01 / Д.Ю. Спиридонов. Москва, 2003. – 165 с.
9. Шаповал В.М., Головкова Л.С. Развитие системы социального управления акционерных товариществ / В.М. Шаповал, Л.С. Головкова // Электронное научное фахове видання «Ефективна економіка» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=410>.
10. Головкова Л.С. Методологія управління сукупним економічним потенціалом корпорації в контексті регіону. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Dtr\\_ep/2010\\_6/files/EC610\\_03.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2010_6/files/EC610_03.pdf).

**В. Храпко**

г. Симферополь

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗЛИЧНЫХ ИСТОЧНИКОВ ИНВЕСТИРОВАНИЯ

**Постановка проблемы в общем виде и актуальность.** Последние годы в связи с финансово-экономическим кризисом [1-4] вопрос о привлечении инвестиций в Украину, выборе наиболее результативных и эффективных способов и методов инвестирования привлекает все большее внимание. О проблемах с привлечением инвестиций говорит график динамики инвестиций на Украине в течение последних лет (см. рис 1). За 2009 год наблюдается не увеличение инвестиций в основной капитал, но наоборот, существенное снижение на 35% по сравнению с начальным годом кризиса – 2008. Такую динамику подтверждает и гра-

фик сбережений, представленный на рис 2.

Выбор предприятий для инвестирования, а также формы инвестирования, являются важным вопросом для дальнейшего экономического развития Украины.

**Нерешенные проблемы выбора источников инвестиций.** Проблема оценки инвестиций продолжает стимулировать научные исследования. В работе отечественного ученого Т. Бенья [5] сравниваются методы оценки инвестиций, применявшиеся в условиях плановой экономике, когда изменение стоимости денег во времени не учитывалось, и основным критерием эффективности служил срок окупаемости, с методами,