

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова  
Міністерство освіти і науки України

Донбаська державна машинобудівна академія  
Міністерство освіти і науки України

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

ДЕЛІНІ МАРИНА МИКОЛАЇВНА

УДК 334.72: 316.334.23 (477)

### **ДИСЕРТАЦІЯ**

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ  
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМНИЦТВА В  
НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Спеціальність 08.00.03 – економіка та управління національним  
господарством

Подається на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ М. М. Деліні

Науковий консультант – Батченко Людмила Вікторівна, доктор економічних наук,  
професор

Київ, 2018

## АНОТАЦІЯ

**Деліні М. М. Трансформація інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. – Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова Міністерства освіти і науки України (м. Київ), Донбаська державна машинобудівна академія Міністерства освіти і науки України, Краматорськ, 2018.

В дисертації вирішено актуальну наукову проблему щодо розробки теоретико-методологічних основ, концептуальних засад, методичних підходів до формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економічній системі, що зумовлено процесами формування держави сталого розвитку та забезпечення суспільного прогресу.

За результатами теоретичного дослідження наукових підходів до розуміння соціальної відповідальності підприємницького сектору перед суспільством визначено зміст поняття «соціально-економічна відповідальність підприємництва» (СЕВП) як свідомої і добровільної економічної поведінки підприємницької структури (стратегії та тактики діяльності), спрямованої на забезпечення балансу її економічних інтересів з цілями сталого розвитку національної економіки з урахуванням інтересів усіх груп стейкхолдерів і за рахунок застосування економічних інструментів і важелів, а також визначення складових СЕВП, розкрито її роль в національній економіці. Зазначено, що СЕВП має дуальну природу, яка зумовлена її носіями (підприємництво-інститут, підприємницька структура - інституція), що дозволило виділити два рівні СЕВП: мікроекономічний (автономним носієм СЕВП перед усіма групами стейкхолдерів, включаючи суспільство, виступає підприємницька організація) та макроекономічний (підприємницька структура набуває рис стейкхолдера,

перебуваючи під впливом рис держави по забезпеченню нормативно-правового регулювання відносин «підприємництво-національна економіка»).

Визначені зміст і структура інституційного забезпечення СЕВП (формальні і неформальні інститути, інституції, стейкхолдери, системоутворюючі взаємозв'язки). Формальні та неформальні інститути складають інституційний базис СЕВП. Формальними виступають: інститут держави, інститут права, інститут власності, інститут заробітної плати, інститут благодійності. Неформальні інститути класифіковані за ознакою конвергенції їх взаємодії з формальними інститутами. Ними визначені повністю конвергентні (соціальна відповідальність, філантропія, фандрайзинг), частково конвергентні (лобіювання, групові домовленості, персональні преференції, корпоративна культура, суспільна підтримка); нейтральні (самоорганізація, громадська активність, громадське осудження, партнерство), дивергентні (корупція, клановість, тінізація, клієнтелізм, соціальне утриманство, патримоніалізм).

Інструменти реалізації СЕВП класифіковані за ознаками еволюційності розвитку (традиційні, нетрадиційні), сферою впливу (внутрішні, зовнішні), рівня управління (макро-, мікрорівень), психологічного сприйняття відповідальності (моральний обов'язок, очікування подвійної вигоди, виконання законодавчо-нормативних вимог), масштабності результатів (відповідальність перед кожною групою стейкхолдерів відповідно до обсягу груп). Обґрунтовано необхідність розширення інструментарію СЕВП на рівні держави і підприємництва за рахунок інструментів соціально-психологічного впливу на стейкхолдерів. Інструменти і напрями реалізації СЕВП структуровані за основними групами стейкхолдерів.

Виділені і розкриті за змістом вісім етапів процесу становлення інституту СЕВП в розвинених країнах (започаткування, дифузія, концептуалізація, становлення, інституалізація, акцентуалізація, розвиток, конструювання інституційного забезпечення) і визначені основні закономірності розвитку механізмів СЕВП у світі, а саме: становлення інституту СЕВП як

неформального, що спричинює його формування на державному рівні пізніше; конфігурація механізму СЕВП на державному рівні детермінується внутрішніми економічними і суспільно-політичними факторами, ступенем розвитку формальних і неформальних інститутів, принципами і формами сполучення зусиль держави та підприємців в реалізації СЕВП; незалежно від ступеня структурно-організаційного оформлення механізму СЕВП на державному рівні в ньому можуть бути виділені блоки: цільовий, адміністративно-правовий, гуманістичний, інформаційно-комунікаційний, організаційний, інституційний; спільні риси структурно-функціональної організації на мікрорівні.

Ідентифіковані і описані основні моделі взаємодії держави і підприємців у сфері СЕВП (американська, європейська, британська, японська, радянська, пострадянська, африканська, БРІКС). Визначені спільні закономірності трансформації інституційного забезпечення механізму СЕВП за різними моделями і виокремлені особливості становлення вітчизняної моделі СЕВП і механізму її реалізації. Сформовано методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП, який включає: методологічні принципи СЕВП і методологічні основи дослідження і діяльності в сфері СЕВП, сконструйовані на перетині раціонально-критичної, патерналістської, інтерпретативної, функціоналістської парадигм.

Визначені кількісні та якісні характеристики соціально-економічної відповідальності на рівні держави і підприємництва і виявлені економічні і соціальні передумови формування механізму СЕВП в Україні. Аналіз макроекономічних показників розвитку країни, дозволив виявити низку тенденцій: рівень реального ВВП суттєво відстає від номінального, частка соціальних витрат у Державному бюджеті України має тенденцію до зменшення, погіршення основних показників ринку праці і працевлаштування безробітних супроводжується падінням реальної заробітної плати і високою заборгованістю із виплати заробітної плати. Аналіз Індексу людського розвитку, за яким Україна перебуває у групі країн із високим рівнем індексу,

показав, що протягом 2014-2016 р.р. країна стрімко втрачає позиції. Результати аналізу нефінансових звітів свідчать, що велике підприємництво в Україні реалізує СЕВП у досить широкому діапазоні.

На основі дослідження інституційної інфраструктури на законодавчому, виконавчому рівнях та з урахуванням неурядових організацій, що опікуються колом питань реалізації СЕВП, а також нормативно-правового забезпечення СЕВП, виявлені специфічні риси інституційного забезпечення СЕВП в Україні як основи формування механізму її реалізації, а саме: структурно-функціональна обмеженість інституційної інфраструктури СЕВП, слабкість стимулюючого механізму; обмеженість регламентаційного забезпечення СЕВП.

Сформульовано вихідний постулат і запропоновано на його основі концепцію трансформації інституційних засад механізму СЕВП, зміст якої розкритий у теоретико-методологічному, методичному, інструментальному аспектах з урахуванням визначеного комплексу передумов формування такого механізму в Україні. Обґрунтовано, що формалізація інституту СЕВП потребує створення програмного документу, прийнятого правовим актом, в якому на державному рівні визначаються цільові орієнтири, основоположні принципи, напрями та засоби стимулювання і реалізації СЕВП, функції і завдання держави в цьому процесі – Національної концепції розвитку СЕВП.

Удосконалено методичний підхід до визначення рівня соціальної готовності суб'єктів підприємництва до СЕВП, побудований на використанні модифікованої моделі Розенберга і визначеному в роботі комплексі оцінних характеристик, що відображають соціальне мотивування підприємництва до соціально-економічної відповідальності і які поставлені у відповідність до стейкхолдерів та інструментів реалізації. Отримано кількісну оцінку, яка відповідає середньому рівню соціальної готовності ( $I_V=0,617$ ). Удосконалено методичний підхід до оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП за рахунок виокремлення його складових (трудового, матеріально-технічного, науково-інноваційного, соціально-інфраструктурного, бюджетного, інвестиційного, експортно-імпортного потенціалів) і

використання методу аналізу ієрархій, що засвідчило його низький рівень (24,7 % від максимально можливого).

Запропоновано методичний підхід до обґрунтування напрямів трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні на основі побудови матриці «соціальна готовність підприємництва до СЕВП – економічний потенціал готовності підприємництва до СЕВП», в якій виділено шість полів (стабілізація, збалансування, зростання, нейтральне, латентне, вмотивоване), що відображають ступінь готовності підприємництва до прийняття соціально-економічної відповідальності і пріоритетні напрями трансформації інституціонального забезпечення СЕВП.

На основі визначення поточної позиції України, обґрунтовано напрями трансформації інституційних засад механізму СЕВП у два етапи, що обумовлено достатньо високим рівнем соціального вмотивування підприємництва до соціально-економічної відповідальності та низьким рівнем економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП. Напрями трансформації деталізовані за складовими інституційного забезпечення (інституційний базис, інституційна інфраструктура) і етапами реалізації, що передбачає прийняття на законодавчому рівні Національної концепції розвитку СЕВП в Україні (Концепція) і ініціацію створення Національної асоціації СЕВП в Україні.

На основі визначених напрямів трансформації інституційних засад змістовно розкриті основні складові елементи механізму СЕВП на рівні держави. Цими складовими виступають: цільовий блок (розкривається через основну мету Концепція, що полягає у становленні і розвитку СЕВП в Україні як основи конструктивної взаємодії держави і підприємництва на добровільних засадах задля забезпечення сталого розвитку національної економіки і суспільного прогресу. Дорожня карта Концепції передбачає два етапи); гуманістичний блок (розкривається через принципи СЕВП, до яких включено: добровільність; системність; відкритість; прозорість; партнерство; самоорганізація; самостійність у виборі форм; напрямів та інструментів

реалізації; відповідність економічного стимулювання соціальним результатам); адміністративно-правовий блок (представлений нормами конституційного, фінансового, господарського, цивільного, адміністративного, трудового права, деталізованого за важелями стимулювання (переконання) і примусу); інформаційно-комунікаційний блок (представлений у вигляді інформаційно-аналітичної (система збору, зберігання й передачі інформації, методичне і програмне забезпечення аналітичних процедур, інформаційне забезпечення органів управління на усіх рівнях) та комунікаційної складових (структура і процедура комунікацій між акторами в процесі реалізації СЕВП, соціальна звітність, канали формування громадської думки тощо)); організаційний блок (представляє сукупність форм взаємодії підприємництва з органами державного управління, місцевого самоврядування, громадськими організаціями на засадах реалізації СЕВП(соціальне партнерство у сфері розвитку територій, підготовки кадрів, соціалізації і трудової реалізації соціально незахищених верств населення, грантові програми тощо)); інституційний блоки (відображає інституційну інфраструктуру підтримки СЕВП).

Враховуючи високий ступінь диференціації змісту структурних елементів механізму СЕВП на рівні підприємницьких структур, який обмежує можливості їх уніфікації на рівні підприємництва в цілому, удосконалено методичні засади визначення рівня реалізації соціально-економічної відповідальності підприємницької структури перед основними групами стейкхолдерів. Запропоновано комплекс оцінних показників ступеня відповідальності підприємницької структури по кожній групі стейкхолдерів і і методичні засади оцінювання рівня задоволеності працівників політикою СЕВП.

**Ключові слова:** національна економіка, соціально-економічна відповідальність підприємництва, інституційне забезпечення, трансформація, методологія, концепція, соціальна готовність підприємництва, економічний потенціал готовності, матричний підхід, напрями, механізм.

## SUMMARY

**M. M. Dielini. Transformation of institutional foundations of formation of the mechanism of socio-economic responsibility of entrepreneurship in the national economy.** – Qualification scientific thesis, as the manuscript.

The thesis for obtaining the Degree of Doctor of Economics in the specialty 08.00.03 – National Economy and State Economic Regulation. – National Pedagogical Dragomanov University of Ministry of Education and Science of Ukraine (Kiev), Donbas State Engineering Academy of Ministry of Education and Science of Ukraine, Kramatorsk, 2018.

A topical scientific problem of elaboration of theoretical and methodological basis, conceptual foundations, methodological approaches to the formation of mechanism of socio-economic responsibility of entrepreneurship in the national economic system determined by the processes of the sustainable development country formation was solved in the thesis.

Within the theoretical research of the scientific approaches to understanding of social responsibility of the entrepreneurial sector to the society, the notion of «socio-economic responsibility of entrepreneurship» was defined as wilful and voluntary economic behaviour of an entrepreneurial entity (strategies and tactics of its activities) aimed at ensuring the balance of its economic interests and the national economy's sustainable development objectives taking into account interests of all stakeholder groups by application of economic tools and instruments, as well as establishment of the SERE components; the role of the notion in the national economy is revealed. It is indicated that the SERE has dual nature caused by its carriers (enterprise-institute, entrepreneurial structure - institution), which allowed to distinguish two SERE levels: microeconomic (an entrepreneurial organization is an autonomous carrier of the SERE relative to all stakeholder groups including the society) and macroeconomic (an entrepreneurial structure obtains features of a stakeholder falling under the influence of the state features in supporting legislative regulation of «entrepreneurship-national economy» relations»).



The subject matter and structure of the SERE institutional support (formal and informal institutions, institutes, stakeholders, system-formative interconnections) are established. Formal and informal institutions are the institutional basis of the SERE. Formal institutes include: the institute of state, the institute of law, the institute of property, institute of salary, institute of charity. Informal institutions are classified according to the feature of convergence of their interaction with formal institutions. They are determined as completely convergent (social responsibility, philanthropy, fundraising), partially convergent (lobbying, group arrangements, personal preferences, corporate culture, public support); neutral (self-organization, civil activity, public censure, partnership), divergent (corruption, clannishness, spread of the shadow economy, clientelism, social dependence, patrimonialism).

The SERE realization instruments are classified by the features of evolutionary development (traditional, non-traditional), the sphere of influence (internal, external), the management level (macro-, microlevel), the psychological perception of responsibility (moral duty, expectation of double profit, compliance with legislative and legal requirements), the scale of the results (responsibility to each group of stakeholders according to the group size). The need for the SERE instruments expansion at the level of the state and business through the instruments of socio-psychological impact over stakeholders was grounded. The instruments and directions of the SERE realization are structured according to the main stakeholder groups.

Eight stages of the SERE realization in the developed countries are outlined and revealed (beginning, diffusion, conceptualization, formation, institutionalization, accentualization, development, construction of the institutionalized support); main regularities of the SERE mechanisms development in the world are established, namely: formation of the SERE institute as informal which causes its formation at the state level later; the SERE mechanism configuration at the state level is determined by internal economic and socio-political factors, degree of development of formal and informal institutes, principles and forms of combination of efforts of state and entrepreneurs in the SERE realization; regardless of the degree of structural

and organizational design of the SERE mechanism at the state level, several blocks can be isolated within it: target-oriented, administrative and legal, humanistic, information and communication, organizational, institutional; common features of the structural and functional organization at the macrolevel.

Main models of the state and entrepreneurs interaction in the SERE field are identified and described (American, European, British, Japanese, Soviet, post-Soviet, African, BRICS). ). Common regularities of the SERE institutional support mechanism are identified within various models; specific features of the national SERE model are outlined, as well as the mechanism of its realization. The methodological basis of institutional foundations of the SERE mechanism formation is formed which includes: the SERE methodological principles and methodological basis of research and activities within the SERE field at the intersection of rational-critical, paternalistic, interpretative, and functionalist paradigms.

The quantitative and qualitative features of socio-economic responsibility at the state and business level are established; economic and social prerequisites of the SERE mechanism formation in Ukraine are found. The analyses of macroeconomic figures of the country development allowed to identify a number of trends: the real GDP level is considerably behind the nominal one, part of social expenses in the State budget of Ukraine tends to decrease, decline of main figures of the labour market and employment of unemployed is accompanied by the drop of real wages and high debts of wage payments. The analysis of the Human Development Index that puts Ukraine into the group of countries of high human development showed that during 2014-2016 Ukraine was losing its positions. The non-financial reports analysis results indicate that large entrepreneurships in Ukraine implements the SERE in a fairly wide range.

Based on the study of institutional infrastructure on legislative, executive levels of authority and taking into account non-governmental organizations dealing with the SERE realizations range of questions, as well as legislative support of the SERE, the specific features of the SERE institutional support in Ukraine as the basis of formation of its realization mechanism are found within the analysis results,

namely: structural and functional limitation of the SERE institutional infrastructure, weakness of the stimulating mechanism; limitation of the regulating SERE support.

The initial postulate is formulated; the concept of the SERE mechanism institutional foundations transformation is proposed on its basis, and its essence is revealed in the theoretical and methodological, methodical, instrumental aspects with consideration of the defined complex of prerequisites for such mechanism formation in Ukraine. It is proved that the SERE institute formalization needs creation of a policy document adopted through a legislative act that would determine target guidelines, main principles, directions and means of stimulation and realization of the SERE, functions and tasks of the state in this process at the state level – the National SERE development concept.

The methodical approach is proposed concerning the grounding of transformation directions of institutional foundations of the SERE mechanism formation in Ukraine on the basis of matrix construction «social readiness of the enterprise to the SERE – economic potential of the enterprise to the SERE» in which six fields are outlined (stabilization, balancing, growth, neutral, latent, motivated) indicating the degree of readiness of the entrepreneurship to accept socio-economic responsibility and priority directions of the institutional SERE support transformation.

Based on the current Ukraine's position determination, the transformation directions of institutional foundations of the SERE mechanism are grounded in two stages which is caused by fairly high level of social motivation of entrepreneurship to socio-economic responsibility and low level of economic potential of the entrepreneurship readiness to the SERE. The transformation directions are detailed according to the institutional support components (institutional basis, institutional infrastructure) and the realization stages which calls for the National SERE development concept (the Concept) adoption at the legislative level and initiation of the National SERE Association in Ukraine establishment.

Based on the determined transformation directions of institutional foundations, main components of the SERE mechanism at the state level are revealed. They are:

special block (revealed through the main objective of the Concept, consisting in formation of development of the SERE in Ukraine as the foundation for constructive interaction of the state and entrepreneurship on the voluntary basis to ensure sustainable development of the national economy and social progress. The Concept road map envisages two stages); humanistic block (revealed through the SERE principles that include: voluntarism; systemicity; openness; transparency; partnership; self-organization; independence in the choice of realization forms, directions and instruments; conformity of economic stimulation to social results); administrative and legal block (presented by the norms of constitutional, financial, economic, civil, administrative, labour law detailed in lever of stimulation (persuasion) and enforcement); information and communication block (presented as information and analytics (system of information collection, storage and transfer, methodical and programme support of analytic procedures, informational support of management bodies at all levels) and communication components (structure and procedure of communication between actors in the process of the SERE realization, social accountability, channels of shaping public opinion etc.)); organizational block (presents the complex of entrepreneurship forms of interaction with the state authorities, local governments, non-governmental organizations within the SERE realization (social partnership in the field of the territories development, staff training, socialization and labour realization of socially disadvantaged groups, grants etc.)); institutional block (presents institutional infrastructure of the SERE support).

Taking into account high degree of the content differentiation of the SERE mechanism structure elements at the level of entrepreneurial structures that limits capacity of their unification at the entrepreneurship in whole, the methodical foundations are improved considering the determination of realization of the degree of socio-economic responsibility of entrepreneurial structure to main stakeholder groups. The complex of evaluative indices of the degree of socio-economic responsibility entrepreneurial structure to each stakeholder group and methodical foundations of evaluating level of staff satisfaction with the SERE policy are proposed.

**Key words:** national economy, socio-economic responsibility of entrepreneurship, institutional support, transformation, methodology, concept, social readiness of entrepreneurship, economic potential of readiness, matrix approach, directions, mechanism.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

**Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:**

1. Деліні М. М. Соціально-економічна відповідальність підприємництва: теорія, методологія, напрями розвитку: монографія. Краматорськ: ДДМА, 2017. 451 с. (18,5 ум.-друк. арк.).

2. Деліні М. М. Сучасні соціально-відповідальні практики бізнесу в Україні. *Сталий розвиток — XXI століття: управління, технології, моделі. Дискусії 2017*: колективна монографія / за наук. ред. проф. Хлобистова Є.В. Київ, 2017. С. 394-401 (*Особистий внесок: проаналізовано сучасні соціально-відповідальні практики українських підприємств*) (0,49 ум.-друк. арк.).

3. Dielini M. Different practices of socio-economic responsibility of business. *Innovations in the development of socio-economic systems: microeconomic, macroeconomic and mesoeconomic levels*: Collective monograph. Lithuania: «Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2016. Vol. 3. P. 164-178 (*Особистий внесок: досліджено сучасні практики з реалізації соціально-економічної відповідальності підприємствами на світовому ринку*) (0,94 ум.-друк. арк.).

4. Деліні М. М. Соціальна складова сталого розвитку. *Сталий розвиток — XXI століття: управління, технології, моделі. Дискусії 2015*: колективна монографія / за наук. ред. проф. Хлобистова Є.В. Черкаси, 2015. С.109-115 (*Особистий внесок: визначено родь соціальної складової в сталому розвитку*) (0,45 ум.-друк. арк.).

5. Деліні М. М. Показники оцінки соціально-економічної

відповідальності підприємництва в Україні. *Проблеми економіки*<sup>1</sup>. 2017. № 4. С. 263-270 (0,69 ум.-друк. арк.).

6. Деліні М. М. Теоретико-методологічні засади соціальної відповідальності бізнесу: соціально-економічний аспект. *Збірник наукових праць Донецького державного університету управління «Проблеми та перспективи забезпечення стабільного соціального-економічного розвитку»*. Серія «Економіка». Маріуполь. 2017. Т.ХVІІІ. Вип. 304. С. 62-72 (0,64 ум.-друк. арк.).

7. Деліні М. М. Аналіз стану інституційного забезпечення механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці. *Інфраструктура ринку*. 2017. Вип. 12. URL: <http://market-infr.od.ua/uk/12-2017> (0,68 ум.-друк. арк.).

8. Деліні М. М. Соціально-економічна відповідальність підприємництва в системі соціальної відповідальності бізнесу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство<sup>2</sup>. Ужгород. 2017. Вип. 16. Част. 1. С. 84-88 (0,52 ум.-друк. арк.).

9. Деліні М. М. Індексний метод в оцінці соціально-економічної відповідальності підприємництва: міжнародний та український досвід. *Проблеми системного підходу в економіці*. Київ, 2017. Вип. 6 (62). С. 63-69 (0,82 ум.-друк. арк.).

10. Dielini M. Development of social responsibility of business in China: Experience for Ukraine. *Схід*<sup>3</sup>. Маріуполь. 2017. №6 (152). С. 17-21 (0,47 ум.-друк. арк.).

11. Деліні М. М. Напрями оцінки соціально-економічної відповідальності підприємництва. *Проблеми системного підходу в економіці*. Київ. 2017. Вип. 4 (60). С. 131-137 (0,76 ум.-друк. арк.).

12. Деліні М. М. Державне регулювання соціально-економічної

---

<sup>1</sup> Включено до міжнародної наукометричної бази *Index Copernicus*

<sup>2</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

<sup>3</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

відповідальності підприємництва: європейський досвід. *Економічний аналіз*<sup>4</sup>. Тернопіль. 2017. Том 27, № 4. С. 36-43 (1,00 ум.-друк. арк.).

13. Деліні М. М. Досвід Індії в розвитку напрямків соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип. 6 (12). Част. 1. С. 38-41 (0,47 ум.-друк. арк.).

14. Деліні М. М. Соціальна звітність в оцінці соціально-економічної відповідальності підприємництва. *Інтелект XXI*<sup>5</sup>. Київ. 2017. Вип. 6. С. 41-45 (0,58 ум.-друк. арк.).

15. Деліні М. М. Визначення соціального інвестування та соціально відповідального інвестування стосовно соціально-економічної відповідальності підприємства. *Інтелект XXI*<sup>6</sup>. Київ. 2016. Вип. 6. С.179-186 (0,93 ум.-друк. арк.).

16. Деліні М. М. Нормативно-правове регулювання соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні. *Збірник наукових праць ДонДУУ «Проблеми та перспективи забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку»*. Серія «Економіка». Маріуполь. 2016. Т.ХVII. Вип. 299. С. 71-80 (0,58 ум.-друк. арк.).

17. Деліні М. М. Соціально-економічна складова підприємництва. *Причорноморські економічні студії*. Одеса. 2016. Вип. 12. Ч. 1. С. 117-120 (0,46 ум.-друк. арк.).

18. Деліні М. М. Нормативно-правові аспекти пільгового оподаткування як важіль розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Економічні науки»<sup>7</sup>. Херсон. 2016. Вип. 16. С. 162-168 (0,50 ум.-друк. арк.).

19. Батченко Л. В., Деліні М. М. Інституційний механізм забезпечення соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній

---

<sup>4</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

<sup>5</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

<sup>6</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

<sup>7</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

економіці. *Ефективна економіка*<sup>8</sup>. 2016. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6275> (0,74 ум.-друк. арк.) *Особистий внесок: визначено основні складові існуючого інституційного механізму забезпечення соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці та їх взаємозв'язок* (0,37 ум.-друк. арк.).

20. Деліні М. М. Соціальна відповідальність підприємництва в контексті соціальних моделей країн Європи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*<sup>9</sup>. Ужгород, 2015. Вип. 3. С. 98-101 (0,47 ум.-друк. арк.).

21. Батченко Л. В., Деліні М. М. Методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці. *Ефективна економіка*. 2015<sup>10</sup>. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6274> (0,85 ум.-друк. арк.) *Особистий внесок: визначено методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці на засадах конструктивістської, інтрепретативної та конфліктної парадигм* (0,42 ум.-друк. арк.)

22. Деліні М. М. Розвиток напрямів соціальної відповідальності бізнесу у світі та в Україні: еволюційний аспект. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №18. «Економіка і право»*. Київ, 2014. Вип. 26. С. 9-17. (0,87 ум.-друк. арк.)

23. Деліні М. М. Мультивимірний аспект відповідальності підприємництва та її роль в розвитку національної економіки. *Ефективна економіка*. 2014. №12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6147> (0,77 ум.-друк. арк.).

24. Batchenko L. V., Dielini M.M. International Aspects of state regulation of socio-economic responsibility of entrepreneurs: experience for Ukraine. *Baltic*

<sup>8</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

<sup>9</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

<sup>10</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.



*Journal of Economic Studies*<sup>11</sup>. Riga. 2017. Vol. 3. No. 5. P. 13-18 (0,73 ум.-друк. арк.)  
*Особистий внесок: визначені основні тенденції в інституційному регулюванні європейських та азійських країн* (0,36 ум.-друк. арк.).

25. Dielini M. Philanthropy as a tool of socio-economic responsibility of entrepreneurs. *Science and society: Collection of scientific articles*. Edizioni Magi, Roma, Italy. 2017. P. 109-114 (0,40 ум.-друк. арк.)

26. Dielini M. Socio-economic responsibility of entrepreneurs: impacts on business and society. *European Cooperation: Scientific approaches and applied technologies*<sup>12</sup>. Poland. 2017. Vol.11 (30). P. 17-24 (0,67 ум.-друк. арк.).

27. Dielini M. Models of corporate social responsibility: socioeconomic aspect. *Trends in the development of national and world science: Collection of scientific articles*. Nuernberg: Verlag SWG imex GMBH, Deutschland. 2016. P. 62-66 (0,31 ум.-друк. арк.).

28. Corporate social responsibility: ecological aspect. *International journal «Sustainable development»*. 2015. Варна (Болгарія). №1 (22). С. 68-71 (0,43 ум.-друк. арк.).

#### **Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:**

29. Деліні М. М. Розвиток державного регулювання соціально-економічної відповідальності України: Індійський досвід. *Innovative Potential of Socio-Economic Systems: the Challenges of the Global World: Internat. Scien. Conf.* (Lisbon, Portugal, December 22th, 2017). Lisbon, Portugal: Baltija Publishing. Part I. P. 30-33 (0,21 ум.-друк. арк.).

30. Деліні М. М. Напрямки розвитку державного регулювання соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні на основі Європейського досвіду. *Наукові підходи до модернізації економіки та системи управління: матеріали між нар. наук.-практ. конф.* (Київ, 15-16 грудня 2017 р.). Київ: Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського, 2017. С.25-28

<sup>11</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Emerging Sources Citation Index (ESCI) by Web of Science, Index Copernicus, Directory of Open Access Journals*.

<sup>12</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus, Google Scholar, ERIH PLUS, National Library of Poland, PolishScholarlyBibliography (PBN), Citefactor, International Institute of Organized Research (I2OR)*.

(0,23 ум.-друк. арк.).

31. Деліні М. М. Інструменти соціально-економічної відповідальності підприємств. *International Scientific conference Anti-crisis management: State, Region, Enterprise: Conference Proceedings* (Le Mans, France, November 17th, 2017). Le Mans, France: Baltija Publishing. Part II. P. 44-46 (0,22 ум.-друк. арк.).

32. Деліні М. М. Соціально-економічна відповідальність в системі соціальної відповідальності підприємництва. *International Scientific conference The development of International Competitiveness: State, Region, Enterprise: Conference Proceedings* (Lisbon, Portugal, December 16th, 2016). Lisbon, Portugal: Baltija Publishing, 2016. Part I. P. 132-134 (0,17 ум.-друк. арк.).

33. Dielini M. Socio-economic responsibility: theoretical approach. - *Актуальні проблеми зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів: Матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. науковців і студентів* (Маріуполь, 23-25 листопада 2016 р.). Маріуполь: ДонДУУ, 2016. С. 22-25 (0,09 ум.-друк. арк.).

34. Делини М. Н. Становление корпоративной социальной ответственности в управлении предприятиями в мировой бизнес-среде. *Управление в социальных и экономических системах: материалы XXSV междунар. науч.-практ. конф.* (Минск, 14 мая 2015 г.). Минск : Минский университет управления, 2015. С. 105-107 (0,23 ум.-друк. арк.).

35. Деліні М. М. Напрями соціальної відповідальності бізнесу в Україні. *Актуальні проблеми модернізації економіки та фінансової системи України: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* (Черкаси, 28-29 листопада 2014 р.). Черкаси : ЧДТУ, 2014. С.242-245 (0,20 ум.-друк. арк.).

36. Деліні М. М. Еволюційний розвиток напрямів соціальної відповідальності бізнесу у світі. *Ефективна економіка та менеджмент: теорія і практика: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* (Дніпропетровськ, 14-15 листопада 2014 р.). Дніпропетровськ: Видавничий дім «Гельветика», 2014. Ч. 2. С. 7-10 (0,20 ум.-друк. арк.).

37. Деліні М. М. Підходи до визначення соціальної відповідальності

бізнесу. *Фінансово-економічні та соціальні чинники розвитку міжнародних відносин: матеріали між нар. наук.-практ. конф.* (Київ, 6-7 червня 2014 р.). Київ: К. : ГО «Київський економічний науковий центр», 2014. Ч. 1. С.27-29 (0,17 ум.-друк. арк.).

38. Деліні М. М. Проблеми реалізації корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах України. *Політика корпоративної соціальної відповідальності в контексті сталого соціально-економічного розвитку: матеріали I міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Донецьк, 5-6 грудня 2013 р.). Донецьк: ДонДУУ, 2013. С. 64-66 (0,10 ум.-друк. арк.).

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	23
РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ЇЇ РОЛЬ У РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ .....	34
1.1. Теоретичні засади відповідальності підприємництва: мультимірний аспект .....	34
1.2. Інституційний базис забезпечення соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні .....	66
1.3. Інструментарій реалізації соціально-економічної відповідальності підприємництва.....	87
Висновки до розділу 1.....	110
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ І ТРАНСФОРМАЦІЇ ЙОГО ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД .....	114
2.1. Генезис та еволюція інституту соціально-економічної відповідальності підприємництва і механізмів її реалізації .....	114
2.2. Сучасні інституційні моделі сполучення зусиль держави та підприємців в реалізації соціально-економічної відповідальності підприємництва.....	137
2.3. Методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва .....	164
Висновки до розділу 2.....	191
РОЗДІЛ 3. АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ.....	194
3.1. Аналіз реалізації політики соціально-економічної відповідальності держави.....	194
3.2. Дослідження стану реалізації соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні.....	229
3.3. Інституційне забезпечення реалізації соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні .....	249
Висновки до розділу 3.....	268

РОЗДІЛ 4. КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ НАПРЯМІВ ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ...	272
4.1. Концепція трансформації інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва.....	272
4.2. Методичний підхід до визначення соціальної готовності підприємництва до соціально-економічної відповідальності.....	297
4.3. Удосконалення методичних засад оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до прийняття соціально-економічної відповідальності.....	317
Висновки до розділу 4.....	339
РОЗДІЛ 5. ШЛЯХИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ ...	342
5.1. Методичний підхід до обґрунтування напрямів трансформації інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці .....	342
5.2. Структура і складові механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва на рівні держави .....	362
5.3. Методичні рекомендації щодо удосконалення механізму соціально-економічної відповідальності на рівні підприємництва.....	387
Висновки до розділу 5.....	412
ВИСНОВКИ .....	415
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	421
ДОДАТКИ.....	468

## **ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

СЕВП – соціально-економічна відповідальність підприємництва

СВБ – соціальна відповідальність бізнесу

КСВ – корпоративна соціальна відповідальність

ЦОВВ – центральні органи виконавчої влади

ІЛР – індекс людського розвитку

МСП – малі та середні підприємства

ММП – малі та мікропідприємства

ЕППП – економічний потенціал готовності підприємництва

ПКУ – податковий кодекс України

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Соціально відповідальна економічна поведінка суб'єктів підприємницького сектору в сучасних моделях сполучення зусиль держави і підприємництва у забезпеченні сталого розвитку національної економіки отримує все більшого поширення в світі. Світові економічні процеси розвиваються в умовах поглиблення вже існуючих взаємозв'язків та становлення новітніх форм та інструментів ведення соціально відповідального бізнесу з метою досягнення добробуту у суспільстві. Добровільне прийняття на себе соціальної відповідальності суб'єктами підприємницького сектору перетворюється на додаткове джерело зростання їх конкурентоспроможності, фінансово-економічних результатів підприємницької діяльності, а на рівні національної економіки обумовлює підвищення обсягів податкових надходжень, зменшення бюджетного навантаження при реалізації програм соціально-економічного розвитку країни і регіонів, зростання індексу людського розвитку, підвищення доходів населення.

Формування в Україні дієвого механізму прийняття на себе підприємницьким сектором соціальної й економічної відповідальності перед суспільством вимагає створення відповідного інституційного базису (включаючи як формальні, так і неформальні соціальні інститути), цілеспрямованого конструювання і розвитку інституційної інфраструктури підтримки соціально відповідального підприємництва, визначення ключових рис вітчизняної моделі відповідальної взаємодії держави, підприємництва і суспільства як основи сталого розвитку національної економіки.

Фундаментальною базою для проведеного теоретичного дослідження стали наукові здобутки в сфері соціальної відповідальності бізнесу та інституційних засад її реалізації відомих вітчизняних вчених, а саме: Т. Антошко [5], Л. Батченко [11], О. Безрукової [16], Н. Борецької [25], Н. Водницької [36], Н. Волосковець [39], Н. Градюк [51], О. Грішнєвої [58], М. Дейч [63], Г. Жосан [122], А. Колота [160], А. Кравченко [173], М. Кужелева [176], Т. Лункіної [187],

Е. Лібанової [217], І. Лебедєва [185], Я. Ляшка [190], М. Мельникової [205], О. Новікової [226], О. Прокопенко [277], О. Романухи [283], С. Смерічевської [194], М. Сухотеріної [317], В. Шаповал [335], а також таких зарубіжних науковців, як: О. Балч [356], Дж. Бруннер [*G. Brunner*] [401], К. Буманн [*K. Buhmann*] [358], М. Захід [420], А. Керролл [*A. Carroll*] [408], М. Кітцмюллер [*M. Kitzmueller*] [396], Ф. Котлер [*Ph. Kotler*] [172], Н. Лі [*N. Lee*] [172], Юн Ма [*Jun Ma*] [383], П. Мазуркевич [399], Дж. Муліх [*J. Mullich*] [405], М. Портер [*M. Porter*] [400], Т. Н. Савіна [285], А. Сміт [*A. Smith*] [321], А. Форте [*A. Forte*] [379], М. Фрідмен [*M. Friedmen*] [397], Й. Шумпетер [*J. Schoumpeter*] [148].

Визнаючи вагомість теоретичного і практичного доробку зазначених вище науковців, слід відзначити, що цілісна теоретико-методологічна основа, концептуальне бачення механізму реалізації соціальної й економічної відповідальності підприємництва перед суспільством і інституційного забезпечення його формування наразі науковою думкою не створені. Це фактично переводить соціально-економічну відповідальність підприємництва (СЕВП) в національній економіці у неконтрольований стан. Отже, актуальність дисертації обумовлена необхідністю створення теоретико-методологічного базису, цілісної концепції і методичних підходів до трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП, що визначило об'єкт і предмет дослідження, його мету і завдання, а також структуру дисертаційної роботи.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертацію виконано відповідно до тематики науково-дослідних робіт: Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова Міністерства освіти і науки України «Актуальні проблеми розвитку економічної системи України в умовах трансформаційних перетворень» (номер держреєстрації 0103U004015, 2014-2017 рр.), в межах якої автором проаналізовано етапи розвитку інституційного забезпечення соціально-економічної відповідальності підприємництва у світі та в Україні, наведений сучасний механізм СЕВП в Україні та пріоритети його трансформації; Київського національного університету культури і мистецтв Міністерства культури України: «Формування репутаційного капіталу організацій



як основний показник конкурентоздатності» (номер держреєстрації 0115U006582, 2015-2017 рр.), у межах якої визначені переваги реалізації соціально-економічної відповідальності підприємств та зазначений механізм підвищення конкурентоздатності організацій; «Формування теоретико-методологічних засад забезпечення економічного розвитку регіону та його оцінка в стратегічній перспективі» (номер держреєстрації 0110U006871, 2015-2017 рр.), в межах якої запропоновані рекомендації з розвитку національної економіки на засадах соціально-економічної відповідальності підприємництва.

**Мета і основні завдання наукового дослідження.** Метою дисертації є розробка теоретико-методологічних засад, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в національній економіці України. Досягнення поставленої мети зумовило необхідність постановки і вирішення таких *завдань*:

теоретично обґрунтувати сутність і роль соціально-економічної відповідальності суб'єктів підприємництва в національній економічній системі;

визначити зміст і структуру інституційного забезпечення реалізації СЕВП;

узагальнити і систематизувати форми, напрями та інструменти реалізації СЕВП;

розкрити закономірності становлення і розвитку інституту СЕВП і механізмів її реалізації;

розвинути наукові уявлення про форми взаємодії держави і підприємців в реалізації СЕВП;

створити методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП;

визначити кількісні та якісні характеристики реалізації політики соціально-економічної відповідальності держави;

виявити стан реалізації соціально-економічної відповідальності на рівні підприємництва України;

охарактеризувати стан і розкрити національні особливості інституційного забезпечення СЕВП в Україні;

розробити концепцію трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП;

удосконалити методичний підхід до визначення соціальної готовності підприємництва до прийняття соціально-економічної відповідальності;

удосконалити методичні засади оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до соціально-економічної відповідальності;

запропонувати методичний підхід до обґрунтування напрямів трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні;

удосконалити науковий підхід до формування механізму СЕВП в Україні.

*Об'єктом дослідження* виступає процес трансформації інституційних засад СЕВП в національній економіці.

*Предметом дослідження* є теоретико-методологічні, методичні підходи, прикладні положення щодо удосконалення інституційних засад формування механізму СЕВП на рівні держави і підприємництва.

**Методи дослідження.** Теоретичну та методологічну базу дослідження склали основоположні засади неінституціоналізму, посткейнсіанства, теорій суспільного вибору й економічного зростання росту, соціальної і поведінкової економіки, державного управління, наукові здобутки в сфері корпоративної соціальної відповідальності, корпоративного управління, викладені в працях вітчизняних і зарубіжних учених. У процесі дослідження використовувався комплекс загальнонаукових, конкретно-наукових і спеціальних методів, зокрема: *систематизація, діалектичний метод, конкретизація, декомпозиція* (при обґрунтуванні змісту і ролі відповідальності підприємництва в національній економіці, змісту і структури інституційного забезпечення СЕВП, структуризації інструментів СЕВП); *періодизація, класифікація* (при визначенні етапів становлення СЕВП і національних моделей її реалізації), *системний підхід, аналіз, синтез, дедукція* (при створенні методологічного базису трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП); *статистичний, структурно-функціональний аналіз* (при побудові аналітичного забезпечення трансформації інституційних засад СЕВП), *концептуалізація, структурне моделювання,*

*структурний синтез* (в процесі створення концепції трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП), *соціально-психологічне моделювання, метод аналізу ієрархій* (для обґрунтування методичних підходів до визначення ступеня готовності підприємництва до СЕВП); *матричний метод* (при визначенні напрямів трансформації інституційних засад СЕВП); *комплексний підхід, організаційно-структурне конструювання* (при визначенні структури і змісту складових механізму СЕВП), *логічне узагальнення* (для формулювання висновків).

*Інформаційною базою* слугували результати досліджень вітчизняних та зарубіжних авторів, комплекс законодавчих і нормативно-правових актів України, офіційні статистичні матеріали Державної служби статистики України, міжнародні стандарти з корпоративної соціальної відповідальності, інформаційно-аналітичні огляди, фінансова і нефінансова звітність підприємницьких структур, результати власних досліджень автора та ін.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у розробці теоретичних і методологічних основ, концептуальних засад, методичних підходів до трансформації інституційних засад створення в Україні дієвого механізму стимулювання і реалізації підприємництвом соціально-економічної відповідальності в процесі забезпечення сталого розвитку національної економіки. Наукова новизна результатів дослідження розкривається в таких положеннях:

*вперше:*

теоретично обґрунтовано зміст і структуру інституційного забезпечення СЕВП за рахунок визначення його складових (формальні і неформальні інститути, інституції, стейкхолдери, системоутворюючі взаємозв'язки), структурування неформальних інститутів СЕВП у групи за ознакою конвергенції їх взаємодії з формальними інститутами (конвергентні, частково конвергентні, нейтральні, дивергентні) і визначення особливостей інституційного забезпечення формування механізму СЕВП на макро- та мікроекономічному рівнях, що у сукупності дозволить структурувати цілі і завдання трансформації інституційного забезпечення СЕВП відповідно до вимог сталого розвитку національної економіки;

запропоновано методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП, заснований на синтезованих в роботі методологічних принципах і розкритий в методологічних засадах, диференційованих за сферами дослідження і діяльності, сконструйованих на перетині базисних парадигм: раціонально-критичної, патерналістської, інтерпретативної, функціоналістської, що створює підстави для інкорпорації у дослідження та розробку пропозицій щодо трансформації механізму СЕВП політичних, регуляторних, соціальних, економічних, психологічних аспектів і виступає не тільки способом відображення об'єктивної реальності існування СЕВП у національній економічній системі, а й способом розв'язання визначених суб'єктивних проблем та суперечностей, пов'язаних із розподілом цієї відповідальності між основними інститутами суспільства;

розроблено концепцію трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні, яка структурована за такими складовими, як: теоретико-методологічні імперативи, постулат, передумови, методи й інструменти трансформації інституційних засад (вибір яких здійснюється з урахуванням ступеня готовності підприємництва до соціально-економічної відповідальності) і яка передбачає прийняття на державному рівні Національної концепції СЕВП в Україні як програмного документу, яким визначаються цілі, принципи, напрями, засоби, функції і завдання держави щодо стимулювання і реалізації підприємницьким сектором соціально-економічної відповідальності, що утворює онтологічно-праксеологічний базис трансформації інституційних засад механізму СЕВП в національній економіці;

запропоновано методичний підхід до обґрунтування напрямів трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП на основі побудови матриці «соціальна готовність підприємництва до СЕВП – економічний потенціал готовності підприємництва до СЕВП», в якій виділені і описані шість основних полів, визначені вихідні позиції України й оптимальна траєкторія трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП, що дозволило обґрунтувати напрями такої трансформації, які запропоновано реалізувати в два

етапи, зміст яких розкрито окремо для інституційного базису й інституційної інфраструктури, що сприятиме збалансованому розвитку усіх елементів інституційного забезпечення механізму СЕВП;

*удосконалено:*

структуризацію інструментарію СЕВП на основі запропонованої його класифікації (за ознаками еволюційності розвитку, сферою впливу, рівня управління, психологічного сприйняття відповідальності, масштабності результатів), міждисциплінарного підходу до опису множини традиційних і новітніх інструментів, доповнених інструментами соціально-психологічного впливу на рівні держави і підприємства, які підвищують престиж соціально-економічної відповідальності на усіх рівнях, включаючи особистісний, а також напрямів реалізації СЕВП стосовно основних стейкхолдерів, що дозволило сформуванню цілісного і систематизованого наукового уявлення про можливості та ефекти реалізації підприємцями політики СЕВП;

методичний підхід до визначення рівня соціальної готовності підприємницького сектору до СЕВП, особливістю якого є кількісна оцінка суб'єктивного сприйняття важливості СЕВП на основі модифікованої моделі Розенберга і запропонованого комплексу оцінних характеристик, які репрезентують усі напрями такої відповідальності перед всіма групами стейкхолдерів, що дозволяє виявити потенціал актуалізації СЕВП в Україні, а також завдання й інструменти держави щодо трансформації інституційних засад формування механізму її реалізації;

методичний підхід до оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до прийняття соціально-економічної відповідальності, який, на відміну від існуючих, розкриває структуру зазначеного потенціалу (трудовий, матеріально-технічний, науково-інноваційний, соціально-інфраструктурний, бюджетний, інвестиційний, експортно-імпорتنний часткові потенціали) і передбачає використання методу аналізу ієрархій для обґрунтування вибору альтернативи (високий, середній, низький економічний потенціал готовності підприємництва), що дозволяє оцінювати результативність зусиль держави щодо створення

економічних передумов формування механізму СЕВП в Україні;

науковий підхід до формування механізму СЕВП в Україні зокрема щодо визначення його структури і змісту елементів на рівні держави і підприємництва; на рівні держави – шляхом визначення основної мети розвитку СЕВП з деталізацією завдань і принципів їх реалізації, які закріплюються Національною концепцією СЕВП в Україні, а також окреслення змісту адміністративно-правового, інформаційно-комунікаційного, організаційного й інституційного блоків механізму; на рівні підприємництва – шляхом розробки методичних положень з оцінки ступеня соціально-економічної відповідальності підприємницької структури перед всіма групами стейкхолдерів і задоволеності її персоналу політикою СЕВП;

*дістали подальшого розвитку:*

наукове обґрунтування змісту і ролі відповідальності підприємництва у забезпеченні функціонування та розвитку національної економіки за рахунок дескриптивного визначення поняття «соціально-економічна відповідальність підприємництва» як свідомої і добровільної економічної поведінки підприємницької структури (стратегії та тактики діяльності), спрямованої на забезпечення балансу її економічних інтересів з цілями сталого розвитку національної економіки з урахуванням інтересів усіх груп стейкхолдерів і за рахунок застосування економічних інструментів і важелів, а також визначення складових СЕВП (соціальна, економічна, юридична, етична), що дозволяє окреслювати підстави для узгодження інтересів бізнесу, влади та суспільства в цілому за умов високого рівня соціалізації економіки;

періодизація еволюціонування інституту СЕВП в міжнародному аспекті за рахунок визначення і розкриття змісту етапів його становлення і розвитку, тенденцій трансформації історичних форм механізмів реалізації на рівні національної економіки і підприємництва, що створює підґрунтя для визначення методологічних принципів СЕВП як інституту забезпечення національного економічного розвитку;

наукове уявлення про форми сполучення зусиль держави та підприємців в

забезпеченні соціально-економічної відповідальності за рахунок класифікації їх моделей за критерієм вагомості впливу основних акторів (держава – підприємництво) з виділенням характерних для них інструментів реалізації і визначенням спільних для всіх моделей напрямів трансформації інституційного забезпечення механізмів СЕВП, що дозволило виокремити низку особливостей становлення вітчизняної моделі СЕВП і механізму її реалізації.;

комплекс економічних і соціальних передумов формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні на основі дослідження стану і результативності реалізації соціально-економічної відповідальності держави і економічних суб'єктів великого, середнього і малого підприємництва, що дозволить підвищити обґрунтованість управлінських рішень щодо оптимізації структури функціональних елементів відповідного механізму;

інформаційно-аналітичне забезпечення державного регулювання СЕВП за рахунок визначення якісних характеристик поточного стану її інституційного розвитку на основі аналізу інституційної інфраструктури СЕВП на рівні законодавчої і виконавчої влади, місцевого самоврядування, недержавних структур сприяння СЕВП, а також дослідження і систематизації її нормативно-правового забезпечення, що сприятиме створенню системних основ трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у тому, що основні методичні положення і висновки, обґрунтовані в дисертації, доведені до рівня готових до впровадження конкретних практичних рекомендацій. Розроблені в дисертації положення складають методологічну основу для трансформації інституційних засад СЕВП і формування механізму її реалізації в національній економіці. Результати дисертації, висновки і рекомендації автора впроваджені в практику діяльності: Департаменту економіки Донецької обласної державної адміністрації при розробці Програми економічного і соціального розвитку Донецької області на 2018 р. і основних напрямів розвитку на 2019-2020 рр. (довідка № 6/251/40-18/03-3 від 27.02.2018 р.); Українського союзу промисловців і підприємців в роботі Національного форуму «Трансформація України» (довідка

№ 208 від 05.02.2018 р.); Державної установи «Інститут економіки та прогнозування НАН України» в частині обґрунтування шляхів підвищення економічної активності населення Донбасу (довідка № 135-7/144 від 10.01.2018 р.); ПАТ «ДТЕК ДНПРОЕНЕРГО» при розробці загальної стратегії СЕВП (довідка № 01/420 від 17.01.2018 р.); ГО «Інститут громадянської просвіти» при проведенні бізнес-тренінгів, семінарів, круглих столів (9-17 від 14.11.2017 р.); ТОВ «БЕЛОР-ДИЗАЙН» при розробці плану по роботі з персоналом на 2018 р. і програми розвитку потенціалу компанії до 2020 р. (довідка № 318 від 06.12.2017 р.); Групою компаній SPORT LIFE в частині впровадження елементів соціального партнерства (довідка №8-13/31 від 24.11.2017 р.).

Результати дисертаційної роботи впроваджено у навчальний процес Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова при викладанні дисциплін «Державно-громадське управління соціальним розвитком», «Управління соціальним капіталом», «Теорія та практика соціального партнерства», «Європейський Союз та політика європейської інтеграції» (довідка № 07-10/288 від 22.02.2018 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Наукові положення, розробки і висновки дисертації, що виносяться на захист, є результатом особистих наукових досліджень і одержані автором самостійно. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано тільки ті ідеї, положення та розрахунки, що є особистим внеском автора, який конкретизовано у списку публікацій.

**Апробація результатів дослідження.** Результати дисертації, висновки і пропозиції були представлені у доповідях і схвалені на науково-практичних конференціях різного рівня, серед яких: Міжнародна науково-практична конференція «Наукові підходи до модернізації економіки та системи управління» (м. Київ, 2017 р.), Міжнародна інтернет-конференція «Innovative Potential of Socio-Economic Systems: the Challenges of the Global World» (м. Лісабон, Португалія, 2017 р.), Міжнародна конференція «Anti-crisis management: State, Region, Enterprise» (м. ЛеМанс, Франція, 2017 р.), Міжнародна наукова конференція «The development of International Competitiveness: State, Region, Enterprise» (м. Лісабон,



Португалія, 2016 р.), міжнародна науково-практична інтернет-конференція науковців і студентів «Актуальні проблеми зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів» (м. Маріуполь, 2016 р.), XXSV Міжнародна науково-практична конференція «Управление в социальных и экономических системах» (м. Мінськ, Республіка Білорусь, 2015 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми модернізації економіки та фінансової системи України» (м. Черкаси, 2014 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Ефективна економіка та менеджмент: теорія і практика» (м. Дніпропетровськ, 2014 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Фінансово-економічні та соціальні чинники розвитку міжнародних відносин» (м. Київ, 2014 р.); I Міжнародна науково-практична конференція «Політика корпоративної соціальної відповідальності в контексті сталого соціально-економічного розвитку» (м. Донецьк, 2013 р.).

**Публікації.** Основні результати досліджень за темою дисертації опубліковано у 38 наукових працях, з яких: 1 індивідуальна і 3 колективних монографій, 24 статті у фахових наукових виданнях (в т.ч. 5 статей – у зарубіжних виданнях), 10 публікацій у матеріалах конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 36,80 ум.-друк. арк., з яких особисто автору належить 36,37 ум.-друк. арк.

## РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ЇЇ РОЛЬ У РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

### 1.1 Теоретичні засади відповідальності підприємництва: мультивимірний аспект

Розвиток сучасного суспільства стикається з багатьма проблемами, зокрема економічного характеру, що пояснюється технологічним розвитком виробництва та технологій, які мають подвійний ефект – підвищують ефективність та рентабельність виробництва з одного боку, і забруднюють довкілля з іншого. Ведення такої суспільно-корисної діяльності, яка б рухала суспільство вперед, підвищуючи рівень його розвитку та добробуту, та не відкидала назад, змушуючи долати ризики втрати невідновлюваних природних ресурсів – нагальна задача доби для всього людства.

В останній третині ХХ століття сформувалася і в 1992 році була офіційно проголошена Всесвітньою конференцією глав держав і урядів у Ріо-де-Жанейро ідея сталого розвитку, яка передбачає одночасно вирівнювання рівня життя населення різних країн та його подальше зростання і скорочення споживання природних ресурсів та їх відтворення, особливо це стосується невідновлюваних природних речовин [111].

На цей час сформувалося і загальновизнане визначення сталого розвитку – це модель економічного зростання, в якій використання ресурсів спрямоване на задоволення потреб людини при збереженні навколишнього середовища, так що ці потреби в розвитку можуть бути задоволені не тільки в сьогоденні, але й для майбутніх поколінь [114].

Головною умовою сталого розвитку є досягнення ринкової рівноваги, тобто такої симетричності процесів, що збалансовує деструкцію і відновлення, розпад і з'єднання, розподіл та інтеграцію. В.П. Залуцький під соціально-економічним розвитком розуміє зміни соціальних та економічних показників під впливом

реалізації рішень щодо використання соціально-економічного потенціалу, тобто пов'язує досягнення соціально-економічного розвитку з результатами взаємозв'язку між соціально-економічним потенціалом і рішеннями керівників щодо його використання. Концепція сталого розвитку з'явилася в результаті об'єднання трьох основних точок зору: економічної, соціальної та екологічної [295], які стали її трьома складовими: екологічною (збереження і поліпшення природного середовища); економічною (подальший гармонійний розвиток виробництва, продуктивних сил суспільства); соціальною (неухильне підвищення добробуту народів, вирівнювання рівня їх життя, неухильне поліпшення соціальних умов та стандартів) [111]. Вчені вважають, що саме таке бачення сталого розвитку є прийнятним для усіх народів.

В.В. Зубенко зауважує, що концепція сталого розвитку є соціально орієнтованою системою знань, яка спрямовується на збереження соціальної і культурної стабільності [134], що може характеризувати відповідальність держави перед власним населенням як основного регулятора взаємовідносин в країні та керівника в забезпеченні основних соціальних гарантій.

Соціальна складова сталого розвитку орієнтована на людський розвиток, на збереження стабільності суспільних систем, на зменшення кількості конфліктів у суспільстві. Важливе досягнення не лише внутрішньо-, але й міжпоколінної справедливості, що проявляється в ідеї дотримання прав майбутніх поколінь. Адже природні ресурси є загальною спадщиною всього людства, включаючи як сучасників, так і майбутні покоління. Для досягнення стабільного розвитку природний фонд повинен передаватись наступним поколінням якомога менш вичерпаним [133; 134]. Важливе значення для забезпечення цих умов має справедливий розподіл благ між людьми, плюралізм думок та толерантність у відносинах між ними, збереження культурного капіталу і його розмаїття, насамперед спадщини невідоміючих культур [287]. Отже, важливим в реалізації сталого розвитку стає саме людський розвиток, який передбачає активну діяльність самої людини в процесах управління своїм життям та який спрямовується на дотримання принципу справедливості та стабільності, що

виявляється у раціональному використанні природних ресурсів та збереження суспільних відносин та культурної спадщини в сучасному світі [94].

Соціальні домінанти сталого розвитку проявляються в одному з найактуальніших завдань сучасності – пошукові інструментарію подолання обмежень так званого суспільства споживання, де спостерігається розрив між споживанням і задоволенням реальних потреб людини [219]. У вирішенні цієї задачі велику роль може відігравати підприємництво, яке спроможне реалізувати усі три складові концепції сталого розвитку й створити основу для підтримки людського розвитку на кожному підприємстві.

Сучасний розвиток України та світової економіки вимагає нових підходів до ведення бізнесу, поглядів на підприємництво. Соціальна відповідальність при цьому є одним з інструментів підвищення ефективності діяльності підприємства та покращення соціального стану працівників, населення та суспільства. У розвинених економіках майже вся діяльність бізнесу та урядових інституцій спрямована на розвиток людини чи суспільства загалом, що може проявлятися як у соціально-відповідальному веденні бізнесу, так і конкретних діях, спрямованих на поліпшення добробуту і окремої людини, так і населення взагалі [80].

У своїй основі соціальна відповідальність несе соціальну складову, що може бути охарактеризована як соціально-економічна. Економічна її сутність проявляється в спрямованості на отримання прибутку, а соціальна – в розвитку добробуту людей як прямим, так і опосередкованим чином.

Дослідженню сутності підприємництва та його соціально-економічної складової приділено увагу з боку вчених різних сфер, як економістів, так і соціологів та філософів, які вивчали це поняття з різних боків. А саме: R. Cantillon, A. Smith, J.-B. Say, M. Weber, J. Schumpeter, J.M. Keynes, О.Я. Геліх, В.В. Томілов, А.А. Крупанін, Т.Д. Хакунов, Є. А. Кісельов, Г.Л. Багієв, А.Н. Асаул, О.Б. Коротич, Ю. Л. Орел, О. В. Рябічко, М. А. Тітовець, А. В. Дакус, Н.О. Сімченко та інші.

Для дослідження соціально-економічної компоненти підприємництва спочатку розглянемо саму категорію. Розкриваючи її сутність, дослідимо й

соціально-економічний аспект підприємництва. Так, історично, перші спроби систематичного теоретичного осмислення підприємництва почались у XVII ст. Вперше поняття «підприємець» у науковий обіг ввів англійський економіст Річард Кантільйон (R. Cantillon), який зробив систематичний аналіз підприємництва, сутність якого полягала в вивченні ролі підприємства в національній економіці. Вагомий внесок у дослідження феномену підприємництва протягом XVIII-XIX ст. зробили відомі західні економісти А. Сміт (A. Smith), Ж.Б. Сей (J.-B. Say), А. Маршалл (A. Marshall), Й. Шумпетер (J. Schumpeter) та ін. [155].

Р. Кантільйон розглядав підприємництво через ризик. На його думку, підприємець – це людина, яка бере на себе ризик, пов'язаний з організацією нового підприємства чи з розробкою нової ідеї, нової продукції чи нового виду послуг, які пропонуються суспільству [43]. Він та інші представники економічної теорії тих часів більше виділяли саме економічний аспект підприємництва, хоча й соціальний простежується в тому, що продукція чи послуга пропонується суспільству, тобто зроблена для людей.

Інший видатний вчений-економіст – А. Сміт – характеризує підприємця і його роль в економіці, як реалізатора ризикованих комерційних ідей. За Смітом підприємець сам вносить капітал, планує, організовує виробництво і розпоряджається результатами своєї праці. Його прибуток – це компенсація власника за ризик [321]. Тобто, він розглядає підприємця як власника, який ризикує своїм капіталом заради прибутку, який покриває витрати, витрачені на ресурси для виготовлення продукту обміну, а також виплати заробітної плати найнятим працівникам [148]. У нього вже йде мова про заробітну плату, що виконує не тільки економічну, але й соціальну функцію, забезпечуючи їх добробут, надаючи можливість для підвищення якості життя.

Ж. Б. Сей бачив підприємництво як раціональну комбінацію факторів виробництва в даній точці ринкового простору [9]. Його бачення підприємництва не сильно відрізняється від визначень Р. Кантільйона та А. Сміта, що пояснюється часом наукових досліджень та ступенем розвитку економічної, політичної та

суспільної думки. В ті часи більше уваги приділялось саме економічній складовій, ніж соціальній частині підприємництва, яке отримало свій розвиток пізніше. Але й в лише економічному вимірі підприємництва та організації виробництва (товарів, послуг, інновацій) є соціальний прояв, що підтверджується наступним: при організації підприємництва винаймаються працівники, забезпечуючи таким чином робочі місця, знижуючи соціальну напругу в суспільстві (збільшенням зайнятого населення), сплачуючи заробітну плату, що має соціально-економічний ефект; сплачуються податки від отриманого прибутку до держави, що впливає на зростання національної економіки; прибуток є компенсацією за ризик підприємця чи власника, що спрямоване на збільшення його добробуту; виробництво товарів та послуг спрямоване на задоволення потреб суспільства, з урахуванням його бажань.

Досліджуючи соціально-економічний аспект підприємництва, доцільно звернутись до праць економіста й філософа М. Вебера, який бачив у підприємницькій діяльності втілення раціональності. Під раціональністю він розумів функціональну ефективність, отримання максимальної вигоди від використання вкладених коштів і докладених зусиль тощо [321]. Тобто, тут вже соціальне проявляється не як похідне, а як першорядне: людина веде свій бізнес в межах власного світогляду та моральності. Звідси виникає і соціальна відповідальність бізнесу, тобто, коли людина вважає за потрібне допомагати завдяки своїм прибуткам у вигляді благодійності, спонсорства чи інших інструментів [97].

Сучасне розуміння підприємництва починається із робіт Й. Шумпетера, який у своїй книзі «Теорія економічного розвитку» на початку ХХ ст. показує ключову роль підприємця в економічному розвитку суспільства. Для Шумпетера головним у підприємстві є інноваційна діяльність [321]. Інновація також виступає основою конкурентоздатності та розвитку економіки країни [207]. Окрім того, вона несе в собі соціальну компоненту, тому найчастіше, новітні розробки є більш якісними аніж попередні, а отже й більш сприятливими для людей.

За Й. Шумпетером, типового підприємця характеризує постійне бажання

працювати, заради прагнення до успіху. Серед нематеріальних мотивів підприємницької діяльності він виділяв: бажання побудувати власне підприємство; самореалізацію і волю до перемоги; креативну складову улюбленої справи [148]. Виходячи з цього, можна зробити висновок, що вже Й. Шумпетер більш орієнтується не тільки на економічний аспект діяльності підприємців, але й на досягнення ними власних соціальних цілей: чи-то успіх, бажання самореалізуватись чи креативна складова, яка й дає можливість підійти з інноваціями до виробництва. У цьому вже підприємство стає більш соціально-економічно орієнтованим, яким воно й було насправді, але саме Й. Шумпетер розширює соціальну складову підприємництва.

Серед видатних вчених-економістів, які досліджували поняття підприємництва, також виділяється засновник кейнсіанської доктрини – Дж. М. Кейнс. Він обґрунтовує, що підприємець – це своєрідний соціально-психологічний тип господарника, для якого головне «... не стільки раціональна калькуляція Вебера або новаторство Шумпетера, скільки набір певних психологічних якостей» [9, с.15]. Кейнс ще більше розриває соціальну складову підприємництва, а також робить акцент на психологічному аспекті, який безумовно в ньому присутній. Набір описаних ним якостей та мотивів є соціально орієнтованим. Людина бере ризик на себе, активно досягає своїх цілей, заробляє та накопичує заощадження для майбутніх поколінь. Тобто, підхід Кейнса також передбачає виділення соціально-економічного аспекту підприємництва.

Необхідним є розгляд визначення підприємництва, поданого в роботі «Підприємництво, або як завести власну справу» американських вчених Р. Хизрич (R. Hisrich) і М. Пітерса (M. Peters): «Підприємництво – це процес створення чогось нового, що володіє цінністю; процес, який поглинає час і сили, який передбачає прийняття на себе фінансової, моральної та соціальної відповідальності; процес, який приносить саме грошовий дохід та особисте задоволення досягнутим» [320, с. 5-6]. У їх визначенні відчувається урахуванням соціальної компоненти, яка реалізується через соціальну та моральну відповідальність підприємців. Тобто, окрім звичайних похідних підприємництва у

вигляді найманої праці, виплати заробітної плати, сплати податків у держбюджет, додається відповідальність перед суспільством. Сьогодні ця ідея отримує широке поширення серед підприємців, не тільки в розвинених країнах, але й тих, які не так давно приєдналися до системи ринкової економіки. Серед останніх і наша країна.

Розглядаючи питання підприємництва у вітчизняних реаліях, слід розпочати з його законодавчого визначення. Так, у Законі України «Про підприємництво» зазначається, що підприємництво – це безпосередня самостійна, систематична, на власний ризик діяльність по виробництву продукції, виконанню робіт, наданню послуг з метою отримання прибутку, яка здійснюється фізичними та юридичними особами, зареєстрованими як суб'єкти підприємницької діяльності у порядку, встановленому законодавством [269]. Виходячи із цього трактування, підприємництво є лише носієм економічної функції.

Але, подальше вивчення закону показало, що у розвиток цієї характеристики в цьому ж Законі (ст. 10) зазначається, що підприємець зобов'язаний не завдавати шкоди навколишньому середовищу, не порушувати прав та інтересів громадян, підприємств, установ, організацій і держави, що охороняються законом [269].

Тобто, з урахуванням законодавчого визначення, соціально-економічна складова проявляється в спрямованості на отримання прибутку, що в свою чергу дає можливість збільшення добробуту підприємця та його працівників, а також плати податків до державного бюджету, що впливає з обов'язковості юридичного оформлення підприємницької діяльності, а також у тому, що підприємець повинен здійснювати свою діяльність, не порушуючи прав людей, не завдаючи шкоди довкіллю та ін., що і є прямим соціальним аспектом соціальної відповідальності підприємництва. Отже, в українському законодавстві закріплена соціально-економічна складова підприємницької діяльності.

Український науковець О. В. Коваленко дає наступне, актуальне для цього дослідження, визначення підприємництва: «Господарська діяльність, що здійснюється для досягнення економічних і соціальних результатів та з метою одержання прибутку, є підприємництвом. Господарська діяльність може



здійснюватись і без мети одержання прибутку (некомерційна господарська діяльність)» [155, с. 10]. З цієї характеристики видно, що соціальний аспект підприємництва також може реалізовуватись через соціальний результат діяльності, тобто в якості прибутку може виступати саме соціальний ефект, що ще збільшує соціальну складову підприємницької діяльності.

А.В. Дакус та Н.О. Сімченко розуміють підприємство як «самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади ... для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торгівельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому Господарським кодексом України та іншими законами» [61, с. 2]. В цілому їх визначення характеризує підприємництво як таке, що спрямоване на задоволення потреб суспільства та особистісних потреб, що й визначає його соціальну складову.

На думку О.Я. Геліх, «підприємництво взагалі не зводиться лише до сфери вільної економічної діяльності, але поширюється на всі соціальні галузі, де свобода, пошук нового і здатність творити є якщо не нормою для більшості, то, по крайній мірі, доступні творчій меншості» [43, с. 222]. Тут знову зустрічається характеристика креативності, яка вже була запропонована для підприємництва Й. Шумпетером і, взагалі, креативність значно розширює соціальну компоненту підприємницької діяльності, зазначаючи, що її метою не є лише ведення економічної діяльності для отримання прибутку, але й застосування своїх креативних якостей.

М. А. Титовець характеризує підприємницьку діяльність з огляду на здійснення нею певних функцій як процес планування, організації та здійснення безперервного, постійно оновлюваного відтворення товарів і послуг з метою задоволення економічних, соціальних та екологічних потреб суспільства (його членів) і одержання прибутку [320]. З визначення науковця видно, що соціальна компонента реалізується через задоволення соціальних та екологічних потреб суспільства.

Українські вчені О. Б. Коротич, Ю. Л. Орел та О. В. Рябічко зазначають, що

«підприємництво є специфічним видом суспільно-корисної економічної діяльності» [170, с. 214], з чого випливає знову її зорієнтованість на потреби суспільства.

Враховуючи все вищесказане, можна зробити висновок, що окрім прямого економічного результату, підприємницька діяльність дає й соціальний. Можна говорити про соціальну функцію цього явища, але в сучасному світі вона поглиблює своє поширення та починає підвищувати своє значення. Проаналізуємо далі погляди вчених на функції підприємництва.

За С. В. Мочерним та М. В. Довбенко основними функціями підприємництва виступають: новаторська, організаційна, господарська, соціальна та особиста [214]. Ці функції визначають новітні виклики для ефективно діючого підприємництва. Сучасні економічні процеси вимагають більше зусиль для втримання своїх конкурентних позицій, зокрема й в соціальній сфері. Серед визначених функцій видно, що їх поєднує оптимізація діяльності для збільшення прибутку.

Ю. В. Ніколенко, А. В. Демківський, Л. І. Вергун визначають функції підприємництва як гнучку форму організації виробництва, яка оперативно реагує на потреби ринку, найновіші досягнення НТП, сприяє своєчасним структурним зрушенням в економіці; як ту, що сприяє вільному розвитку працівників, вихованню в них почуття чесності, порядності, сумлінності, впровадженню демократичних принципів суспільного й економічного життя, самоуправління і т. і.; широкий розвиток підприємництва збагачує економічну діяльність суспільства, урізноманітнює її форми, підвищує економічну й соціальну ефективність суспільного виробництва [225]. Слід зауважити, що автори вказаної вище роботи акцентують увагу на тому, який вплив має підприємницька діяльність на різні рівні: починаючи від конкретного підприємства та закінчуючи рівнем суспільства.

О. З. Яковенко виділяє наступні функції підприємництва: загальноекономічну; ресурсну; інноваційну; соціальну; організаторську [350]. Виділені цим автором функції багато в чому за змістом співпадають із тими, які раніше виділили С. В. Мочерний та М. В. Довбенко, але не у всьому. Зокрема, розуміння соціальної функції підприємництва у Яковенко та Мочерного-Довбенко неоднакове: якщо останні вважають, що це виробництво товарів з урахуванням

потреб суспільства, то О.З. Яковенко вбачає в ній підвищення добробуту людей шляхом зайнятості та формування здатності до соціально-економічної діяльності. Але в цілому збіг полягає у виробництві товарів з урахуванням потреб суспільства, економічному використанні ресурсів, розробці нових технологій виробництва для покращення якості продуктів та економію ресурсів. Спираючись на ці аргументовані класифікації функцій, можна говорити про відповідальне підприємництво, яке зараз набуває все більшої ваги в сучасному світі, тобто воно виконує також роль відповідальності, яка впливає з інших функцій підприємництва. Вона не є тотожною соціальною функцією, а охоплює разом й всі інші функції.

Для обґрунтування авторської думки дослідимо більш детально саму дефініцію відповідальності, яку розглядають вчені з різних галузей та вивчають її як соціальну відповідальність чи просто відповідальність. У цьому дослідженні вони не є синонімами через те, що відповідальність все ж більш ширше поняття ніж соціальна відповідальність. Отже подальший розгляд буде вестися по мірі звуження цієї категорії від відповідальності до соціальної відповідальності бізнесу.

Класифікація соціальної відповідальності залежить від сфери соціальної діяльності, у зв'язку з чим виділяють політичну, моральну, суспільну, юридичну та інші види відповідальності [195]. Те ж саме констатує Н.Г. Діденко: «У широкому розумінні соціального, соціальну відповідальність тлумачать як сукупність різних її видів – економічної, політичної, правової, моральної тощо» [108, с. 124]. Таке бачення пояснюється багатогранністю цієї категорії за своїм охопленням, чинниками формування, формами прояву та напрямками реалізації.

А.І. Андрющенко та І.М. Рябець зауважують, що на сьогодні дефініція соціальної відповідальності не є остаточно визначеною, тому що вона знаходиться на перетині багатьох наук та її розуміння виходить із самого предмета, суб'єкта, методів пізнання кожної науки, яка її досліджує [3, с. 133].

Ставлення, відношення, реалізація, розуміння соціальної відповідальності залежить від багатьох факторів, які впливають на неї. В усьому світі відбувається збільшення уваги до соціальної відповідальності через розвиток гуманності та ставлення до людини та навколишнього середовища як цілісного

взаємозалежного процесу. Звичайно, що рівень соціальної відповідальності залежить від рівня розвитку самої країни, її історичного надбання, культурної спадщини, освоєності проблем довкілля.

При дослідженні соціальної відповідальності слід зауважити, що в розвинених суспільствах саме соціальна відповідальність стає засобом розвитку цього суспільства, що ще більш набуває актуальності в умовах сталого розвитку. Актуальним залишається з'ясування сутнісних ознак, природи соціальної відповідальності, що є необхідним при пошуку відповідних форм соціального управління [66].

Розглянемо спочатку філософський аспект соціальної відповідальності (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

### Погляди вчених-філософів на відповідальність

Вчений	Основна ідея
1	2
Платон, IV ст. до н.е.	Чітко сформоване питання про те, якою мірою людина свідомо і добровільно є творцем своїх учинків і якою мірою вона за них відповідає. Платон визнавав за людиною можливість вільного вибору і тим самим відповідальності за свої вчинки.
Арістотель, IV ст. до н.е.	В праці «Никомахова етика» характеризував етику і політику як науки про діяльність, пов'язану з вільним вибором, котрий здійснює відповідальна за свої вчинки людина. Пов'язує поняття відповідальності зі свободою волі і свободою вибору.
Демокріт, V-IV ст. до н.е.	Людина повинна оцінювати свої вчинки не лише з точки зору оточуючих, але й з позицій власного морального відношення до них.
Т. Гоббс, XVII ст.	Пов'язує факт виникнення категорії відповідальності із виникненням держави, суспільства як єдиного цілого. Він стверджує, що суспільна (соціальна) відповідальність виникає в результаті передачі людьми частини прав суспільній владі.
Дж. Локк, XVII ст.	У своїх поглядах на відповідальність відправною точкою бере природний стан суспільства. Це «стан свободи, проте, не стан хаосу. Хоча людина у цьому стані має свободу, яка нічим не контролюється. Вона може робити із собою і своїм майном все, що завгодно». Обмежує свободу людини природний закон (тобто відповідальність), який говорить, що «ніхто не має права обмежувати іншого в його житті, здоров'ї, свободі чи майні».

## Продовження табл. 1.1

1	2
П. Гольбах, XVIII ст.	Вперше висловив думку про відповідальність суспільства перед людиною, оскільки саме суспільство може формувати певні риси людини (створювати поганих людей).
І. Кант, XVIII ст.	Розглядав відповідальність з позицій «чистого розуму» і справжньою інстанцією відповідальності визнавав не державу, а підставу абсолютного морального закону. Цей абсолютний моральний закон втілюється в людській совісті. Совість у Канта – це суб'єктивний принцип відповідальності, а його об'єктивною стороною виступає категоричний імператив – система суспільних цінностей як об'єктивний абсолютний моральний закон.
К. Маркс, XIX ст.	Аналізує відповідальність як історично обумовлене явище з урахуванням класового конкретного історичного підходу діяльності людини в органічному зв'язку з потребами розвитку суспільства.
Е. Фромм, XX ст.	Характеризує відповідальність як гармонію між протилежними характеристиками людини. Відповідальність є здатністю людини досягати певного консенсусу між свободою, якої вона бажає як індивід, і обов'язками, які вона приймає в якості члена суспільства.
Ю.С. Осокіна, XX ст.	Здатність особистості підпорядковувати власні інтереси вимогам суспільного розвитку у працях; форма зв'язку і взаємодії суспільства та особистості, що виражає певні відносини між ними; вибір оптимальної можливості із їх багатоманітності, що передбачає діяльність згідно з нею; гармонійне поєднання об'єктивної необхідності виконання суспільних вимог та усвідомлення загальнолюдських цінностей як єдність раціонального та емоційного.
А. А. Кравченко, XX ст.	Соціальна відповідальність є регулятор поведінки людей. З одного боку це реакція суспільства на поведінку індивіда, з іншого – реакція індивіда на вимоги суспільства.

\* Складено автором на основі [138, 173, 195]

Отже, в основному філософи розглядають відповідальність, як відповідальність людини за свої вчинки, перед самою собою та суспільством. На їх думку, оскільки людина вільна у своєму виборі, то вона й несе відповідальність за свою поведінку. Але в нашому світі кожна людина співіснує із іншими, тобто вона є соціальною істотою та діє в певному соціально-культурному аспекті. Саме це й накладає на неї певні зобов'язання та встановлює межі її дій і вчинків.

Очевидним є те, що відповідальність кожного окремого громадянина формує й відповідальність інших ланок. Тобто, відповідальність у межах тієї ролі,

що відіграє людина. Якщо людина – підприємець, то й відповідальність її буде відповідною на рівні підприємства. І також до національного рівня, коли велика кількість соціально відповідальних суб'єктів формують результат своєї відповідальності на державному рівні.

Важливим є розгляд соціальної відповідальності через соціологічний вимір, адже саме соціальна орієнтація відповідальності тут і є предметом дослідження. Розгляд «соціального» в ньому відбувається через саме розуміння цієї категорії, тобто це взаємодія суб'єкта з середовищем чи суб'єктів один з одним. Ці суб'єкти можуть займати різні позиції, мати різні статуси, відігравати певні ролі й усі вони можуть відрізнитись у кожного з них. Соціальна відповідальність з точки зору соціології полягає в прийнятті соціально-значущих цінностей через призму свого статусу, ролі, позиції в суспільстві [78].

А.І. Андрющенко та І. М. Рябець стверджують, що відповідальність індивіда формується у відповідь на вимоги, які висуває до нього суспільство, соціальна група чи спільнота взагалі. Саме вони стають тим мотиватором його поведінки, які приводять до певного ступеня відповідальності [3].

У табл. 1.2 представлено погляди соціологів на сутність соціальної відповідальності.

Узагальнюючи погляди вчених, слід зазначити, що соціальна відповідальність проявляється у такій поведінці соціальних суб'єктів, яка залежить від соціальних норм та правил, а також у здатності надавати перевагу інтересам більшості проти власних інтересів.

У сучасних дослідженнях, як і раніше, соціальна відповідальність розглядається в деяких аспектах: це й форма суспільних відносин, і якість особистості, і особливий стан соціальних суб'єктів. У цьому проявляється складність цього предмету дослідження. У І. Савченко окрім соціологічного виміру, ще приєднується й економічний та політичний. Соціальна відповідальність розглядається нею як системоутворюючий принцип соціальної держави, іміджева характеристика влади, засіб вирішення соціальних проблем [16]. Можна говорити, що соціальна відповідальність на підприємстві також

створює засади для економічної безпеки підприємства [227].

Таблиця 1.2

### Характеристика соціальної відповідальності в соціологічному аспекті

Вчений	Основна ідея
А.І. Андрущенко, І.М. Рябець 2009 р.	Соціальна відповідальність має більш широке поле функціонування, не носить правового, примусового характеру, приймається добровільно соціальними суб'єктами, регулюється соціальними нормами, за порушення яких можуть бути застосовані лише суспільні санкції (засудження громадською думкою, ЗМІ, або схвалення, підвищення іміджу, довіри).
А. В. Катаєв, 2005 р.	Соціальна відповідальність – це не тільки сумлінне виконання економічних зобов'язань перед суспільством, але і формування соціальної інфраструктури, сприятливої для ефективного підприємництва.
Н. Г. Діденко, Г. Павлова, 2009 р.	Це – надання переваги інтересам широких верств населення, навіть коли вони не співпадають з інтересами особистості або референтної групи.
О. А. Безрукова, 2015 р.	Є властивістю (станом) акторів різного рівня, яка актуалізується певним чином залежно від сприйняття ситуації, в якій знаходиться актор, змушує брати на себе зобов'язання щодо інших акторів, подій, об'єктів, процесів, умов життєдіяльності, соціального й природного оточення.
І. Савченко, 2007 р.	Системоутворюючий принцип соціальної держави, іміджева характеристика влади, засіб вирішення соціальних проблем.

\* Складено автором на основі [3; 16; 108; 145].

Соціальна відповідальність має виявлятися не тільки в підприємстві, а й у суспільстві, тому що саме вона стає основою побудови економічно розвиненої держави. Усвідомлення важливості виховання соціально відповідального члена суспільства та створення конкретних кроків для цього стане важливим підґрунтям для такої побудови [105]. Для цього в Україні слід розвивати освітню та інформаційну складову механізму розвитку соціальної відповідальності суспільства.

О. А. Безрукова виділяє такі соціологічні характеристики соціальної відповідальності: включеність індивіда у відповідне соціальне середовище;

заглибленість індивіда у процес зміни соціокультурних умов життєдіяльності, що є чинником активації для інтенсифікації почуття відповідальності; феномен соціальної адаптації, коли індивід виявляється здатним до діяльності в ситуаціях, що вимагає від нього відповідального відгуку на виклик середовища [16].

Отже, із соціологічної точки зору відповідальність розглядається в двох аспектах: індивідуальному та соціальному. Індивідуальна відповідальність – це відповідальність суб'єкта, виходячи з його соціального статусу, ролі, якостей, здатність пристосувати власні інтереси до потреб більшості. З точки зору соціуму відповідальність розглядається як норма поведінки особистості щодо інших.

Перейдемо до юридичного аспекту соціальної відповідальності. Відрізняючи юридичну відповідальність від інших видів соціальної відповідальності, можна констатувати, що юридична відповідальність складається з двох аспектів: норм матеріального і норм процесуального права, причому процесуальне право лише регулює порядок і умови покладання, застосування юридичної відповідальності за правопорушення; юридична відповідальність за своїм характером є вужчою за поняття «соціальна відповідальність»; юридична відповідальність застосовується за порушення правових норм і має наслідком певні «покарання» [195].

Відповідальність людини на індивідуальному рівні пов'язана із правом, тому вона й є правовою категорією. Д. Бернштейн розрізняє два аспекти соціальної відповідальності в юридичному плані, це відповідальність за виконання обов'язку, що передбачена соціальною нормою та відповідальність за порушення такого обов'язку [198]. Коли порушуються вимоги соціальних норм, то суб'єкт відповідальності зобов'язаний взяти на себе негативні наслідки невиконання чи неналежного виконання цих норм, в чому й проявляється відповідальність. Це робиться для того, аби індивід такими діями компенсував та відшкодував шкоду, яку він заподіяв.

Також виділяється позитивна (перспективна) юридична відповідальність, яку дослідник Б. Назаров трактує як відповідальність, яка є наслідком не порушення порядку та норм, а стимульована необхідною з точки зору інтересів суспільства і



громадян поведінки, виконання обов'язку, позитивних соціальних ролей [195]. Є.М. Мануйлов порівнює позитивну юридичну відповідальність із соціальною, а також розглядає як один із її видів [198]. Це впливає з того, що і юридична, і соціальна відповідальність виникає тоді, коли процес уже розпочато, коли людина приступає до виконання обов'язків, а не тоді, коли вона їх не виконує або ж діє у супереч їм.

Прийнято виділяти і ретроспективний (негативний) аспект юридичної відповідальності, який передбачає відповідальність за протиправну поведінку, правопорушення, що тягне за собою негативні наслідки (покарання, санкції, державний примус) [138].

Л. І. Каленіченко вважає, що поняття відповідальності об'єднує дві її форми, два різновиди відповідальності: відповідальність як реакція суспільства на поведінку індивіда; відповідальність як система відповідей індивіда, особи на вимоги суспільства. З чого бачимо, що це є взаємопов'язаним процесом і відповідальність кожного окремого громадянина залежить від вимог суспільства, тоді як суспільна відповідальність є реакцією на поведінку індивіда [142].

Отже, категорія юридичної відповідальності як виду соціальної є достатньо багатогранною за своєю наповненістю та масштабами охоплення.

Після розгляду трьох аспектів соціальної відповідальності доцільно проаналізувати економічний аспект поняття. В економічному сенсі трактувань соціальної відповідальності досить багато, що пояснюється багатогранністю самої категорії «економічне», особливо з огляду на соціальну відповідальність.

Погляди науковців на соціальну відповідальність в економічному аспекті узагальнено у табл. 1.3.

Узагальнюючи ці трактування, можна зробити висновок, що соціальна відповідальність в економічному сенсі поєднує попередньо розглянуті аспекти (філософський, соціологічний та юридичний) та й призначена саме для виконання функції відповідальності підприємництва.

Таблиця 1.3

## Соціальна відповідальність в економічному розумінні

Вчений	Основна ідея
Н. М. Градюк	Категорія соціальної відповідальності зумовлена необхідністю виконання соціальної функції торгівлі.
Всесвітня ділова рада за сталий розвиток (WBCSD)	Соціальна відповідальність – це зобов'язання бізнесу сприяти усталеному економічному розвитку, одночасно покращуючи якість життя працівників та їх родин, громади й суспільства загалом.
Л. Білецька	Визначає соціальну відповідальність як обов'язок особи оцінити власні наміри та здійснювати вибір поведінки відповідно до норм, що відображають інтереси суспільного розвитку, а в разі порушення їх – обов'язок звітувати перед суспільством і нести покарання.
О. Плахотний	Поняття відповідальності поєднує дві форми, два різних види відповідальності: 1) відповідальність як реакція суспільства на поведінку індивіда (суспільна відповідальність); 2) відповідальність як система відповідей індивіда на вимоги суспільства (особиста відповідальність)
О. А. Грішнова	Соціальна відповідальність – це усвідомлення суб'єктами соціальної держави єдності соціального простору, свідоме виконання своїх обов'язків перед співгромадянами, суспільством, державою.

\* Складено автором на основі [51; 58; 138].

О. А. Грішнова зауважує, що в самій основі соціальної відповідальності лежить моральний компонент, який підкріплюється юридичною відповідальністю. Виходячи з цього, соціальна відповідальність як концепція заохочує кожну людину враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив своєї діяльності на інших людей, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах [58]. На мікрорівні соціальна відповідальність розглядається як соціальна відповідальність підприємства чи бізнесу [51]. Видатний теоретик та основоположник менеджменту П. Друкер стверджував, що будь-яке підприємство не може існувати окремо саме по собі, воно функціонує в соціумі й займає певну позицію в суспільстві для задоволення потреб цього суспільства [42]. Отже, можна дійти висновку, що в економічному аспекті соціальна відповідальність розглядається найчастіше як соціальна

відповідальність бізнесу і означає відповідальність підприємства за свою діяльність перед суспільством. Вона поєднує в собі як моральну, так і правову. Вчені зараз все більше приходять до того, що підприємство повинно бути більш соціально відповідальним і орієнтованим на суспільство, на задоволення потреб людей, захист навколишнього середовища тощо.

Це все обґрунтовує думку про необхідність визначення ролі та значущості відповідальності підприємництва, що полягає у поєднанні інтересів суспільства, формуванні такої поведінки підприємців, що сприятиме розвитку як окремої особистості, так і держави взагалі; показуватиме орієнтацію підприємців не лише на максимізацію прибутку, а максимізацію прибутку з метою покращення якості життя населення; збільшення легального ринку праці та обігу грошей; прийняттю соціально-відповідальних рішень тощо. Тобто, саме на підприємство й покладена основна функція із забезпечення й функціонування національної економіки [80].

Звичайно, що отримання та максимізація прибутку є головною метою підприємництва й зараз, але шляхи та засоби досягнення цього змінюються. З'являються нові форми «соціалізації» бізнесу, що найбільш проявляється у соціальній відповідальності підприємництва. В українське сьогодення вводяться поняття «соціально-відповідальне підприємство», «соціальне підприємство», розвиваються нові форми та інструменти самої соціальної відповідальності бізнесу, що й відображає соціально-економічну складову підприємництва.

Взагалі, зараз можна зустріти два терміни, які стосуються цієї сфери, а саме: соціальна відповідальність бізнесу та корпоративна соціальна відповідальність (КСВ). Як указує А. Колосок, соціальна відповідальність бізнесу (СВБ) є широким поняттям, що включає корпоративну соціальну відповідальність (діяльність великих компаній), соціальну відповідальність малого й середнього бізнесу та соціальну відповідальність окремого працівника; передбачає їх взаємодію між собою в межах визначеної суспільної групи та в рамках затверджених державою мінімальних законодавчих вимог [159]. Згідно цього трактування СВБ ширше за КСВ та не може бути тотожним із ним.

Але існує думка інших вчених, що суттєвої відмінності між ними не існує, тобто вони можуть вважатися тотожними. Наприклад, М. Р. Мазітова зазначає, що термін «корпоративна соціальна відповідальність» найчастіше за все використовується по відношенню до великого корпоративного бізнесу. Застосування цього терміну пов'язане із трансформацією світової економіки, а також з розвитком корпоративного управління» [192]. Тобто вона ототожнює ці поняття і в подальших своїх працях застосовує їх як синоніми. У даному дослідженні, відповідно до його мети, ці два поняття також доцільно ототожнити.

Сучасні умови розвитку економіки вимагають застосування нових елементів, які будуть сприяти її подальшому розвитку та забезпеченню життєдіяльності населення [190]. Бізнес-середовище стає все більш соціалізованим, тому що це є саме тим засобом, який допомагає розвиватися та робити акцент на розвитку своєї організації із середини, захисту свого суспільства та споживача. Можливим це стає завдяки корпоративній соціальній відповідальності, яка достатньо поширена у світі і вже використовується на українських підприємствах, але, нажаль, ще не достатньо розвинута.

Питаннями корпоративної соціальної відповідальності переймаються як українські, так і іноземні вчені. Вони досліджують значення та проблеми розвитку КСВ, її функції на підприємствах, а також обґрунтовують та вибудовують різноманітні моделі КСВ в залежності від масштабів організаційної системи та тієї чи іншої наукової методології.

На думку О. М. Головінова, найпростішою є соціальна відповідальність, що пов'язана з своєчасною оплатою праці, податків, створенням нових робочих місць. Більш високий рівень відповідальності передбачає діяльність, спрямовану на підвищення кваліфікації співробітників, будівництво житла, повноцінний розвиток соціальної сфери [49].

Погляди фахівців на категорію соціальної відповідальності бізнесу узагальнено в Додатку Б. Згідно наведених визначень можна дійти висновку, що КСВ є за своєю суттю діяльністю компаній, яка спрямована на покращення рівня життя населення та спільноти, в якій вона функціонує. Це може досягатись

різними засобами та шляхами, але в основі лежить добровільність цієї діяльності. Складність дослідження категорії КСВ полягає у багатогранності цього поняття й масштабу охоплення.

Головною рисою, яка простежується в усіх представлених поняттях, є добровільність засад, на яких здійснюється соціальна відповідальність. Як зазначає М. Краснова, поширена на Заході сучасна концепція корпоративної соціальної відповідальності показує прагнення компаній добровільно й самостійно вирішувати нагальні проблеми суспільства [50].

Трактування, подібне до «добровільної поведінки», можна знайти у визначеннях КСВ, які використовуються Фогелем (2005) або Маквілліамсом та Зігелем (2001) і характеризують КСВ як «виконання обов'язків поза межами того, що продиктовано ринками чи законами», або «саморегулювання» [409].

В українських реаліях під терміном «соціальна відповідальність» розуміють розвиток персоналу компанії, дотримання та захист прав людини, благодійна допомога [88].

М. Є. Дейч інтерпретує КСВ як концепцію сприятливого правового, економічного, соціального простору, що формується державою і заохочує людину, працівника, керівника підприємства (компанії), бізнес-структури до врахування інтересів суспільства, до відповідальності за результати своєї життєдіяльності на основі дотримання моральних норм, економічного споживання, екологічної безпеки, що юридично регламентовані [64]. Вона також досліджує соціальну відповідальність бізнесу як засіб забезпечення сталого розвитку суспільства на засадах розвитку етичної складової в системі управління бізнес-процесами. Згідно цього можна дійти висновку, що СВБ є вагомим елементом концепції сталого розвитку та стає підґрунтям для досягнення цілей сталого розвитку національної економіки України.

Після розгляду основних поглядів на трактування поняття КСВ перейдемо до визначення її функцій, принципів, форм, інструментів, наслідків та проблем розвитку в українському середовищі.

У якості функцій КСВ бізнес-структур виділяють соціально-економічну

(підвищення ефективності ведення бізнесу, формування соціальних програм розвитку трудового колективу й місцевого співтовариства тощо); правову (повне виконання всіх вимог законодавства); етичну (виконання морального боргу й підтримка соціальна слабких і незахищених; добродійність) [192]. Означені функції КСВ відображають основний спектр реалізації СВБ на підприємствах та формують загальне бачення значущості цього поняття. Для виконання цих функцій соціально відповідальний бізнес дотримується певних принципів. Виділені вченими різні принципи КСВ представлено у Додатку В.

В.В. Кужель зауважує, що «принципи КСВ, які зазначені в Глобальному договорі ISO 26 000 (2010), багато в чому схожі із зазначеними конституційними та громадянсько-правовими принципами України (принципи верховенства закону, поваги зацікавлених сторін, дотримання прав людини)» [177, с. 102].

Отже, узагальнюючи, можна визначити, що принципи КСВ спрямовані на дотримання норм поведінки та законодавчих прав людини, інтересів зацікавлених сторін та етичної поведінки.

В. М. Шаповал у своїй дисертації виділяє наступні форми соціальної відповідальності з урахуванням національних традицій і проблем конкретних держав: соціальна відповідальність між бізнесом і суспільством; соціальна відповідальність у бізнесі; соціальна відповідальність між урядом і бізнесом; соціальна відповідальність між політикою зайнятості і бізнесом [335]. Тобто, це форми, які відображають соціальну відповідальність на національному рівні у поєднанні із бізнес-структурами.

На думку О. А. Грішнєвої слід визначити наступні форми соціальної відповідальності: виробництво якісної продукції (відповідальний виробник); робота підприємства згідно норм трудового права (відповідальний роботодавець); підтримання благополуччя суспільства, що проявляється у благодійності та ін. (відповідальний учасник соціальних відносин); сумлінна сплата податків та внесків на соціальне страхування, легалізація бізнесу (відповідальний учасник економічних і політичних відносин з державою); дотримання договорів із партнерами, угод, професійних стандартів, фінансової відповідальності

(відповідальний діловий партнер) [58].

Означені принципи та форми реалізуються в конкретних діях з боку підприємств. Так, В. А. Євтушенко та Т. П. Шуба розрізняють також внутрішню та зовнішню соціально-відповідальну діяльність (див. табл. 1.4).

Таблиця 1.4

### Внутрішня та зовнішня соціально-відповідальна діяльність

Соціально-відповідальна діяльність	
Внутрішня	Зовнішня
професійний розвиток і навчання персоналу;	сумлінна ділова практика;
залучення та утримання талановитих працівників;	добросесна сплата податків;
турбота про соціальну захищеність;	виконання вимог міжнародного і національного законодавства;
безпека, охорона та гігієна праці;	інформаційна відкритість і прозорість;
реалізація корпоративних програм з охорони та зміцнення здоров'я співробітників;	найвищі стандарти якості продукції та послуг для споживачів;
мотивація праці та стабільність зарплати;	розвиток громадянського суспільства;
створення умов відпочинку та дозвілля;	взаємодія з місцевими громадами і владою у розвитку територій та оздоровленні населення;
підтримка внутрішніх комунікацій;	охорона навколишнього природного середовища і раціональне природокористування;
участь працівників у прийнятті управлінських рішень;	благодійність і меценатство;
управління з урахуванням потреб персоналу;	волонтерство;
формування програм із соціально-відповідального управління підприємством.	соціально-етичний маркетинг, благодійний маркетинг.

\* Удосконалено автором на основі [119].

Ф. Котлер зазначає, що підтримка з боку компаній може набувати різних форм, включаючи грошові внески, гранти, оплату реклами, публісності, промо-спонсорство, технічну експертизу, негрошові внески (надання товарів та послуг), волонтерську роботу працівників та надання доступу до дистрибутивних каналів. Компанія може надавати грошові пожертви безпосередньо чи опосередковано, створивши фундацію, метою якої є добросесність від імені компанії [172]. Він зауважує, що основною рисою соціально-відповідальних дій є добровільність її здійснення.

Для реалізації форм СВБ необхідним є представлення інструментарію. Так, Л. М. Бухаріна та А. В. Сучков виділяють наступні інструменти реалізації соціальної відповідальності: благодійні пожертви та спонсорська допомога; добровільне залучення співробітників компанії в соціальні програми; корпоративне спонсорство; корпоративний фонд; грошові гранти; соціальні інвестиції; соціальний маркетинг [31]. З цього видно, що інструменти, виділені цими науковцями, дещо тотожні до форм, які навів Ф. Котлер, але подальше дослідження дасть змогу дійти більш обґрунтованого висновку, що саме може бути віднесено до інструментарію СВБ.

О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч, О.В. Панькова визначають, що основним інструментарієм СВБ в Україні є: впровадження систем управління СВБ, запровадження соціальної звітності та верифікації; організація партнерств з групами впливу, що дозволяє підприємствам долучитися до вирішення певних складних соціальних та екологічних проблем завдяки об'єднанню фінансових, людських та адміністративних зусиль на прозорих і чітких умовах; розробка інноваційних товарів та послуг, які допомагають подолати конкретні соціальні проблеми; адаптація міжнародних проектів та стратегій до українського ринку [226]. Тобто, цей підхід схожий на підхід Л.М. Бухаріної та А.В. Сучкова та дає змогу виокремити інструменти СВБ, які допомагають набути основних форм її реалізації.

Поняття КСВ є з'єднуючим між макро- і мікрорівнем прийняття управлінських рішень. Це пов'язано з визначенням ролі держави в розвитку й підтримці корпоративної соціальної відповідальності. І навпаки, рішення фірми, що стосуються соціальних проблем, можуть впливати в певних випадках на державну політику. Делегуючи частину соціальної відповідальності бізнесу, держава переслідує відразу дві мети: по-перше, вона зменшує власне навантаження, а по-друге, залучаючи інвестиції в соціальну сферу, поліпшує якість життя населення, знижує соціальну напруженість і т.п. [165]. В цьому вбачається позитивний ефект для держави, а для підприємств основними мотивами стають: розвиток власного персоналу дозволяє не тільки уникнути



плинності кадрів, але й залучити кращих фахівців на ринку; зростання продуктивності праці в компанії; поліпшення іміджу компанії, зростання репутації; реклама товару або послуги; висвітлення діяльності компанії в ЗМІ; стабільність і стійкість розвитку компанії в довгостроковій перспективі; можливість залучення інвестиційного капіталу для соціально-відповідальних компаній вище, ніж для інших компаній; збереження соціальної стабільності в суспільстві в цілому; податкові пільги [25]. Усе це досягається спільними зусиллями як підприємства, так і держави, яка повинна робити певні кроки для стимулювання власників компаній.

Переваги від втілення КСВ у діяльність підприємств достатньо різноманітні й активно досліджуються вченими через спірність питання з боку підприємців та науковців. Такі різні погляди представлено в Додатку Г.

Отже, з додатку видно, що від утілення КСВ-практик переваг достатньо багато й вони позитивно впливають як на внутрішнє середовище компанії, так й на зовнішнє: покращується мікроклімат підприємства, вирішується проблема плинності висококваліфікованих кадрів, зростає ефективність роботи підприємства, покращується імідж, налагоджуються відносини із партнерами, споживачами та постачальниками. Тобто, застосування соціальної відповідальності несе в собі позитивний вплив на результативність підприємництва, хоча й має в своїй основі затратну складову.

Нажаль, КСВ в Україні ще не стала частиною стратегічного менеджменту: лише деякі компанії мають стратегію соціальної відповідальності. Більшість підприємств, які мають чітко функціонуючу КСВ, це представники міжнародних компаній, які мають підрозділи в Україні, а також найбільш великі українські підприємства [88; 89].

Як зазначає Д. Задирак, тема КСВ поки що не набула масового звучання та практичного поширення в Україні. Він виділяє такі факти, що підтверджують його думку: порушення з боку роботодавців міжнародних прав людини та трудових стандартів; недотримання законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій працівників; низький рівень заробітної плати; тривала

заборгованість із виплати заробітної плати; невиправдана економія на інвестиціях в охорону праці та здоров'я працівників, а також у професійний розвиток [50]. Дані факти відображають реальну ситуацію на українських підприємствах, яка склалась з часів отримання незалежності нашою державою та відсутністю реальних регуляторних важелів та стимулів з боку держави з врегулювання цього питання [80].

Недостатній рівень розвитку КСВ в Україні пояснюється наявністю низки стримуючих факторів, таких як нестача фінансових ресурсів, недосконалість чинного законодавства у сфері соціальної відповідальності бізнесу, складність визначення економічного ефекту від соціально відповідальної діяльності, відсутність належних стимулів розвитку соціальної відповідальності. Ступінь впливу цих факторів на підприємства різних розмірів має певні відмінності [154, 190].

В Україні ще не сформувалася національна модель соціальної відповідальності бізнесу. Ця діяльність охоплює багато напрямків, зорієнтована на задоволення нагальних потреб суспільства, зумовлена специфікою даного етапу соціалізації економіки та традиціями розв'язання соціальних проблем, які стосуються функціонування соціальної інфраструктури. Специфіка і складність зумовлена деякими особливостями, серед яких можна виділити, що СВБ в Україні розвивається стихійно. Не існує чітко виписаних державних чи виважених корпоративних рішень для її впровадження, у більшості випадків не визначені ті напрямки соціалізації бізнесу, які можуть забезпечити максимальну віддачу [165]. Саме це й обґрунтовує напрями розвитку механізму соціальної відповідальності в Україні. Усунення існуючих проблем та врахування потреб суспільства й створить підґрунтя для формування ефективної системи соціальної відповідальності в Україні у двовимірному аспекті: держава-підприємництво.

Сьогодні вже неможливо уявити скільки-небудь значущу західну компанію, яка не була б провідником принципів корпоративної соціальної відповідальності, які декларують добровільне рішення компаній брати участь в оздоровленні природи і захисту навколишнього середовища [34]. Вивчення досвіду іноземних країн, які

досягли в цьому успіху, допоможе визначити найбільш прийнятні для України шляхи з розвитку соціальної відповідальності бізнесу нашими підприємствами.

В.В. Ровенська та В.В. Лінник у своєму дослідженні наводять розуміння КСВ з боку іноземних та вітчизняних компаній, які представлено у додатку Д. Для міжнародних фірм більш типовим сприйняття КСВ є не тільки як відповідальність перед споживачами та співробітниками, але й перед акціонерами та стейкхолдерами [281]. Тоді як для наших підприємств довгий проміжок часу розуміння цієї категорії відбувалось саме з боку співробітників. Необхідним є розвиток бачення СВБ в бік урахування інтересів усіх груп стейкхолдерів.

З кожним роком у світовій економіці усе більш очевидно стає тенденція до перегляду основних постулатів ведення бізнесу, до зміни його головних орієнтирів, пріоритетів і цінностей. На зміну «дикому капіталізму» приходить сучасний тип підприємництва, орієнтований на суспільство, його потреби й інтереси – соціально-відповідальний бізнес. Такий процес сучасної переорієнтації цілей і інтересів бізнесу викликаний об'єктивними причинами, пов'язаними з еволюцією підприємницьких цінностей [290] та прийняттям концепції сталого розвитку, в умовах якої й має відбуватись розвиток національної економіки України.

Вивчення поглядів вчених та їх узагальнення показало, що вони є обмеженими в орієнтації саме на соціальну складову відповідальності, що не повністю розкриває зміст цього поняття. Для обґрунтування цієї точки зору розглянемо основні моделі соціальної відповідальності.

У практиці соціальної відповідальності використовуються різні моделі. Найбільш розповсюдженою є модель, яку запропонував А. Керолл, один із засновників теорії соціальної відповідальності.

За словами А. Керолла, «корпоративна соціальна відповідальність передбачає ведення бізнесу таким чином, щоб він був економічно вигідним, підпорядковувався закону, етичним та соціально сприятливим» [417]. Модель А. Керолла охоплює чотири види соціальної відповідальності: економічну, правову, етичну та філантропічну. Їхню характеристику представлено у табл. 1.5.

## Модель СВБ за А. Керролом

№ з/п	Тип	Характеристика
1.	Економічна	Перша відповідальність компанії – це її економічна відповідальність. Це стосується відповідальності бізнесу за виробництво товарів і послуг, необхідних суспільству, та продажу їх задля прибутку.
2.	Правова	Юридична відповідальність компанії – це вимоги, які встановлені законом. Поряд із забезпеченням того, що компанія є прибутковою, забезпечення її відповідності всім законам є найважливішою відповідальністю.
3.	Етична	Етичний обов'язок – це обов'язок, який компанія висуває собі сама, оскільки вважає це за потрібне. Етичні обов'язки можуть включати в себе бережливе ставлення до довкілля, виплату справедливої заробітної плати або відмову у веденні бізнесу з країнами, що справляють негативний вплив на політичну ситуацію, наприклад.
4.	Філантропічна	Якщо компанія здатна виконувати всі свої інші обов'язки, вона може розпочати виконання добродійної відповідальності. Добродійні обов'язки включають в себе зусилля, спрямовані на покращення благ суспільства – наприклад, шляхом надання послуг громадським організаціям, залучення проектів, спрямованих на сприяння навколишньому середовищу або пожертви коштів на добродійність.

\* Складено автором на основі [356; 411; 417].

Отже, з таблиці видно, що А. Керролл вперше розділив КСВ на 4 моделі та економічна виступає першою в компанії, тобто мета будь-якого бізнесу – заробляти гроші, щоб мати можливість платити заробітну плату, виробляти товари та послуги. На основі економічної відповідальності будуються всі інші види. Тобто, це є основою КСВ.

Джеймс Бруннер у своїй книзі «Корпоративна відповідальність та легітимність» описує чотири теорії КСВ: класичні, зацікавлені сторони, соціальна вимоги та соціальний активіст. Він розрізняє типи КСВ іншим чином, аніж А. Керролл (табл. 1.6).

Таким чином, запропонована Бруннером модель також розрізняє 4 типи КСВ, але вони дещо відрізняються від моделей А. Керролла. Вони описують, як саме підприємство залучається до КСВ. Перша – найпростіша – класична модель, що має якесь відношення до економічної моделі Керролла. В інших моделях підприємства все більше долучаються до соціальної відповідальності. Останній

тип «Соціальний активіст» деякі вчені вважають навіть релігійними або етичними стандартами [371].

Таблиця 1.6

## Типи КСВ за Дж. Бруннером

Тип	Характеристика	Примітка
<b>Класична</b>	Люди, які працюють разом у задовольняючих умовах або за умови вигідного обміну – призводять до найбільш ефективної економічної системи. Щоб виконати свою інституційну відповідальність перед суспільством, корпорації повинні обмежувати будь-які соціальні заходи, які додають витрати та зменшують їх прибуток. У цій моделі уряд має функціонувати, щоб просувати діяльність та закони, які захищають/від них відіграють громадськість.	Вважається, що модель є найбільш соціально відповідальною, оскільки вона є найбільш ефективна: Акціонери отримують вигоду, оскільки вони отримують більший прибуток від своїх інвестицій. Споживачі задоволені оскільки ціни залишаються низькими. Працівники задоволені, що вищі прибутки допомагають компанії зростати, створюючи більше робочих місць, підвищуючи заробітну плату тощо. Суспільству в цілому вигідно, тому що успішні підприємства та працівники сплачують податки уряду, який потім виконує свої функції.
<b>Стейкхолдерів</b>	Включає розгляд впливу на основні зацікавлені сторони при прийнятті рішень. До зацікавлених сторін входять: акціонери; працівники; споживачі; постачальники; кредитори; конкуренти; члени державних установ.	Аргументи на користь цієї моделі надають деякі приклади більш широкої етичної структури. Багато теоретиків роблять протекціоністські аргументи.
<b>Соціального попиту</b>	Корпорація існує для виконання вимог широкої громадськості. На відміну від теорії зацікавлених сторін ця теорія стверджує, що керівництво є безпосередньо відповідальним перед широкою громадськістю.	Прихильники стверджують, що менеджери розглядають вимоги або очікування своїх зацікавлених сторін та громадськості. Керівники повинні приймати рішення, які сприяють добробуту широкої громадськості.
<b>«Соціальний активіст»</b>	Ця модель передбачає, що корпорації несуть відповідальність перед усім суспільством. Важливо виділити основні обов'язки корпорацій: вивчити етичний вплив їх дій; розкривати результати своїх соціальних показників; впровадити кодекс поведінки; проводити дослідження соціального впливу до прийняття основного рішення.	Прихильники обох цих моделей стверджують, що керівники повинні бути соціальними та моральними лідерами в суспільстві, а корпорації повинні вирішувати такі важливі проблеми, як бідність та глобальне здоров'я.

\* Складено автором на основі [401-404].

Наступна модель КСВ передбачає чотири моделі соціальної відповідальності, але має відмінності від інших. Необхідним є зауваження, що ця типологія розроблена для малих та середніх підприємств (МСП). Теоретично Юн Ма (Jun Ma) виділяє наступні: ієрархічна модель КСВ, модель пліч-о-пліч, моделі зірок та моделі координування КСВ. Відповідно до цієї типології, першою відповідною структурою є модель ієрархії КСВ з огляду на особливості МСП. Перша відповідна структура – це чотири частини визначення КСВ, що включає економічну відповідальність, юридичну відповідальність, етичну відповідальність, а також дискреційна (філантропічна) відповідальність, яку запропонував Керролл і описано вище. Друга – це модель КСВ «пліч-о-пліч», в якій розглядаються принципи мотивації відповідальної поведінки, процесів реагування та результатів соціальної діяльності. Комплексний та інтегрований підхід до КСВ в ідеалі призведе до уваги до всіх трьох аспектів КСВ (принципів КСВ, процесів соціального реагування та наслідків корпоративної поведінки). Модель зірок – третя відповідна основа, яка забезпечує ще один теоретичний погляд. Це допомогло переосмислити характер фірми, заохочуючи до розгляду нових зовнішніх зацікавлених сторін за традиційними фондами-акціонерами, клієнтами, працівниками та постачальниками. Четвертою за Юн Ма теоретичною моделлю є Координаційна модель КСВ, в якій автор визначає два відповідні параметри для аналізу КСВ на практиці, що включає мотивацію та місце відповідальності [383].

Таким чином, можна зробити висновок, що подібні моделі класифікації КСВ підходять для підприємств МСП та багатонаціональних компаній. Ця класифікація є більш складною, ніж перша, тому що вона розглядає це у своїй першій моделі. Інші моделі відрізняються за тим, що вони вивчають, або що є мотиваційним аспектом або частиною окремих громадян та працівників у сфері КСВ тощо.

Наступна класифікаційна модель КСВ пропонує дві моделі: модель виборчого округу та модель стійкості КСВ. Виборча модель КСВ розглядає корпорацію як організацію, що складається з ряду різних груп людей, в яких члени кожної групи поділяють більш-менш спільні інтереси. Соціально відповідальне лідерство вимагає того, щоб керівництво стримувало своє прагнення до отримання

прибутку з огляду на такі міркування. Зв'язок між стійкістю та КСВ – це просто усвідомлення того, що довгострокове процвітання корпорації залежить від добробуту її різних зацікавлених сторін, включаючи працівників, постачальників та клієнтів [400].

Також є класифікація Дж. Лантоса, яку він презентував в роботі «Етичність альтруїстичної соціальної відповідальності бізнесу». Вона заснована на моделі Керолла, але автор виділяє в ній три різні типи СВБ: етичну СВБ; альтруїстичну СВБ; стратегічна СВБ (догляд за діловими колами, які виконують стратегічні ділові цілі) [383].

Останні дві класифікації розглядають відповідальність в організаціях, тобто не напрямків її реалізації, а саме обсяг поглиблення соціальної відповідальності в діяльності компанії.

Для більш глибокого аналізу СВБ необхідним є вивчення моделі, яка запропонована українським науковцем М. О. Кужелевим. Він пропонує модель СВБ розглядати як систему «відповідальностей» корпорації, що визначає комплекс соціально відповідальних дій і заходів. Мотивом для соціально відповідальної поведінки є очікування стейкхолдерів, дії яких обумовлюють економічний успіх корпорації. Він розглядає корпоративну соціальну відповідальність як кубічну модель. Саме кубічна тривекторна структура КСВ дозволяє детально розглянути систему корпоративних відносин, які виникають у трикутнику «держава – суспільство – корпорація» у проекціях «економічна відповідальність – юридична відповідальність», «економічна відповідальність – етична відповідальність» і «юридична відповідальність – етична відповідальність» для вибору оптимальної моделі КСВ для України. У своєму дослідженні він бере за константу, незалежну та залежну змінну, ту чи іншу відповідальність та розглядає основні тенденції у відповідальності. На основі цього, зазначає якій моделі це більше притаманно та яка може бути більш прийнятною для України [176].

Можна зробити висновок, що в кожній моделі є економічна складова, яка стверджує, що компанія спочатку зосереджувала увагу на економічному розвитку,

і це ще одна відповідальність за оновлення компанії. Але очевидно, що тільки економічне зростання не є соціально відповідальним, це довгий і взаємний причинний процес. У табл. 1.7 виокремлено економічні складові в розглянутих вище моделях.

Таблиця 1.7

## Соціально-економічний аспект КСВ моделей

	Автор	Назва моделі
Соціально-економічна відповідальність	А. Керролл	Економічна
		Філантропічна
	Дж. Бруннер	Класична
		Стейкхолдерів
	Юн Ма	Ієрархічна модель
		Модель зірок
	Д. Міллон	Виборча модель
		Модель стійкого розвитку
	Дж. Лантос	Етична
		Альтруїстична
		Стратегічна
	М. Кужелєв	Економічна відповідальність

\* Власна розробка автора

Після розгляду вищенаведених моделей, можна дійти висновку, що вони в основному розглядають відповідальність з точки зору її спрямування. Мається на увазі, що це економічна, етична, юридична сфера. Так, виходячи з того, що велика частка СВБ орієнтована саме на економічний напрям, то доцільним є виокремлення такої її складової як соціально-економічна відповідальність.

Знову звернемось до моделі А. Керолла, де саме економічна відповідальність визначається базовою функцією компанії на ринку товарів і послуг, на якому вона постає в ролі виробника. Ця функція спрямована на задоволення потреб споживачів та одержання економічних вигід (доходів) [162].

Т. М. Савіна у своїй дисертації визначає соціально-економічну



відповідальність бізнесу як особливо інтегрований феномен, що характеризує діяльність кожного окремого суб'єкта господарювання, що забезпечує економічне зростання і прогресуюче якісне поліпшення життя населення [285].

Отже, можна узагальнити, що соціально-економічна відповідальність стосується тих сфер, які конкретно спрямовані на отримання грошей. Звичайно, що існують ще елементи екологічної, правової, етичної відповідальності, але вони носять трохи інший характер. Якщо юридична відповідальність вимагає від підприємств відповідати усім правовим нормам, етична – дотримання етичних норм та принципів, екологічна – захист навколишнього середовища, то соціально-економічна спрямована на покращення життя населення саме економічними засобами, охоплюючи усі ці три [373].

Мухаммад Захід зі співавторами описують соціальну та економічну відповідальність наступним чином: соціальна відповідальність стосується відносин між фірмою та суспільством. У цьому ракурсі досліджується вплив компаній на суспільство, де компанії функціонують. Це стосується трудової практики, якості праці, прав людини, окремих осіб суспільства та відповідальності за продукцію. Основним завданням КСВ є підтримка екологічної та соціальної стійкості, без шкоди для економічної стабільності підприємств [420]. Можна зробити висновок, що соціальна та економічна відповідальність полягає у поєднанні соціальної відповідальності з економічними важелями, що означає економічний розвиток компанії для підтримки своїх працівників та навколишнього середовища.

На мікрорівні вона проявляється у відповідальності перед усіма групами стейкхолдерів, тоді як на макрорівні передбачається, що вона буде виявлятися у діях держави по забезпеченню СЕВП, а також стимулювання її реалізації.

Соціально-економічну відповідальність підприємництва можна визначити як свідому і добровільну економічну поведінку підприємницької структури, спрямованої на забезпечення балансу її економічних інтересів з цілями сталого розвитку національної економіки з урахуванням інтересів усіх груп стейкхолдерів і за рахунок застосування економічних інструментів і важелів.

## 1.2 Інституційний базис забезпечення соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні

Вивчення, узагальнення і систематизація теоретичних моделей соціальної відповідальності підприємництва дозволили встановити, що їх різноманіття спричинене акцентуалізацією окремих аспектів її проявів. Разом з тим, в реалізації будь-якої моделі соціальної відповідальності соціальна й економічна складові є інваріантними і перебувають у нерозривній єдності – через реалізацію соціальної відповідальності за допомогою економічних інструментів і важелів та отримання додаткових економічних вигід підприємницькими структурами як результату реалізації соціальної відповідальності. Для досягнення поставленої мети та розкриття завдань, необхідним є дослідження інституційного базису забезпечення соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні. Виходячи із робіт Кармазіної М., Шурбованої О. та Іншакова О. В., Фролова Д. П., які визначають інституції як певні практики та значення, які реалізуються та закріплюються в суспільстві за допомогою інститутів (соціальних організацій) [141, 144], можна визначити інституційні основи для забезпечення реалізації СЕВП. На національному рівні СЕВП може бути забезпеченою через політичні інститути, а саме державні органи влади, що є визначальними при її реалізації. Вони є основними складовими елементами механізму СЕВП в Україні. Але вони не є єдиними інституціями, які формують інституційний базис СЕВП, що пояснюється самими поняттям, яке за своєю природою є складним та вміщує в себе декілька рівнів. Така дуальна природа СЕВП зумовлена її носіями (підприємництво – інститут, підприємницька організація – інституція), що, своєю чергою, потребує виділення двох рівнів СЕВП: макро- і мікроекономічного, що складає її суттєву особливість. На мікроекономічному рівні автономним носієм СЕВП перед усіма групами стейкхолдерів, включаючи суспільство, виступає підприємницька організація, а на макроекономічному вона перебуває під впливом дій держави по забезпеченню нормативно-правового регулювання економічної складової СЕВП і стимулювання її реалізації, які здійснюються в площині

регулювання відносин «підприємництво – національна економіка», набуваючи рис стейкхолдера. Стейкхолдери також являють собою певний інститут СЕВП, який буде розглянуто пізніше. Отже, виходячи із подібної природи СЕВП, можна говорити про існування інституційного базису СЕВП, який формується на основі відносин «підприємництво-національна економіка».

Сутність СЕВП в онтологічному ракурсі ґрунтується на теоретичних положеннях неоінституціоналізму, зокрема обмеженої раціональності і опортуністичної поведінки, концептуально визначених теоріями прав власності, механізмів стимулювання, агентських відносин, що обумовлює зростання ролі інститутів у регулюванні поведінки підприємницьких структур як на макроекономічному рівні (підприємництво – національна економіка), так і на мікрорівні (в площині «агент – принципал»).

Реалізація економічних реформ та сприяння відновленню суспільства потребує пошуку компромісу, в основі якого буде лежати взаємозв'язок із актуальною економічною ситуацією країни з національними особливостями та духовним настроєм суспільства.

Саме рівнем економічного розвитку держави визначається ступінь і об'єми споживання, отже і те, в яких умовах формуються людські потреби.

Доречно зазначити, що особливістю системи соціального захисту є її всеосяжність. Вона визначається не лише тим, що враховує підтримку учнів, пенсіонерів, інвалідів, тобто малозабезпечених прошарків населення, які не включені у суспільне виробництво. Вказана система враховує також задіяних у суспільному виробництві осіб, зокрема, важливим є захист найманих працівників. Вона проглядається в таких елементах, як законодавче регламентування форм праці (сюди, окрім іншого, входять принципи охорони праці, визначення тривалості робочого тижня, порядку надання відпусток та їх термінів), враховується в особливостях регулювання оплати праці (наприклад, через запровадження мінімальної ставки заробітної плати), при визначенні прав працівників під час прийому на роботу та при звільненні. На ці аспекти системи соціального захисту так само чинять вплив рівень економічного розвитку країни,

та співвідношення між рівнем суспільної самосвідомості і дією політичних сил [55].

Стаття 3 Закону України «Про соціальні послуги» визначає, серед іншого, що надання соціальних послуг має ґрунтуватися на принципі соціальної справедливості. Отже, під час вибору механізмів реалізації соціальної політики в галузі надання соціальних послуг державою в основу такого вибору може бути покладено теорію принципу соціальної справедливості. Вказаний принцип соціальної справедливості може забезпечити рівність надання державою соціальних послуг безвідносно до таких даних, як стать, мова, національність чи раса, походження, місце проживання чи віросповідання осіб, що знаходяться у складних життєвих ситуаціях.

Дія принципу соціальної справедливості передбачає, що в суспільстві відбувається справедливий розподіл праці, доходів чи винагороди за роботу, діяльності, визнань, доступу до інформації, громадяни можуть сподіватися на справедливий рівень та якість життя, доступ до культурних цінностей, та таких соціальних благ, як права, можливості, влада.

Можливість надавати соціальні послуги як безоплатно, так і за плату у сфері надання соціальних послуг є різновидом втілення принципу соціальної справедливості. Стаття 7 згаданого Закону України «Про соціальні послуги», відповідно до державних стандартів соціального обслуговування, визначає, кому саме мають надавати безоплатні соціальні послуги державні та комунальні суб'єкти. До переліку входять діти та молодь, які перебувають у складній життєвій ситуації (через інвалідність, хворобу, сирітство, конфлікти, жорстоке ставленням у сім'ї, у зв'язку з безпритульністю чи малозабезпеченістю); громадяни, які не можуть самостійно обслуговувати себе (через похилий вік, хвороби, інвалідність), без рідних, які забезпечують догляд і допомогу за ними; особи, що перебувають у складній життєвій ситуації (безробітні, які шукають роботу та обліковуються в державній службі зайнятості, особи, що потерпіли від стихійного лиха, катастроф, є біженцями через збройні та міжетнічні конфлікти), та сукупний дохід яких в середньому за місяць є меншим від встановленого

прожиткового мінімуму. При цьому, тарифи на оплату соціальних послуг регулює Кабінет Міністрів України.

Для практичної реалізації принципу соціальної справедливості до системи заходів надання соціальних послуг необхідно залучати індивідуальні інструменти роботи з отримувачами соціальних послуг. По-перше, спрямовані на виявлення причин, через які особа опинилася в складних життєвих обставинах; по-друге, оцінити матеріальне становище та доходи особи, що має одержувати послуги; по-третє, скласти індивідуальний пакет соціальних послуг; та, по-четверте, через систему зворотного зв'язку, визначити, на скільки надана допомога була ефективною [344].

Законодавство України в царині загальнообов'язкового державного соціального страхування наголошує, що саме принцип солідарності та субсидування має бути в основі соціального страхування громадян України. Цей принцип вимагає взаємодопомоги між учасниками системи соціального захисту, що може реалізуватися через перерозподіл коштів між різними соціально-економічними та соціально-демографічними групами населення.

Названий принцип солідарності та субсидування містить кілька ключових елементів. По-перше, однакові страхові внески поєднуються із об'єднанням досить різноманітних ризиків. По-друге, й перерозподіл прибутків носить міжчасовий характер, йдеться про дію, так званого договору поколінь, коли працездатна молодь забезпечує старше непрацездатне покоління. По-третє, міжособистісний перерозподіл прибутків відбувається на основі соціальної солідарності. Механізми такого перерозподілу дозволяють йому здійснюватися в системі соціального захисту на трьох рівнях: між бідними та багатими представниками соціальних група; між застрахованими й незастрахованими; та, власне, між застрахованими особами [344].

Однак, з урахуванням того, що інститути соціальної солідарності та справедливості в Україні закріплено на законодавчому рівні, як вже було зауважено, та звертаючись до основ поняття патерналізму, яке визначається як «заступництво старшого над молодшим, підопічним», як «протекціоністське

відношення держави до своїх громадян» [41, с. 192], а виходячи з того, що держава займає активну позицію в захисті громадян, що закріплено певними законодавчими актами, то можна казати про патерналістську парадигму.

Гаврилюк Р. Зазначає мету патерналізму як соціального інституту – надання «притулку: він відповідає потребі індивіда в захисті від відчуження, що зростає, та від тиску анонімних соціальних механізмів» [41, с. 193]

Патерналізм виступає допоміжним інститутом або «субінститут субстанційної держави», за словами С. Н. Айзенштадта і Л. Ронигер, «інститут – аддент» [41, с. 193]. Але в Україні інститут державного патерналізму має негативні наслідки чи інший бік свого існування: його породження стали утриманські настрої в суспільстві та підприємництва. З урахуванням цього, можна стверджувати, що це не сприяє розвитку суспільства, активній громадянській позиції, що передбачається в межах реалізації СЕВП. Таким чином, наслідком державного патерналізму є виникнення неформального інституту соціального утриманства, коли йде зловживання ситуацією за розуміння основних принципів функціонування держави та розвитку групової динаміки на рівні підприємств. Неформальний інститут соціального утриманства можна вважати дивергентним по відношенню до формальних інститутів.

В Україні поступово формуються нове правове поле і практика використання різних форм взаємодії влади і бізнесу, орієнтованих на принципи ринкової поведінки. Про це свідчить прийняття законів України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні», «Про державно-приватне партнерство», «Про соціальний діалог в Україні» та інших нормативно-правових актів, спрямованих на підтримку бізнесу; поширення досвіду соціального партнерства в сфері регулювання соціально-трудова відносин на трьохсторонній основі між роботодавцями, владою і профспілками, а також поступовий рух від благодійності до запозичення зарубіжних механізмів і технологій для досягнення цілей державної політики, у тому числі шляхом подальшої інституціоналізації відносин у вигляді державно-приватного партнерства з метою вирішення політичних і суспільно-значущих завдань на

національному, регіональному та місцевому рівнях. Саме ефективна взаємодія влади та бізнесу, спрямована на розвиток суспільства в умовах ліберальної демократії, здатна стати базисом політичної та економічної стабільності в суспільстві [20].

В Україні КСВ започатковано створенням мережі Глобальної угоди ООН, а її розвиток відбувався за особливим сценарієм: спочатку саме компанії брали на себе ініціативу, розвиваючи ті чи інші практики соціально відповідальної поведінки, залучаючи до такої діяльності решту гравців: споживачів, неурядові організації, представників влади на регіональному й національному рівнях [25].

Українська дослідниця М. Є. Дейч відносить початок формування та розвитку КСВ в Україні до 1996 року. Змістовно цей період, зазначає вона, розпочався з поширення ідей соціальної спрямованості і соціальної активності бізнесу та їх застосування в економічній практиці українських підприємств. З боку неурядових структур очолили та скоординували цей рух Українська асоціація якості (УАЯ) та Український союз промисловців та підприємців (УСПП). Вони ж синхронізували заходи соціальної відповідальності з упровадженням в діяльність вітчизняного бізнесу концепції TQM (Total Quality Management) і моделі EFQM (European Foundation for Quality Management). Така синхронізація стала можливою і логічною, оскільки і концепціями, і моделлю передбаченозадоволення бізнес-компаніями інтересів всіх зацікавлених сторін, у тому числі споживачів, персоналу компаній, суспільства, захисників довкілля, та всіх соціально незахищених прошарків суспільства, підтримуючи які бізнес може сприяти сталому розвитку суспільства [66].

Щодо фінансового стимулюючого механізму зазначимо, що основним документом, що регулює діяльність підприємств в оподаткуванні, є Податковий кодекс України. В умовах дії Податкового кодексу пільги надаються шляхом: податкового вирахування (знижки), що зменшує базу оподаткування до нарахування податку та збору; зменшення податкового зобов'язання після нарахування податку та збору; встановлення зниженої ставки податку та збору; звільнення від сплати податку та збору [319].

Так, з 01.01.2016 р. відповідно до Закону України від 24 грудня 2015 року № 909-VIII «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році» уведена єдина ставка податку на доходи фізичних осіб 18 % замість колишніх 15 і 20.

За ставкою 18 відсотків оподатковуються більшість видів доходів, визначених розділом IV Податкового кодексу України (далі – ПКУ), у тому числі, але не виключно:

- сума пенсійних внесків у межах недержавного пенсійного забезпечення відповідно до закону, страхових платежів (страхових внесків, страхових премій), у тому числі за договорами добровільного медичного страхування та за договором страхування додаткової пенсії, внесків на пенсійні вклади, внесків до фонду банківського управління, сплачена будь-якою особою – резидентом за платника податку чи на його користь, крім сум, що сплачуються роботодавцем-резидентом за свій рахунок за договорами недержавного пенсійного забезпечення платника податку, якщо така сума не перевищує 15 відсотків нарахованої цим роботодавцем суми заробітної плати платнику податку протягом кожного звітного податкового місяця, за який сплачується пенсійний внесок, внесків до фондів банківського управління, але не більш як п'яти розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом про Державний бюджет України на відповідний рік, у розрахунку за місяць за сукупністю таких внесків [250–251].

Для цілей цього дослідження корисно звернутися до такої статті витрат як навчання персоналу, оскільки це один із інструментів СЕВП. Так, з боку оподаткування є певні перешкоди. Стає ризикованим вкладати кошти в розвиток персоналу, так як працівник чи випускник ВНЗ, за якого були сплачені кошти, може не відпрацювати на підприємстві три роки. У такому випадку підприємству доведеться сплатити з витраченої суми податок на прибуток за себе і податок на доходи фізичних осіб — за свого колишнього працівника.

Мають можливість пільгового оподаткування підприємства (тобто не включати суму витрат до прибутку до оподаткування), які були створені до



1997 р. й мали на той момент на балансі дитячі садки, спортивні школи, заклади освіти, культури й медицини, на функціонування яких вони витрачають кошти. Для інших пропонується спочатку сплатити податок на прибуток та ПДВ (якщо допомога надається у натуральній формі), а чисту суму прибутку вже витратити на власний розсуд.

Також це стосується й витрат коштів на покращення навколишнього середовища: ПК України дозволяє лише для відновлення негативних наслідків діяльності конкретно того підприємства, яке завдає шкоду, а додаткові дії підприємства з покращення екологічної ситуації, не пов'язаної із забрудненням довкілля цим підприємством (як-то висадка дерев в парку, вивезення сміття, погашення пожежі) – винятково за власний кошт і без права визнання у податковому обліку [282].

Зрозуміло, що це не сприяє розвитку соціальної відповідальності підприємств, тому що вони не бачать реальних економічних вигід для себе. Особливо у порівнянні із досвідом розвинених країн, де є реальні переваги від цієї діяльності.

Зупинимося на оподаткуванні платників податку, які займаються добродійною діяльністю. За ПКУ благодійна допомога може надаватися у вигляді товарів, робіт, послуг, призначених для використання юридичними особами – її набувачами з метою провадження діяльності за цілями, передбаченими статтею 3 Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації».

Згідно ст. 197.1.15 ПКУ звільняється від оподаткування надання благодійної допомоги, зокрема безоплатне постачання товарів/послуг благодійним організаціям, утвореним і зареєстрованим відповідно до законодавства, а також надання такої допомоги благодійними організаціями набувачам (суб'єктам) благодійної допомоги відповідно до законодавства про благодійну діяльність та благодійні організації [251]. Тобто, у цій сфері є певні кроки, що можуть сприяти розвитку такого інструменту СЕВП як благодійність. Але все одно це не є вичерпною практикою соціальної відповідальності й мають бути розвинені інші інструменти [85].

Враховуючи соціальну значущість підприємств та організацій, створених громадськими організаціями інвалідів, таким підприємствам відповідно до законодавства України надано певні права на отримання державної допомоги у вигляді пільгового оподаткування. Зокрема, п. 142.1 ст. 142 Податкового кодексу передбачено, що звільняється від оподаткування прибуток таких підприємств та організацій, отриманий від діяльності, визначеної їх статутом. При цьому зазначеною нормою передбачено певні умови, за яких прибуток таких підприємств та організацій не підлягає оподаткуванню, а саме:

підприємства та організації, засновані громадськими організаціями інвалідів, є їх повною власністю (під повною власністю мають на увазі те, що власність таких підприємств має стовідсотково належати громадським організаціям інвалідів, без інших співвласників);

кількість інвалідів, які мають там основне місце роботи, протягом попереднього звітного (податкового) періоду становить не менш як 50% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік;

фонд оплати праці таких інвалідів протягом звітного періоду становить не менше ніж 25% суми загальних витрат на оплату праці.

Зазначені підприємства та організації громадських організацій інвалідів мають право застосовувати цю пільгу за наявності дозволу, який видає уповноважений орган відповідно до Закону № 875. У разі відсутності такого дозволу зазначені підприємства та організації несуть відповідальність, передбачену Податковим кодексом [251; 319].

У статті 282.1.2. ПКУ зазначено, що від податку на землю також звільняються громадські організації інвалідів України, підприємства та організації, які засновані громадськими організаціями інвалідів та спілками громадських організацій інвалідів і є їх повною власністю, а також з врахуванням усіх описаних вище умов. Зазначені підприємства та організації громадських організацій інвалідів мають право застосовувати цю пільгу за наявності дозволу на право користування такою пільгою, який надається уповноваженим органом відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в

Україні» [251].

Безумовно, зроблені певні кроки з боку держави із сприяння розвитку громадянського суспільства, зокрема підприємств, які створені інвалідами, що від початку вже є соціально-відповідальним заходом. Для них надаються пільги до податку на прибуток та податку на землю. Зазначені дії можуть покращити добробут суспільства, оскільки працівники громадських підприємств, по-перше, вирішують проблему ринку праці, надаючи додаткові місця роботи інвалідам, а, по-друге, отримують більшу суму прибутку, так як вони не сплачують податку на нього.

Згідно цілей сталого розвитку питання впровадження енергоефективних технологій є достатньо важливим, особливо для нашої країни, яка в цей час зазнає проблем із енергією. Крім того, ця діяльність є безумовно соціально-відповідальною через покращення стану навколишнього середовища та врахування інтересів суспільства при її здійсненні. Тому розглянемо також регулювання оподаткування в цій сфері.

Так, ст. 158 Податкового кодексу визначала особливості оподаткування прибутку підприємств, отриманого у зв'язку із впровадженням енергоефективних технологій, а саме: звільнення від оподаткування 80% прибутку підприємств, отриманого від продажу на митній території України товарів власного виробництва за переліком, установленим Кабінетом Міністрів України. Крім того, звільнення від оподаткування 50% прибутку, отриманого від здійснення енергоефективних заходів та реалізації енергоефективних проектів підприємств, включених до Державного реєстру підприємств, установ, організацій, які здійснюють розроблення, впровадження та використання енергоефективних заходів і проектів [319].

Але дані статті втратили свою чинність з 01.01.2015 р. на підставі Закону України № 71-VIII від 28.12.2014 р. І зараз можна користуватись наступними статтями: 197.16. Звільняються від оподаткування операції із ввезення на митну територію України: устаткування, яке працює на відновлюваних джерелах енергії, енергозберігаючого обладнання і матеріалів, засобів вимірювання, контролю та

управління витратами паливно-енергетичних ресурсів, обладнання та матеріалів для виробництва альтернативних видів палива або для виробництва енергії з відновлюваних джерел енергії; матеріалів, устаткування, комплектуючих, що використовуються для виробництва: устаткування, яке працює на відновлюваних джерелах енергії; матеріалів, сировини, устаткування та комплектуючих, які будуть використовуватися у виробництві альтернативних видів палива або виробництві енергії з відновлюваних джерел енергії; енергозберігаючого обладнання і матеріалів, виробів, експлуатація яких забезпечує економію та раціональне використання паливно-енергетичних ресурсів; засобів вимірювання, контролю та управління витратами паливно-енергетичних ресурсів.

Операції із ввезення на митну територію України зазначених у цьому пункті товарів звільняються від оподаткування, якщо ці товари застосовуються платником податку для власного виробництва та якщо ідентичні товари з аналогічними якісними показниками не виробляються в Україні.

Перелік таких товарів із зазначенням кодів УКТ ЗЕД встановлюється Кабінетом Міністрів України [251]. Отже, і в цьому держава знизилася можливість розвитку СЕВП, тому що із втратою чинності ст. 158 ПКУ значно знизилася зацікавленість підприємців в розвитку енергоефективного виробництва.

Важливою для нашої країни є також робота нерезидентів, які подають приклад соціальної відповідальності бізнесу. Правила оподаткування їхньої діяльності є предметом дослідження. Так, з метою уникнення подвійного оподаткування у Податковому кодексі надається перевага положенням чинних міжнародних договорів перед положеннями податкового законодавства.

Відповідно до п. 3.2 ст. 3 Податкового кодексу якщо міжнародним договором, згоду на обов'язковість якого надано Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачено цим Кодексом, то застосовуються правила міжнародного договору.

Спеціальна ст. 103 Податкового кодексу регулює порядок застосування міжнародного договору України про уникнення подвійного оподаткування щодо повного або часткового звільнення від оподаткування доходів нерезидентів із

джерелом їх походження з України.

Так, ст. 103.1. зазначає, що застосування правил міжнародного договору України здійснюється шляхом звільнення від оподаткування доходів із джерелом їх походження з України, зменшення ставки податку або шляхом повернення різниці між сплаченою сумою податку і сумою, яку нерезиденту необхідно сплатити відповідно до міжнародного договору України. Застосування міжнародного договору України в частині звільнення від оподаткування або застосування пониженої ставки податку дозволяється тільки за умови надання нерезидентом особі (податковому агенту) документа, який підтверджує статус податкового резидента згідно з вимогами пункту 103.4 цієї статті. Підставою для звільнення (зменшення) від оподаткування доходів із джерелом їх походження з України є подання нерезидентом з урахуванням особливостей, передбачених пунктами 103.5 і 103.6 цієї статті, особі (податковому агенту), яка виплачує йому доходи, довідки (або її нотаріально засвідченої копії), яка підтверджує, що нерезидент є резидентом країни, з якою укладено міжнародний договір України, а також інших документів, якщо це передбачено міжнародним договором України [251; 319]. Отже, бачимо, що тут є можливість для нерезидентів країни сплачувати менше податків, й, відповідно, отримувати більше прибутку, якщо укладені певні угоди між державами, які ратифіковані Верховною Радою України та нерезиденти отримують можливість сплачувати менший рівень податків, що засновано на договорі про уникнення подвійного оподаткування.

Таким чином, можна зробити висновки щодо сприяння розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва. Досвід іноземних держав показав, що дійсно є певні правові норми, які надають реальні податкові пільги, що дає можливість підприємствам бути більш зацікавленими в реалізації соціально-відповідальних заходів. Навіть у США – країні, із невеликою роллю держави в регулюванні соціальної відповідальності – є певні правові акти, що сприяють розвитку СЕВП.

Пільгове оподаткування виступає економічною компонентою СЕВП, оскільки дає можливість підприємствам безпосередньо отримувати більше

прибутку через зниження частки сплачених податків, що, в свою чергу, буде заохочувати підприємства до соціальної відповідальності.

Для трансформації інституційного базису СЕВП в Україні необхідним є вивчення зарубіжного досвіду в цій сфері. У табл. 1.8 представлено ініціативи урядів країн ЄС в сфері розвитку СЕВП.

Таблиця 1.8

### Основні ініціативи урядів країн ЄС в сфері розвитку СЕВП

Назва документу	Характеристика
«Green Paper»	Представлена європейська рамкова політика з СЕВП, згідно якої уряд розробляє національну політику, у тому числі механізми і інструментарій підтримки кращих практик і інноваційних ідей.
«План ЄС щодо захисту довкілля»	Закріплено основні напрями діяльності держав Європейського Союзу в сфері захисту довкілля.
«Політика інтегрованого продукту» («IPP»)	Покликана відстежувати міру впливу виробничих процесів на довкілля і стимулювати впровадження найбільш ефективних способів виробництва.
«Загальна система екоменеджменту і аудиту» (EMAS)	Рекомендує систему оцінки і звітності з СЕВП і спрямована на впровадження в діяльності компанії екологічно дружнього менеджменту.
«Європейська ініціатива екологічної ефективності» (EEEI)	Спрямована на інтеграцію принципів екологічної ефективності в промислові і економічні стратегічні плани компаній.
Резолюція Європарламенту «Стандарти ЄС для європейських підприємств, що здійснюють свою діяльність в країнах, що розвиваються: назустріч Європейському корпоративному кодексу поведінки»	Пропонує створення європейського типового корпоративного кодексу поведінки.
Стратегія «Європа 2020: стратегія розумного, стійкого і всеосяжного зростання»	Представлені нові напрями розвитку СЕВП в ЄС

\*Складено автором на основі [24; 338].

Отже, можна стверджувати, що в країнах ЄС на рівні найвищих органів влади приділяється увага та приймаються відповідні нормативно-правові акти. Так, в основному вони стосуються таких напрямів: підтримка та розвиток

інноваційних ідей, захист навколишнього середовища, регламентація звітності та оцінки СЕВП, корпоративна поведінка.

Маємо констатувати, що політика самого ЄС спрямована на розвиток СЕВП. Причому, якщо раніше вона мала більше екологічний аспект, тому що первісні документи були орієнтовані в цьому спрямуванні, то останнім часом, вона вже орієнтується й на інші аспекти СЕВП, як-то: корпоративний кодекс поведінки чи розвиток нових напрямків СЕВП.

Інструменти та механізми заохочення до соціально-економічної поведінки в Європейському Союзі залежить від мети розвитку СЕВП в тій чи іншій країні та приймає діапазон від стимулів до жорстко регламентованих вимог та дій.

Аналіз таблиці з Додатку Е, в якій представлено державну політику в області СЕВП в країнах Європи, дає змогу констатувати, що в країнах Європи уряди країн активно провадять урядові ініціативи, закладаючи міцний базис формальних інститутів СЕВП поряд із законодавчими та нормативним ініціативами, податковими важелями, технічним регулюванням, ініціативами в сфері нефінансової звітності.

Так, наявний приклад заснування посади міністра корпоративної відповідальності (Великобританія, 2001 р.), велика кількість міністерств і відомств залучені у поширення практик СЕВП (Великобританія, Франція, Нідерланди). Важливим варто відмітити також досвід Нідерландів, адже метою її політики відносно СЕВП є усвідомлення компаніями соціальних наслідків ведення бізнесу та несення відповідальності за них. Досвід країн Європи також свідчить про увагу з боку державних органів влади до нормотворчості в сфері СЕВП, що створює інститут законодавчої влади в цих країнах. Серед таких країн Великобританія (Companies Act, 2006 р., яким введено регулярну звітність), Данія (Закон «Про рахунки», 1995 р., на основі якого публікуються щорічні екологічні звіти; запроваджено Соціальний індекс для оцінки ступеня соціальної відповідальності компаній; прийнято План дій уряду щодо СВБ, 2008 р.), Бельгія (прийнято спеціальне законодавство щодо регулювання і просування СЕВП), Франція (Закон «Про нове економічне регулювання», 2001 р., визначив

обов'язкову і детальну корпоративну нефінансову звітність; прийняття Національної стратегії стійкого розвитку), Естонія (регулювання СЕВП різним галузевим законодавством), Словенія (Закон «Про комерційні компанії», в якому закріплена обов'язкова звітність компаній з питань спричинення шкоди довкіллю і дотримання прав працівників), Іспанія (Закон про КСВ, 2003 р.). На особливу увагу заслуговує досвід країн Європи в сфері стандартизації СЕВП. Так, урядами країн стимулюється діяльність із впровадження міжнародних і національних стандартів (ISO 14001 і BS 8555, розробка першого у світі стандарту управління стійким розвитком BS 8900, Великобританія), поширення еколейблів (Бельгія та Естонія). Еколейбли представляють собою свідоцтво про застосування сертифікованими підприємствами систем менеджменту якості, міжнародних стандартів, що відповідають вимогам в області захисту довкілля [24; 57; 231; 338].

Формальний інститут податкового регулювання представлений наступним: Великобританія (податкові пільги для підприємств, що дотримуються ділової етики, інвестують в соціальну сферу), Естонія (податкові пільги для підприємств, що мають деякі з екологічних сертифікатів; звільнення від податків у разі пожертви недержавним організаціям, які входять в спеціальний перелік),

В Україні, у порівнянні із дослідженими країнами, ситуація трохи інша: внесені зміни до декількох статей та законів, що гальмують розвиток СЕВП. Так, якщо підприємство сплачувало навчання працівника і ці гроші не були віднесені до оподаткування, то зараз, якщо цей працівник звільниться протягом 3-х років, необхідно бути сплатити податки. Таким чином, підприємство не зацікавлене в навчанні працівника. Також це стосується й інших сфер, зокрема, сприяння охороні навколишнього середовища та застосуванню енергоефективних технологій у виробництві.

Подібно до світової практики ведення бізнесу, де СЕВП одержує сьогодні все більше й більше поширення, в Україні постійно збільшується число соціально-відповідальних компаній, залучених у благодійні програми, що відкрили свої власні благодійні фонди, що й реалізують стратегічні благодійні ініціативи. Однак становлення соціальної відповідальності вітчизняного бізнесу й



підприємництва у порівнянні з розвиненими країнами помітно відстає [101].

Основною причиною такої ситуації в Україні є багато в чому відсутність у вітчизняних підприємців елементарних навичок ведення цивілізованого бізнесу, а також відсутність необхідної законодавчої бази, що заохочує соціально відповідальний бізнес [275].

Україні слід орієнтуватись на досвід розвинених держав світу й робити певні кроки в цьому напрямку. По-перше, необхідним є сприяння розвитку соціального та соціально-відповідального інвестування. Встановлення пільгової ставки чи звільнення від податків в разі реалізації інвестиційних програм значно підвищить як рівень прибутку підприємства, так і рівень добробуту населення. По-друге, з урахуванням існуючих проблем екологічних проблем та світових вимог виробництва продукції, необхідним є сприяння підприємствам у використанні новітніх розробок виробництва, які зменшують негативний вплив на зовнішнє середовище, покращують якість життя та продукції. Для цього може бути використаний досвід Естонії, де за умови відповідності певним стандартам виробництва та наявності сертифікатів, надаються пільги в оподаткуванні.

Також, можна запропонувати уряду внесення змін у ПКУ стосовно заходів із соціального маркетингу. Підприємці будуть більше зацікавлені в проведенні соціально-відповідальних маркетингових кампаній, якщо вони реально зможуть знизити своє податкове навантаження.

За результатами дослідження теоретичних і емпіричних засад формування інституційного базису забезпечення СЕВП обґрунтовано, що ключовими в цьому процесі виступають формальні політичні й економічні інститути, тобто ті, які справляють реальний вплив на діяльність підприємств та розвиток СЕВП та законодавчо регламентовані.

Серед формальних основополагаючим є інститут держави, який складається із законодавчої, виконавчої, судової та контролюючої влади, а також глави держави. Основна роль цього інституту обумовлюється впливом, який він здійснює на забезпечення та реалізацію СЕВП.

Також серед формальних можна виділити інститут права, який реалізується

законодавчою владою. Тут вирізняються наступні інститути: конституційного права (як основного декларанта прав людини), фінансового права (як засіб контролю діяльності підприємств, стимулювання їх до реалізації СЕВП), зокрема: інститут податкового права; інститут неподаткових доходів бюджету; інститут доходів державних централізованих позабюджетних фондів; цивільного права (як основного регулятора майнових прав, трудових відносин та дотримання інших норм та правил), зокрема: інститут купівлі-продажу, інститут представництва, інститут спадкування, інститут відшкодування шкоди; адміністративного права, трудового права).

Також, беручи до уваги саму специфіку підприємництва, необхідним є виділення інституту власності (інститути: приватної власності, комунальної власності, державної власності), що обумовлюється законодавством України. Підприємства цих форм власності можуть виступати активними діячами СЕВП, не зважаючи є вони приватними чи державними. Як свідчить довід Китаю, в державі більша увага приділяється з боку держави саме підприємствам державної форми власності та надаються найбільші вимоги, але й переваги для цих підприємств, які реалізують СЕВП, також більші.

Важливим формальним інститутом СЕВП також виступає інститут заробітної плати як той, що закладає основи для здійснення СЕВП та його оцінки. Заробітна плата, забезпечення її гідної рівня та рівномірного до умов розвитку зростання, є одним із найважливіших показників СЕВП та характеризується також ступенем впливу на отримувачів.

Серед формальних інститутів, що слід виокремити, є інститут благодійності. Розгляд самої благодійності є необхідним аспектом, виходячи з того, що воно може бути ототожнено із іншими подібними поняттями. Так, розглядаючи поняття філантропії, спонсорства, благодійності та меценатства, можна зробити висновок, що вони однакові за своєю суттю. Однак це не завжди вірно. Дійсно, раніше з'явився термін «філантропія», а вже після цього (1969 р.) у науковий обіг входить термін «благодійність» [136]. В. Кучероносів стверджує, що благодійність є «проявом філантропії» [181]. Також він зауважує, що

меценатство та спонсорство є специфічними формами благодійності [181]. Але спонсорство відрізняється ще й тим, що воно передбачає рекламу конкретного бренду, який надає допомогу [181].

Терміни філантропія та КСВ часто використовуються взаємозамінно, але вони не однакові. Хоча філантропія може бути частиною стратегій корпоративної соціальної відповідальності бізнесу, КСВ набагато ширше, ніж просто жест філантропії [372].

Корпоративна соціальна відповідальність має набагато більше охоплення та більший вплив. КСВ дивиться на компанію в цілому, і закликає бізнес взяти на себе відповідальність за вплив на навколишнє середовище, працівників, місцеву спільноту та за її межами [355].

А. Керролл визначає філантропію як пік чотиривимірної піраміди (етична, юридична та економічна відповідальності). Він назвав це добродійною відповідальністю. Також її називають дискреційною відповідальністю, це найкраще описується ресурсами, які корпорації надають для соціальних, освітніх, рекреаційних та / або культурних цілей [385].

Визначення А. Керролла благодійної КСВ – а саме: «дії, що відповідають очікуванню суспільства на те, що бізнес стає гарним корпоративним громадянином», – відкриває широкі можливості для тлумачення [408].

Але основою будь-якої інтерпретації цієї концепції є вилучення з компаній грошей з метою поліпшення ситуації в суспільстві. Це можуть бути як окремі громадяни або групи та верстви, так і суспільство в цілому. Оскільки основою цього є економічна база – вирахування грошей для поліпшення життя громадян – автор вважає, що це прояв СЕВП. Крім того, це перший інструмент і один з найпопулярніших. Отже, інститут благодійництва посів чільне місце в інституційному забезпеченні, набуваючи ознак філантропії та являючи собою один із основних проявів КСВ.

Поряд із формальними інститутами можна виділити неформальні, які О. Рибій визначає як ті, що «справляють реальний вплив на функціонування суспільних підсистем, однак їх існування та діяльність не регламентовані

законодавчо» [279, с. 35]. При формуванні цілісного інституційного базису, ми маємо враховувати і неформальні інститути через їх ступінь їх впливу на СЕВП. Тобто, це ті інститути, що існують поряд із формальними інститутами. За ступенем впливу на СЕВП, по-перше, можна виділити соціальну відповідальність, як таку, що й формує цей неформальний інститут та не має в національній економіці законодавчого закріплення. Поряд із ним сюди можна віднести філантропію та фандрайзинг, де філантропія науковцями вважається чи не головним проявом та найвищим рівнем СЕВП, а фандрайзинг стає для підприємництва можливістю в сучасних умовах господарювання України реалізовувати власну СЕВП.

Представляється можливим структурування неформальних інститутів СЕВП за ознакою конвергенції їх впливу з формальними інститутами, тобто в залежності того, наскільки неформальні та формальні інститути наблизились одне до одного та синтезувались. Виходячи із вищеприведеного, представлені неформальні інститути (соціальна відповідальність, філантропія, фандрайзинг) виступають повністю конвергентними до формальних, тобто результат їхньої дії повністю співпадає із дією формальних інститутів. Так, як приклад можна розглянути інститут заробітної плати та соціальну відповідальність, чи благодійність та філантропію.

Іншою групою за ознакою конвергенції можуть виступати – частково конвергентні, тобто, коли напрям їх дії може співпадати, а в деяких випадках переважати. Останнє може спостерігатись у випадку, коли вони стають спрямовані на інтереси окремих груп людей на противагу інтересам суспільства. Тут слід виділити лобювання (може просуватись соціально значима проблема, а може мати суб'єктивний характер), групові домовленості, персональні преференції, корпоративна культура, суспільна підтримка. В усіх випадках можуть мати місце зловживання положенням та задоволення інтересів окремих суб'єктів.

Також є неформальні інститути, які не пов'язані напряму із СЕВП, а скоріш на даний час виступають допоміжними в реалізації СЕВП. Вони відображають

форми взаємодії в процесі реалізації СЕВП, проявами громадянської та економічної активності, що виникають періодично. Вони можуть стати формальними інститутами, якщо проявлять себе як позитивні, але частіш за все вони виникають в слабоструктурованому середовищі, де формальні не створюють цілісного інституційного поля, тому вони виникають, розвиваються, проходять відбір саме як неформальні інститути. До таких в Україні можна віднести самоорганізацію, громадську активність, громадське осудження, партнерство. Ці неформальні інститути можна вважати нейтральними по відношенню до формальних.

В українському середовищі також можна усталені інститути, які не відносяться до формальних, але мають протилежну спрямованість до них та перешкоджають формальним інститутам. Виділимо їх як дивергентні, тобто які мають різну спрямованість із формальними. Серед них можна назвати: корупція, клановість, тінізація, клієнтелізм, соціальне утриманство, патримоніалізм. Названі інститути функціонують в національній економіці та перешкоджають ефективному її розвитку та розвитку СЕВП зокрема, адже вони спричинюють зниження надходжень у державний бюджет, існування нелегального ринку праці, дискримінацію підприємців одним одного, порушення правил та норм соціально-відповідального ведення бізнесу, зниження здатності держави виконувати ефективно свої функції. Тому, дані інститути представляють викривлений варіант формувань всередині сучасної європейської держави, що гальмує розвиток СЕВП та знижує загальний добробут населення.

Представимо проаналізовані неформальні інститути у вигляді табл. 1.9.

Оскільки суворе розмежування формальних і неформальних інститутів неможливе, в межах даного дослідження були виокремлені і виключені зі структури неформальних інститутів СЕВП ті, що значною мірою втілені у діючих формальних інститутах (зокрема, мораль, етика).

Формальні і неформальні інститути складають інституційний базис СЕВП, який виступає найбільш сталим елементом інституційного забезпечення СЕВП, яке включає в себе також інституції (організації, установи, підприємства, органи

влади і управління, що беруть участь у забезпеченні СЕВП), стейкхолдерів (фізичні, юридичні особи, групи людей, суспільство в цілому, які отримують вигоду від реалізації СЕВП), а також взаємозв'язки між ними.

Таблиця 1.9

### Структуризація неформальних інститутів за ознакою конвергенції

Група за ознакою конвергенції	Інститути
Повністю конвергентні	Соціальна відповідальність, філантропія, фандрайзинг
Частково конвергентні	Лобіювання, групові домовленості, персональні преференції, корпоративна культура, суспільна підтримка
Нейтральні	Самоорганізація, громадська активність, громадське осудження, партнерство
Дивергентні	Корупція, клановість, тінізація, клієнтелізм, соціальне утриманство, патримоніалізм

\* Власна розробка автора

Для більш детального розгляду такого неформального інституту як стейкхолдери, визначимо погляди вчених. На рівні корпоративних форм СВБ конкретного підприємства В. М. Шаповал виділено: відповідальність перед споживачами; відповідальність перед співробітниками компанії; відповідальність по відношенню до партнерів по бізнесу; відповідальність суб'єктів підприємницької діяльності по відношенню до навколишнього середовища [335]. Виходячи із цього можуть бути виокремлені групи стейкхолдерів, як основних набувачів результатів відповідальності.

Упровадження практики соціальної відповідальності вимагає від організацій урахування інтересів усіх груп зацікавлених сторін (стейкхолдерів), до яких належать: бізнес-організації, органи публічної влади, організації споживачів, профспілки, громадські організації, дослідницькі інституції. З-поміж них органам державного управління та місцевого самоврядування належить особлива роль у впровадженні принципів і системи соціальної відповідальності в Україні [326]. Слід зазначити, що система інтересів заінтересованих сторін при

застосуванні інституту КСВ в процесі її еволюції, а отже і сфер реалізації зазнала суттєвих трансформацій. Особливістю такого процесу є виокремлення сфери трудових відносин в окремих самостійний, системоутворюючий та пріоритетний сегмент сфери реалізації соціальної відповідальності бізнесу [60]. На основі цього визначимо групи стейкхолдерів, які стануть основою для подальших досліджень: працівники/персонал, власники/ акціонери, споживачі, партнери/конкуренти, суспільство/держава.

Найбільш рухливими елементами інституційного забезпечення формування механізму СЕВП як сукупності цілей, задач, суб'єктів, об'єктів, а також засобів, методів і ресурсів реалізації СЕВП, на рівні національної економіки є структура інституцій і стейкхолдерів в процесі інституціональної взаємодії.

На мікроекономічному рівні формування механізму СЕВП піддається суттєвому впливу неформальних інститутів, що проявляється у визначенні цілей і засобів їх реалізації (переважно нейтральних, вибірково – конвергентних і частково конвергентних). На цьому рівні найбільш змінними є інституційний базис (за рахунок актуалізації певних неформальних інститутів для конкретної підприємницької структури) і форми взаємозв'язків між інституціями і стейкхолдерами.

### 1.3 Інструментарій реалізації соціально-економічної відповідальності підприємництва

Для концептуалізації поняття соціально-економічної відповідальності підприємництва необхідним є вивчення основних його складових, однією з яких виступають інструменти, як засіб, за яким реалізується сама соціально-економічна відповідальність. Їх доцільно розглядати крізь призму інструментів соціальної відповідальності бізнесу (табл. 1.10).

Таблиця 1.10

## Підходи до виділення інструментів соціальної відповідальності бізнесу

№п/п	Автор	Інструменти
1	2	3
1.	Ф. Котлер, Лі Н.	1.Соціально відповідальні підходи до ведення бізнесу 2.Доброчинний маркетинг 3.Корпоративний соціальний маркетинг 4.Корпоративна філантропія 5.Просування доброчинної справи 6.Волонтерська діяльність
2.	Стандарт SA 8000:2001 Соціальна відповідальність	1.Грошові гранти 2.Благодійні пожертвування та спонсорська допомога 3.Соціально значущий маркетинг 4. Еквівалентне фінансування 5. Соціальні інвестиції 6. Адміністративний/соціальний бюджет
3.	Діловий журнал в області КСВ та сталого розвитку Sustainable business	1.Соціальні програми підприємств 2.Волонтерство 3.Спонсорство 4.Благодійність
4.	В.О. Огородник	1.Благодійність 2.Програми, спрямовані на вирішення системних соціальних, економічних, екологічних та правових проблем 3.Спонсорські проекти у сфері культури, науки та спорту 4.Меценатство 5.Фандрайзинг
5.	О. П. Гоголя, М. М. Кудінова	<u>Внутрішні:</u> 1.Філософія фірми 2.Ціннісно-нормативна культура 3.Соціально-психологічна культура 4.Культура внутрішніх комунікацій 5.Подієва культура <u>Зовнішні:</u> 1.Просування соціально-значущої проблеми 2.Корпоративний соціальний маркетинг 3.Благодійний соціальний маркетинг і корпоративна філантропія 4.Волонтерська робота на благо суспільства 5.Соціально відповідальні підходи до ведення бізнесу 6.Соціальні звіти 7.Соціальні експертизи



Продовження табл. 1.10

1	2	3
6.	О.О. Охріменко, Т.В. Іванова	1.Філантропія 2.Соціально відповідальне інвестування 3.Соціальне підприємництво 4.Соціальні венчурні фонди 5.Соціально-відповідальний маркетинг 6.Відповідальне управління ланцюгом постачання
7.	Л. М. Бухаріна, А. В.Сучков	1. Благодійні пожертви та спонсорська допомога 2. Добровільне залучення співробітників компанії в соціальні програми 3. Корпоративне спонсорство 4. Корпоративний фонд 5. Грошові гранти 6. Соціальні інвестиції 7. Соціальний маркетинг

\* Складено автором на основі [31; 48; 136; 172; 229; 244; 298].

З наведеної таблиці 1.10 можна дізнатись про основні інструменти, за якими може бути реалізована соціально-економічна відповідальність підприємства. Так, видно, що майже в кожного автора присутні такі інструменти соціальної відповідальності як філантропія, спонсорство, волонтерство, меценатство. Ці інструменти є історично першими в соціальній відповідальності. Однак, зараз все більше стають розповсюдженими новітні: соціальний маркетинг, соціальні інвестиції, соціально-відповідальні інвестиції, гранти, соціально-відповідальне управління поставками тощо. Цей спектр розширюється постійно і залежить від сфери діяльності компанії, її цілей та місії. На українських підприємствах вони ще недостатньо розвинені, що можна пояснити багатьма факторами: починаючи з економічної ситуації, яка не сприяє їх застосуванню, так і тим, що власники бізнесу взагалі ще не дійшли до рівня соціально-відповідальної компанії.

В табл. 1.10 можна наочно побачити, що список інструментів Ф. Котлера, Н. Лі, В. О. Огородника, Л.М.Бухаріної та А.В. Сучкова, а також представлені в стандарті SA 8000:2001 «Соціальна відповідальність» та в діловому журналі в області КСВ та сталого розвитку Sustainable business майже збігається. Звичайно, вони не тотожні, але багато в чому автори мають однакову основу. Хоча й В. О.О

городник додає фандрайзинг, Л.М.Бухаріна та А. В.Сучков – соціальні інвестиції. Але науковці О. О. Охріменко та Т. В. Іванова, а також О. П. Гоголю та М. М. Кудінова взагалі пропонують достатньо відмінні інструменти. Так, перші акцентують увагу, що зараз розвиваються нові форми фінансової відповідальності, а саме філантропії, а інші додають соціально-відповідальні інвестиції, соціальне підприємництво, відповідальне управління ланцюгом поставок тощо.

О. П. Гоголю та М.М.Кудінова пропонують авторську класифікацію інструментів соціальної відповідальності бізнесу. Вона поділяє інструменти на внутрішні та зовнішні. Зовнішні у великій мірі не виділяються із загального переліку інструментів, хоча вони й додають до кола інструментів соціальну експертизу та соціальні звіти [48].

Розглянемо більш детально інструменти СВБ. Спочатку представимо історично перші – традиційні інструменти СВБ (табл. 1.11).

*Таблиця 1.11*

### Традиційні інструменти соціальної відповідальності бізнесу

Термін	Автор	Трактування
1	2	3
Філантропія	Ф.Котлер, Н.Лі	надання пожертв безпосередньо благодійній організації, найчастіше у формі грошових грантів, подарунків та (або) товарів чи послуг
Меценатство	В.О. Огородник	надання можливості розвиватися тому члену суспільства, який бажає це суспільство поліпшувати.
Спонсорство та благодійність (доброчинна справа)	А.М. Колот, О. А.Грішнова, О. О.Герасименко	форма адресної допомоги, що виділяється компанією для проведення соціальних програм як в грошовій, так і в натуральній.
	В.О.Огородник	діяльність із метою надання благодійної допомоги нужденним.
	Ф.Котлер, Н.Лі	надання коштів, негрошових та інших корпоративних ресурсів, аби привернути увагу до певної соціальної проблеми або допомогти зібрати кошти, залучити учасників та волонтерів.

Продовження табл. 1.11

1	2	3
Волонтерство	О. П. Гоголя, М.М.Кудінова	компанія підтримує і заохочує зусилля співробітників, партнерів або франчайзі щодо надання допомоги місцевим ГО або жителям регіонів, в яких працює компанія.
	Діловий журнал в області КСВ та сталого розвитку Sustainable business	широке коло діяльності з традиційними формами взаємодопомоги та самопомоги, офіційне надання послуг та ін. форми громадської участі, яка здійснюється добровільно без розрахунку на грошову винагороду.
Еквівалентне фінансування	А.М. Колот, О. А.Грішнова, О. О.Герасименко	форма адресної фінансової допомоги, яка полягає у спільному фінансуванні соціальних програм з боку організації, органів державного управління.
Грошові гранти		форма адресної фінансової допомоги компанії на реалізацію соціальних програм, наприклад, в галузі освіти чи на проведення прикладних досліджень в сфері діяльності підприємства.

\* Складено автором на основі [31; 48; 136; 172; 229; 245].

У табл. 1.11 представлені традиційні форми соціальної відповідальності бізнесу. Учені активно досліджують ці категорії та помітним є те, що за своєю суттю вони не відрізняються. Так, усі вони передбачають фінансові відрахування на ту чи іншу діяльність, це може бути як для вирішення якоїсь суспільної проблеми, так і просто для людей, які потребують допомоги. Волонтерство також належить до традиційних форм соціальної відповідальності та передбачає допомогу нужденним без грошової оплати.

Таким чином, можна дійти висновку, що філантропія є важливим елементом соціальної відповідальності бізнесу, і через її економічне підґрунтя її можна віднести до соціально-економічної відповідальності підприємництва. Деякі вчені вважають її окремим компонентом КСВ, деякі вважають набагато вужчою, ніж КСВ. Але важливість філантропії не може бути спростована. Оскільки її реалізація має подвійний ефект: як для громади-одержувача, так і для самого підприємства-донора. Для одержувачів це можливість отримати грошові надходження для

власного добробуту та розвитку. Одержувачами можуть бути особи, а також групи, верстви та спільнота в цілому. Для донора позитивний ефект спостерігається у формуванні стабільного позитивного іміджу в очах громади, що впливає на збільшення гарного ставлення до її продуктів та компанії. Автор вважає, що благодійність повинна бути віднесена до реалізації не КСВ в цілому, а саме соціально-економічної відповідальності бізнесу, оскільки вона може бути інтерпретована як грошові відрахування для розвитку громади, культури, екології тощо. Тобто, що матиме соціальний ефект, але завдяки економічному важелю. Тому благодійництво можна вважати еволюційно першим і одним з найбільш широко використовуваних інструментів соціально-економічної відповідальності підприємництва.

Варто звернути увагу на грошові гранти, які також представлені в табл. 1.11 і які можна охарактеризувати як надання коштів на вирішення конкретного питання в будь-якій сфері, наприклад, охорона зовнішнього середовища, підтримка місцевої громади, розвиток конкретних верств населення тощо. Підприємство таким чином може бути соціально-відповідальним, але й розвивати саме ті сфери, в яких воно зацікавлене, і отримати подвійний ефект. Таким чином, грошові гранти можуть вважатись одним з найбільш доступних, ефективних і традиційних інструментів реалізації соціально-економічної відповідальності [77].

Для більш глибокого та змістовного аналізу інструментів соціально-економічної відповідальності розглянемо новітні інструменти, які вже було перелічено у табл. 1.10 та які будуть охарактеризовані у табл. 1.12.

У табл. 1.12 досить широко представлені сучасні інструменти соціальної відповідальності бізнесу. Найбільшу вагу мають два з них, це: соціальні інвестиції та соціально-відповідальне інвестування. Вони заслуговують на увагу через можливість бути ототожненими, однак вони відрізняються за своєю сутністю. Так, соціальні інвестиції – це інвестиції в суспільно-значимі проекти, що спрямовані на вирішення важливих питань, які є актуальними для конкретного суспільства та середовища.

Таблиця 1.12

## Сучасні інструменти СЕВП

Термін	Автор	Трактування
1	2	3
Соціальні інвестиції	Р.Т. Мацьків / Асоціація менеджерів Росії / О. Кузнецова, В. Садков	матеріальні, технологічні, управлінські та інші ресурси, фінансові засоби компаній, які спрямовуються на реалізацію соціальних програм, розроблених з урахуванням інтересів внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін.
	А.В. Бондаренко, Л.О.Омелянович	спосіб реалізації КСВ за допомогою цільових програм, які відповідають потребам основних груп зацікавлених осіб – споживачів, персоналу, місцевих громад.
	Т. В. Калінеску, Г. С. Ліхоносова, В. С. Альошкін	вкладення в об'єкти соціальної сфери з метою отримання доходу й підвищення рівня і якості життя людей за допомогою задоволення їх матеріальних, духовних, соціальних потреб.
	Н.Я. Яневич	компонент інвестицій у людський капітал, що є компонентом соціальних інвестицій загалом.
Соціально-відповідальне інвестування	А.І. Іващенко	інвестиційний процес, що враховує соціальні й екологічні наслідки вкладень (як позитивні, так і негативні) у контексті фін. аналізу.
	С.З.Мошенський	є новою інвестиційною стратегією, яка враховує не тільки прибутковість інвестицій, а й корисність чи шкідливість їх для суспільства.
	О. Кузнецова, В. Садков	процес вкладення коштів інвесторів з урахуванням факторів соціального, екологічного і етичного характеру поряд з традиційним фінансовим аналізом.
	О.В. Майстренко	сукупність прийняття інвестиційних рішень, які враховують у рамках традиційного фін. аналізу соціальні та екологічні наслідки.
	Ю. В. Лазар, О. С. Завальна	процес прийняття інвестиційних рішень, які, крім кінцевого фінансового результату, враховують екологічні, етичні та соціальні наслідки інвестицій.
	І.М. Польова	є інвестиційним процесом, який враховує соціальні, ментальні, екологічні наслідки інвестування (як позитивні, так і негативні) крізь призму аналізу фінансових показників діяльності підприємств.

Продовження табл. 1.12

1	2	3
Соціальне підприємництво	О.О. Охріменко, Т.В. Іванова	застосування основних принципів ведення бізнесу та підприємництва до соціальних проблем.
Соціальні програми	Діловий журнал в області КСВ та сталого розвитку Sustainable business	специфічна область управління компаніями, що представляє собою розробку, реалізацію та оцінку соціальної сфери, спрямованих на підвищення значущості компанії в діловому співтоваристві, владних структурах і громадських колах.
Соціальна експертиза	О. П. Гоголя, М. М.Кудінова	запропоновані для оцінки і складання звітів про соціальний вплив дій і програм організації.
Соціальний маркетинг	Н.М. Соломянюк	вид маркетингу, який полягає в розробленні, реалізації та контролі соціальних програм, спрямованих на підвищення рівня сприйняття певними прошарками населення деяких соціальних ідей або практичних дій.
Соціально відповідальні підходи до ведення бізнесу	О. П. Гоголя, М. М.Кудінова	ключова стратегія полягає в тому, що компанія робить вільний вибір на користь інвестицій, які сприяють зростанню добробуту суспільства і захисту навколишнього середовища, турботу про здоров'я працівників, задоволення їх психологічних і емоційних потреб.
Благодійний/ соціально значущий маркетинг	Б.М. Голодець	вивчення і формування потреб покупців і задоволення їх більш ефективними методами, ніж конкуренти, за умови підвищення добробуту всіх членів суспільства.
	Т.В. Шталь, О.О.Тищенко	дослідження ринку не тільки з позиції окремого бізнесу, а всіх зацікавлених в успішному розвитку цього бізнесу груп.
	Ф.Котлер, Н.Лі	пожертви чи відрахування відсотку доходу на конкретну суспільно корисну справу, ґрунтуючись на обсягах збуту продукції.
	Н.А. Задорожнюк	сукупність інструментів і заходів некомерційного маркетингу, спрямованих на залучення людських і матеріальних ресурсів з метою забезпечення підтримки та розвитку благодійної діяльності, а також для вирішення соціально-значущих проблем суспільства.

## Продовження табл. 1.12

1	2	3
Фандрайзинг	А. М. Колот, О. А.Грішнова, О.О.Герасименко	форма адресної фінансової допомоги, яка полягає в нарахуванні відсотка від продажу товару на проведення соціальних програм
	І. В. Лантух	надання безкорисливої допомоги нужденним.
	С.Фірсова	пожертвування частини доходу, отриманого протягом певного оголошеного періоду, на користь благодійної місії.
	В.О. Огородник	діяльність по залученню і акумулюванню фінансових коштів з різних джерел на реалізацію соціально-культурних проектів і програм, зазвичай які не мають безпосередньо комерційної вигоди, і носять короткочасний характер

\* Складено автором на основі [48; 136; 139; 143; 170; 172; 182; 183; 193; 202; 215; 245; 253; 286; 299; 327; 343; 351].

Однак існує ще поняття «соціально-відповідальне інвестування», яке має зовсім іншу сутність – це економічні інвестиції підприємства, але з урахуванням можливих наслідків, які може мати інвестиційний проект. Обидва інструменти є проявом соціальної відповідальності підприємства, а також соціально-економічної відповідальності, тому що вони використовують економічні засоби, але які мають суспільно-корисний ефект.

Слід звернути увагу на інструменти маркетингу, які можуть бути використані в СВБ – це соціальний маркетинг та благодійний маркетинг. За допомогою першого звертається увага на важливі соціальні проблеми в суспільстві засобами маркетингу. Тоді як другий має за основу відрахування грошей на соціально-значущі проблеми чи соціальні програми, у вигляді частини чи відсотку від отриманого прибутку. Обидва ці інструменти можуть бути віднесені до соціально-економічної відповідальності, оскільки і той, і інший передбачають вирішення соціальних проблем економічними засобами.

Цікавим є той момент, що соціально-економічно відповідальне підприємство може бути як грошовим донором (грошові гранти), так і реципієнтом, тобто не тільки надавати кошти для вирішення соціальних питань, але й шукати для розвитку тих чи інших сфер своєї діяльності, які є позитивними для розвитку суспільства.

Соціальне підприємництво, яке також наведено серед інструментів соціально-економічної відповідальності в табл. 1.12, можна представити як підприємницьку діяльність, яка має на меті вирішення якогось соціального питання чи проблеми (наприклад, зайнятість людей з особливими потребами). Безумовно, воно може бути віднесено до соціально-економічної відповідальності суспільства, тому що надання робочих місць збільшує добробут працівників та акумулює «соціально-відповідальний» прибуток підприємства.

Соціальна звітність та соціальна експертиза також є інструментами соціально-економічної відповідальності в частині надання звіту та оцінки такої діяльності за результатами конкретних дій в сфері збільшення добробуту населення.

Соціально-відповідальний підхід до ведення бізнесу разом з представленими інструментами передбачає ведення бізнесу, виробництво продукції з урахуванням усіх можливих наслідків діяльності підприємства, не тільки економічних, але й соціальних, етичних, правових, екологічних та обрання тих можливостей, де ефект від діяльності підприємства буде позитивним як для працівників компанії, так і споживачів та суспільства взагалі. Він може бути за своїм змістом віднесеним до соціально-економічної відповідальності підприємства.

На окрему увагу заслуговують грошові гранти та фандрайзинг, як дві сторони однієї активності. Так, підприємство може бути як донором (тобто тим, хто надає гранти), так і реципієнтом – суб'єктом отримання грантових коштів на проведення досліджень в конкретній галузі чи проведення діяльності на вирішення суспільно-значимого питання. В обох випадках це є проявом соціально-економічної відповідальності підприємства, тому що спрямоване на



отримання коштів для підвищення добробуту населення.

Досліджуючи питання інструментів соціально-економічної відповідальності необхідно дослідити ще дві категорії: «соціальне інвестування» та «соціально відповідальне інвестування», оскільки вони обидві використовуються для характеристики соціальної відповідальності бізнесу.

Соціальне інвестування відіграє виключно важливу роль у суспільстві, так як від величини інвестицій в значній мірі залежить рівень і якість життя населення [204]. Необхідно зазначити, що в економічній літературі сутність, роль і значення соціальних інвестицій відображені явно недостатньо [72].

Науковці та дослідники у сфері КСВ пропонують різні підходи до визначення соціальних інвестицій. Узагальнюючи погляди на соціально-відповідальне інвестування, можна дійти висновку, що соціально відповідальне інвестування більш складне за своєю сутністю ніж соціальні інвестиції, які йдуть на вкладання коштів в соціально-значущі об'єкти, тоді як соціальні інвестиції спрямовані на отримання прибутку від своїх вкладень, але перед цим проводиться глибокий аналіз не лише фінансового стану, а й інших сторін функціонування сучасного конкурентоздатного підприємства, яке активно інтегрується у світове суспільство: це й соціальний аспект, екологічний, етичний, правовий, моральний тощо. В обох випадках, при соціальному та соціально відповідальному інвестуванні значно зростає соціальна відповідальність підприємства. Але саме до соціально-економічної відповідальності більш тяжіє соціально відповідальне інвестування, яке в своїй основі прагне отримувати економічний ефект з урахуванням усіх можливих наслідків в соціальній сфері.

Використання обох інструментів значно підвищить соціально-економічну відповідальність будь-якого підприємства, що може бути пояснено тим, що кожен з них спрямований на покращення умов життя, праці оточуючих, що й лежить основі КСВ [91].

Застосування кожного з них у своїй діяльності допоможе підприємству виконати свою соціально відповідальну роль та сформувати ефективну систему соціально-економічної відповідальності, так як інвестування (не важливо,

соціальне чи соціально відповідальне), яке зроблено з метою покращення добробуту та життя суспільства, несе в собі як соціальну складову – покращення життя населення, так і економічну – інвестиції, що передбачає отримання зворотного позитивного ефекту. Тільки у випадку соціальних інвестицій цей ефект бачиться соціальним, а у випадку соціально відповідального інвестування цей ефект ще й економічний, але й зі значним соціальним ефектом. Напрямки розвитку соціального інвестування та соціально відповідального інвестування в Україні стануть подальшим предметом дослідження автора.

Подальший аналіз присвячений розгляду соціального маркетингу та благодійного маркетингу. Вперше термін «соціальний маркетинг» з'явився в 1971 році, коли один з авторитетних теоретиків Філіп Котлер обґрунтував необхідність застосування соціального маркетингу для сталого розвитку компанії. У його визначенні вирішальним виступає комунікаційний фактор: «Соціальний маркетинг – це розуміння людей і таке з ними спілкування, яке веде до засвоєння ними нових поглядів. Зміна їх позиції змушує змінювати власну поведінку, що впливає на рішення тієї соціальної проблеми, в яку ви залучені» [327]. Це трактування соціального маркетингу Ф. Котлера відносить соціальний маркетинг до етичної відповідальності, але, звичайно, на економічному підґрунті. Тому що маркетинг, беззаперечно, є економічною категорією.

С. Фірсова в своєму дослідженні зазначає, що зміни, які відбулись за останнє десятиліття, потребують іншої практики маркетингу й бізнесу в цілому. Зростання взаємозалежності між економічними і соціальними процесами призвело до того, що до маркетингу підприємства поступово долучилися серйозні соціальні завдання – гуманізація умов праці, постійна підготовка й перепідготовка управлінського персоналу, якісні та нешкідливі вироби чи послуги, захист навколишнього середовища тощо. Маркетинг компанії, яка дбає про благо суспільства, спрямовується на створення товарів, які не лише подобаються споживачам, а й не завдають шкоди їхньому здоров'ю [324]. Тут видно, що соціальний маркетинг виходить саме із економічних основ, але має як напрям розвиток соціального, благополуччя та добробуту людей [342].

Ф. Котлер у своїй роботі у співавторстві з Н. Лі визначає корпоративний соціальний маркетинг як засіб, застосовуючи який компанія підтримує розробку та/або проведення кампанії, націленої на зміни в поведінці людей, які приведуть до покращення громадського здоров'я та безпеки, захисту довкілля чи суспільного добробуту. Зміна поведінки – це мета і очікуваний результат таких заходів. Характерною особливістю цієї ініціативи є зосередженість на поведінкових змінах, що відрізняє її від просування суспільно корисної справи, яке сконцентроване на підтримці заходів для популяризації, збору коштів та залучення волонтерів [172]. Соціальний маркетинг легше всього відрізнити від решти корпоративних ініціатив саме завдяки цій націленості на зміни в поведінці. І ось тут знаходиться перетин, де соціальний маркетинг можна віднести як до соціально-економічної відповідальності, так і до соціально-етичної. Тобто як наслідок прямої дії соціальний маркетинг має етичні результати. Але, зважаючи на саму основу маркетингової діяльності, його можна вважати інструментом СЕВП.

Соціальний маркетинг виступає інструментом узгодження інтересів між усіма суб'єктами ринку – учасниками соціально відповідального бізнесу. Соціально-етичний маркетинг є різновидом (формою прояву) соціального маркетингу в практичній діяльності підприємств, які акцентують увагу лише на одній із сторін діяльності соціально відповідального бізнесу, домінуючою в той чи інший період виробничо-господарської діяльності [95].

Отже, дослідження дефініції «соціальний маркетинг» дало змогу зробити висновок, що це діяльність підприємства, спрямована на вирішення якоїсь проблеми чи привертання уваги до цієї проблеми для покращення ситуації в суспільстві. Виходячи з цього, можна побачити, що соціальний маркетинг є як інструментом як СЕВП, так і етичної відповідальності через основний результат, на досягнення якого він спрямований. Але не можна казати, що він відноситься до того чи іншого виду відповідальності повністю, можна говорити про перетин та розмежування цього перетину. Так, автором зроблена спроба цього і зауважено, що будь-яка маркетингова кампанія має економічні відрахування в своїй основі, а

також наслідки для підприємства є економічними: підвищення числа споживачів та продажів, що підвищує рентабельність діяльності цієї організації, що й є прямою задачею підприємства згідно піраміди А. Керолла [14]. З урахуванням цього можна говорити про соціально-етичний маркетинг як інструмент СЕВП, що включає в себе усі складові соціального маркетингу відносно його соціально-відповідального прояву.

Інша категорія СЕВП, яка також пов'язана із маркетингом, є благодійний маркетинг.

Н. А. Задорожнюк розкриває сутність благодійного маркетингу як сукупності інструментів і заходів некомерційного маркетингу, спрямованих на залучення людських і матеріальних ресурсів з метою забезпечення підтримки та розвитку благодійної діяльності, а також для вирішення соціально-значущих проблем суспільства [125].

Ф. Котлер та Н. Лі зазначають, що проводячи кампанії із добродійного маркетингу, корпорація зобов'язується робити пожертви чи віддавати відсоток доходу на конкретну суспільно корисну справу, ґрунтуючись на обсягах збуту продукції [172].

Відмінність від інших корпоративних соціальних ініціатив виявляється в кількох аспектах. По-перше, це єдина з шести ініціатив, описаних Ф. Котлером у своїй книзі, де рівень корпоративних пожертв залежить від дій споживачів. Відмінність добродійного маркетингу від звичайного просування продукції полягає в тому, що корпорація потім робить ще й додаткові внески відповідно до реакції споживачів. Ф. Котлер зауважує, що вигоди із добродійного маркетингу наступні: залучення нових клієнтів, захоплення ніш на ринку, збільшення обсягів продажу та формування позитивного образу бренду. Крім того, такі ініціативи можуть бути однією з найкращих стратегій збору чималих коштів [172].

У табл. 1.12 представлено узагальнення поглядів вчених на трактування благодійного маркетингу.

Проведений аналіз дає можливість зробити висновок, що благодійний маркетинг є засобом соціально-економічної відповідальності бізнесу, оскільки

передбачає відрахування коштів на вирішення соціальної проблеми чи фінансування соціальної програми. Тому, в нашому дослідженні в окремий вид маркетингу благодійний не буде виділено спільність його із інструментами – благодійність та соціально-етичний маркетинг.

Необхідним є розгляд такого інструменту як «грошові гранти», які є формою адресної фінансової допомоги, виділеної компанією на реалізацію соціальних програм, наприклад, у галузі освіти чи на проведення прикладних досліджень в сфері діяльності підприємства [163].

А також «фандрайзинг» – діяльність по залученню і акумулюванню фінансових коштів з різних джерел на реалізацію соціально-культурних проектів і програм, які зазвичай не мають безпосередньо комерційної вигоди, і носять короткочасний характер [229].

Фандрайзинг є діяльністю, яка спрямована на пошук коштів для реалізації проекту, який може бути реалізований в різних сферах: освітній розвиток як працівників компанії, так і населення взагалі, збільшення громадської активності конкретних груп чи суспільства, а також в інших суспільно-значимих сферах.

Саме грошові гранти та фандрайзинг заслуговують на окрему увагу, як дві сторони однієї активності. Так, підприємство може бути донором, тобто тим, хто надає гранти, так і реципієнтом – суб'єктом отримання грантових коштів на проведення досліджень в конкретній галузі чи проведення діяльності на вирішення суспільно-значимого питання. В обох випадках це є проявом соціально-економічної відповідальності підприємства, тому що спрямоване на отримання коштів для підвищення добробуту населення.

Основні мотиви, які є рушійною силою для донорів, навів у своїй науковій роботі О. В. Комаровський: «... персона має лідерську, провідну роль в організації; потреба покращити якість життя суспільства; віра в цілі організації; інтенсивний інтерес до конкретної програми; особистий досвід; почуття відповідальності за проблеми інших людей і суспільства в цілому; визнання; тиск рівних; захоплення професійним лідером; хороший бізнес; міркування фінансового планування; формування і підтримка позитивного іміджу» [167, с.

14].

Досвід закордонних та вітчизняних організацій, які займаються фандрайзинговою діяльністю, свідчить, що донори частіше вкладають ресурси у реалізацію конкретних програм та проектів, аніж довгострокових та глобальних, а саме за напрямками: соціальна та медична допомога і реабілітація; допомога дітям; культура та мистецтво; екологія; соціальні послуги; освіта; захист прав громадян, сприяння розвитку громадянського суспільства та регіонів [298].

Надання грошових грантів має позитивні наслідки як для самого підприємства, так і для суспільства в цілому. Для підприємства це: підвищення іміджу, власної конкурентоздатності, покращення психологічного клімату всередині організації, підвищення числа споживачів тощо.

Для суспільства: вирішення соціально значущої проблеми, підвищення добробуту населення, якості його життя, покращення здоров'я, зростання свідомості громадян країни.

Фандрайзингом є використання коштів фондів для реалізації визначеного проекту соціальної спрямованості. Проекти можуть бути спрямовані на соціальні потреби як окремих людей, груп людей, так і суспільства в цілому. Тобто й є соціальне втілення економічними засобами.

Грантодавець напряму має можливість реалізувати функцію відповідальності підприємництва. Він може створювати фонди та грантові програми для соціально значущих проектів, таким саме чином застосовуючи економічні кошти для вирішення соціальних проблем [103].

Фандрайзинг у соціальній сфері спрямований на надання допомоги незахищеним групам населення, незаможним, пенсіонерам, ветеранам тощо. Це найбільш традиційна сфера спонсорської підтримки, яка здійснюється найчастіше відповідними громадськими і державними організаціями і фондами, що мають правові, фінансові й економічні пільги [299]. І. В. Лантух також розглядає фандрайзинг як інструмент соціального маркетингу, спрямований на вирішення соціальних задач, основними серед яких є задоволення соціальних потреб конкретних груп населення чи вирішення та висвітлення соціальної проблеми, яка

існує наразі в конкретному суспільстві [183].

Він та Н. М. Соломянюк [299] виходять з того, що будь-який фандрайзинговий проект спрямований на вирішення соціальної проблеми в суспільстві. Тоді як соціальний маркетинг також спрямований на висвітлення проблемної ситуації задля її подальшого вирішення. Але все одно не можна говорити, що фандрайзинг завжди виступає інструментом соціального маркетингу. У випадках, коли підприємство оголошує конкурс, NGO виграє грант та реалізує його на гроші донора, але вирішує це питання без проведення маркетингової кампанії, це може бути самостійним інструментом СЕВП.

Ініціатива з КСВ, яка визнає величезний потенціал як часу добровольців, так і фандрайзингу, в кінцевому підсумку, буде більш успішною, ніж той, який вирішить не залучати коштів взагалі [419].

Отже, проведений теоретичний аналіз дозволив зробити висновки щодо таких інструментів СЕВП як грошові гранти та фандрайзинг, які є двома сторонами одного й того ж процесу. Грошові гранти являють собою надання грошових коштів на вирішення соціально значущого питання. В той час як фандрайзинг є процесом отримання зовнішніх коштів на вирішення тієї чи іншої соціальної проблеми, яка існує в суспільстві. Підприємство в обох випадках стає донором, який дає грошові кошти. Завдяки цій діяльності покращується якість та здоров'я населення, підвищується її добробут. Підприємство отримує також й позитивні наслідки для себе як в соціальному вимірі, так і економічному.

У підсумковій таблиці 1.13 представлено авторську класифікацію видів СЕВП за різними класифікаційними ознаками.

За результатами класифікації сучасних інструментів реалізації СЕВП за ознаками еволюційності розвитку (традиційні, нетрадиційні), сферою впливу (внутрішні, зовнішні), рівня управління (макро-, мікрорівень), психологічного сприйняття відповідальності (моральний обов'язок, очікування подвійної вигоди, виконання законодавчо-нормативних вимог), масштабності результатів (відповідальність перед працівниками і власниками, відповідальність перед споживачами, партнерами/конкурентами, відповідальність перед національною

економікою і суспільством) обґрунтовано необхідність доповнення їх інструментами соціально-психологічного впливу як на рівні держави (інструменти і технології підвищення суспільного визнання СЕВП на національному, місцевому, підприємницькому і особистісному рівнях), так і на рівні підприємства, що реалізує СЕВП (соціально-психологічні технології: переконання, навіювання, стимулювання до групової і особистої відповідальності, засудження її відсутності).

Таблиця 1.13

### Класифікація інструментарію СЕВП

Класифікаційна ознака	Інструменти СЕВП
За еволюційністю розвитку	Традиційні. Сучасні.
За сферою оточення підприємства	Внутрішні. Зовнішні.
За рівнями управління	Мікрорівень - підприємства. Макрорівень - держава.
За психологічним сприйняттям відповідальності	Моральний обов'язок. Очікування подвійної вигоди. Виконання норм держави.
За масштабністю результатів (на яку групу стейкхолдерів спрямовані)	Відповідальність перед працівниками. Відповідальність перед споживачами/партнерами/конкурентами. Відповідальність перед суспільством та державою.
За витратністю застосування	Помірні. Середні. Масштабні.

\* Власна розробка автора

Далі слід розглянути мотиви СЕВП, тобто те, що стимулює підприємців впроваджувати СВБ на своїх підприємствах.

Мотиви соціальної відповідальності бізнесу за Л. М. Бухаріною та А. В. Сучковим також наведені у пункті 1.1. Аплікуючи ці мотиви на СЕВП, можна сказати, що вони поширюються на неї, адже результати, які може отримати компанія, можуть бути досягнені за допомогою інструментів, які вже було згадано. Але доцільно було б додати ще мотив – збільшення кінцевого прибутку діяльності організації. Цей мотив досягається шляхом акумуляції усіх попередніх. Підприємство, застосовуючи інструменти СЕВП та витрачаючи на це



гроші, все одно отримує у стратегічній перспективі збільшення доходів [179].

Наступна ознака, що підлягає аналізу, переваги для об'єктів СЕВП. Доцільно розподілити їх по групах: персонал; власники, акціонери; споживачі; партнери, конкуренти; суспільство, держава.

Для персоналу основні переваги вбачаються в наступному:

- отримання гідної заробітної плати, премій та компенсацій, що дає змогу підвищувати рівень життя населення;
- професійний й особистісний розвиток в разі впровадження відповідних програм на підприємстві;
- отримання соціального та правового захисту під час робочої діяльності;
- робота в позитивному соціально-психологічному кліматі;
- робота на підприємстві з високими стандартами виробництва та управління.

Для власників/акціонерів:

- отримання стабільного прибутку, який підвищується в довготерміновій перспективі при активному провадженні СЕВП-практик на підприємстві;
- можливість бути долученими до вирішення нагальних проблем соціуму, в якому функціонує організація;
- підвищення рівня інвестиційної привабливості.

Для споживачів переваги проявляються у:

- споживанні якісної продукції при дотриманні підприємством усіх світових стандартів;
- тому, що номенклатура представлених товарів відповідає споживчим потребам, якщо підприємство орієнтується на попит та намагається його задовольнити, тобто орієнтоване на клієнта;
- отриманні достовірної інформації про продукцію та якість товарів у разі поширення підприємством достовірної реклами;
- можливості взяття участі у вирішенні важливих соціальних,

культурних, освітніх та інших питань при проведенні підприємствами соціальних заходів, соціального маркетингу чи благодійного маркетингу, що значно підвищує свідомість громадян та суспільства взагалі.

Для партнерів/конкурентів переваги наступні:

- співпраця з надійними партнерами;
- отримання товарів, ресурсів, послуг згідно контракту та в обумовлений термін;
- чесна конкуренція на ринку праці;
- можливість акумулювати кошти для вирішення нагальних проблемних питань шляхом проведення соціальних програм, рекламних соціальних кампаній тощо.

Для держави:

- отримання податків;
- ліквідування тіньової зайнятості;
- підвищення рівня зайнятості населення;
- вирішення значущих проблем суспільства за допомогою підприємницьких структур;
- інвестиційна привабливість країни.

Для суспільства:

- підвищення якості життя кожного окремого громадянина збільшує добробут соціуму взагалі;
- підприємці орієнтовані на вирішення значущих проблем, які існують в суспільстві;
- покращення стану довкілля у разі дотримання світових норм виробництва та орієнтації на якісне виробництво;
- підвищення якості продукції на ринку країни;
- поліпшення соціально-психологічного клімату в країні та стану свідомості людей [17; 27; 29; 179; 341; 359; 370].

Таким чином, були проаналізовані основні переваги для кожної окремої економічної групи суспільства, яка може їх отримувати від СЕВП. Ці переваги

досягаються поступово й мають довготермінову основу настання. Їхній реалізації сприяють застосування тих форм та інструментів СЕВП, що вже були описані. Саме на розвиток напрямів СЕВП, яка призведе до досягнення її основної мети та цих переваг, й необхідно спрямовувати діяльність українських компаній.

Для подальшої концептуалізації поняття соціально-економічної відповідальності підприємництва розглянемо її форми та напрями.

Для того щоб визначити напрями та форми реалізації соціально-економічної відповідальності підприємства виділимо в яких напрямках може проявлятися соціально-економічна відповідальність, тобто як саме можуть бути відповідальні підприємці. Як уже зазначалось в попередніх дослідженнях, то відповідальність підприємця виявляється як перед працівниками підприємства, так і перед споживачами, конкурентами, постачальниками, суспільством та державою взагалі.

Серед напрямів соціально-економічної відповідальності можна виділити наступні: напрямок і характер інвестицій; ланцюжок поставок (від участі місцевих постачальників в виробничому циклі до номенклатури товарів і послуг); характер використання трудових ресурсів; наукові дослідження, які замовляються або фінансуються компаніями в інтересах розвитку бізнесу; поводження з ресурсами і матеріалами, які використовуються для виробництва кінцевих продуктів; правила ведення бізнесу і ділових відносин (чесна торгівля) тощо [205; 349].

Тобто, напрями застосування СЕВП достатньо чисельні та відображають масштабність цього поняття, що може бути проявлено в різних бізнес-процесах підприємства. Власники можуть обирати, в якому напрямку їм рухатись в розвитку СЕВП в залежності від наявних ресурсів, мети та стратегії кожного окремого підприємства, але в будь-якому випадку, необхідним є формування соціально-економічно відповідального підприємництва на засадах реалізації СЕВП в усіх окреслених напрямках.

О. О. Фоміна та Н. В. Водницька визначають соціально-економічну відповідальність роботодавця в наступних формах (табл. 1.14).

Можна дійти висновку, що форм реалізації соціально-економічної

відповідальності доволі багато, і з'являються нові, на основі використання досвіду розвинених країн. Застосування соціально-відповідального бізнесу в українських реаліях є достатньо новим у порівнянні з загальним розвитком цієї категорії, тому й його розвиток йде поступово, підлаштовуючись під рівень економічного розвитку держави та потреби населення.

Таблиця 1.14

### Форми реалізації соціально-економічної відповідальності роботодавця

Найманий працівник	Держава	Суспільство
1.Надання гарантій зайнятості	1.Створення конкурентоспроможної продукції	1.Задоволення потреб у товарах та послугах
2. Забезпечення своєчасної виплати заробітної плати	2.Легалізація тіньових доходів	2.Гарантія якості продукції
3.Забезпечення гідної заробітної плати	3.Соціальні виплати до бюджетів усіх рівнів	3.Екологічне виробництво
4.Забезпечення відповідними умовами праці	4.Створення мотиваційного механізму для реалізації робочої сили.	4.Інвестиції до розвитку трудового потенціалу країни
5.Створення умов морального подолання відчуження праці: - можливість кар'єрного зростання, - можливість самореалізації		

\* Складено автором на основі [325].

Систематизація інструментів і напрямів реалізації СЕВП за основними групами стейкхолдерів дозволила встановити, що традиційні інструменти СЕВП спрямовані на реалізацію відповідальності перед зовнішнім оточенням підприємства (національна економіка, суспільство в цілому), в той час як нетрадиційні, або новітні, інструменти дозволяють реалізувати СЕВП і перед внутрішнім середовищем (працівники, власники, постачальники/конкуренти підприємства, споживачі його продукції). Структуризація форм, інструментів і напрямів реалізації СЕВП закладає системні основи концептуалізації механізму СЕВП в Україні, змісту його елементів і взаємозв'язків між ними. (рис. 1.1).



Рисунок 1.1. Структуризація інструментів і напрямів реалізації СЕВП в національній економіці  
 Власна розробка автора

Беручи до уваги вищенаведене, можна зробити наступні висновки. Соціально-економічна відповідальність підприємства визначається як свідомі і добровільна економічна поведінка підприємницької структури (стратегії та тактики діяльності), спрямованої на забезпечення балансу її економічних інтересів з цілями сталого розвитку національної економіки з урахуванням інтересів усіх груп стейкхолдерів і за рахунок застосування економічних інструментів і важелів, а також визначення складових СЕВП (соціальна, економічна, юридична, етична), що дозволяє окреслювати підстави для узгодження інтересів бізнесу, влади та суспільства в цілому за умов високого рівня соціалізації економіки. Сама соціально-економічна відповідальність спрямована на підвищення економічного добробуту працівників, власників, споживачів, суспільства та держави взагалі. Тоді як соціальна відповідальність має й інші аспекти: екологічну, правову, етичну. Що й спрямовані на відповідальність у цих сферах: дотримання вимог до виробництва, підтримання чи покращення екологічного стану нашого суспільства, виконання етичних чи правових норм тощо.

Напрями прояву соціально-економічної відповідальності численні: своєчасна та гідна заробітна плата, її зростання, виплата пенсій та компенсацій, укладання індивідуальних чи корпоративних страхових та пенсійних угод, виплата дивідендів, легалізація бізнесу та ринку праці, виплата податків, розвиток та навчання працівників чи зацікавлених верств населення тощо. А формами можуть бути зовнішня та внутрішня СЕВП.

## Висновки до розділу 1

Дослідження теоретико-методологічних основ інституційного базису формування механізму СЕВП в національній економіці дало змогу отримати такі результати:

1. За результатами дослідження наукових поглядів на роль і функції

підприємництва у розвитку суспільства представників наукових шкіл і течій еволюційної, поведінкової економіки, аналізу основоположних засад теорії економічного розвитку, теорії інноваційного розвитку підприємницького суспільства, концепцій сталого розвитку і соціальної відповідальності держави, вивчення сучасного наукового доробку в сфері корпоративного управління обґрунтовано, що підприємницька діяльність дає не тільки прямий економічний, але й соціальний внесок у суспільний розвиток. Становлення ділової культури, невід'ємним елементом якої є прийняття підприємницьким сектором відповідальності перед суспільством за економічні і соціальні наслідки діяльності, що представляє собою свідоме ставлення підприємницької організації як упорядкованої сукупності осіб, зайнятих спільною діяльністю з метою досягнення економічних і соціальних результатів і отримання прибутку, до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей, підвищує роль підприємництва у забезпеченні поступального розвитку економіки країни. Відповідальне ставлення підприємництва до суспільних потреб активізує механізми реалізації усіх його функцій за рахунок досягнення такої економічної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності, яка сприяє раціоналізації використання природних ресурсів, зменшенню тіньового та неформального характеру економічних транзакцій, розвитку персоналу і підвищенню легальної національної зайнятості населення, зростанню інноваційної активності, екологізації виробництва, розвитку нових сфер підприємницької діяльності, соціалізації економіки, що створює новий потужний фактор забезпечення сталого розвитку національної економіки.

2. Досліджено основну сутність поняття «соціально-економічна відповідальність підприємництва», її мету, форми, напрями, інструменти принципи, мотиви та переваги від впровадження. Соціально-економічна відповідальність підприємництва визначена як свідомо і добровільна економічна поведінка підприємницької структури (стратегії та тактики діяльності), спрямованої на забезпечення балансу її економічних інтересів з цілями сталого розвитку національної економіки з урахуванням інтересів усіх груп стейкхолдерів

і за рахунок застосування економічних інструментів і важелів, а також визначення складових СЕВП (соціальна, економічна, юридична, етична), що дозволяє окреслювати підстави для узгодження інтересів бізнесу, влади та суспільства в цілому за умов високого рівня соціалізації економіки. СЕВП має дуальну природу, що зумовлено її носіями (підприємництво – інститут, підприємницька структура – інституція), що, своєю чергою, потребує виділення двох рівнів СЕВП: макро- і мікроекономічного, що складає її суттєву особливість. На мікроекономічному рівні автономним носієм СЕВП перед усіма групами стейкхолдерів, включаючи суспільство, виступає підприємницька організація, а на макроекономічному вона перебуває під впливом дій держави по забезпеченню нормативно-правового регулювання економічної складової СЕВП і стимулювання її реалізації, які здійснюються в площині регулювання відносин «підприємництво – національна економіка», набуваючи рис стейкхолдера.

3. Визначено, що ключовими в формуванні інституційного базису виступають формальні та неформальні інститути. Серед формальних визначені: політичні й економічні інститути: інститут держави (інститути: законодавчої влади, виконавчої влади, глави держави, судової влади, контролюючої влади); інститут права (інститути: конституційного права, фінансового права, зокрема: інститут податкового права; інститут неподаткових доходів бюджету; інститут доходів державних централізованих позабюджетних фондів; цивільного права, зокрема: інститут купівлі-продажу, інститут представництва, інститут спадкування, інститут відшкодування шкоди; адміністративного права, трудового права); інститут власності (інститути: приватної власності, комунальної власності, державної власності); інститут заробітної плати; інститут благодійності. Ключові неформальні інститути СЕВП структуровані у чотири групи за ознакою конвергенції їх взаємодії з формальними інститутами: повністю конвергентні – соціальна відповідальність, філантропія, фандрайзинг; частково конвергентні – лобіювання, групові домовленості, персональні преференції, корпоративна культура, суспільна підтримка; нейтральні – самоорганізація, громадська активність, громадське осудження, партнерство; дивергентні – корупція,



клановість, тінізація, клієнтелізм, соціальне утриманство, патримоніалізм. Оскільки суворе розмежування формальних і неформальних інститутів неможливе, в межах даного дослідження були виокремлені і виключені зі структури неформальних інститутів СЕВП ті, що значною мірою втілені у діючих формальних інститутах (зокрема, мораль, етика).

Формальні і неформальні інститути складають інституційний базис СЕВП, який виступає найбільш сталим елементом інституційного забезпечення СЕВП, яке включає в себе також інституції (організації, установи, підприємства, органи влади і управління, що беруть участь у забезпеченні СЕВП), стейкхолдерів (фізичні, юридичні особи, групи людей, суспільство в цілому, які отримують вигоду від реалізації СЕВП), а також взаємозв'язки між ними.

4. Систематизація інструментів і напрямів реалізації СЕВП за основними групами стейкхолдерів дозволила встановити, що традиційні інструменти СЕВП спрямовані на реалізацію відповідальності перед зовнішнім оточенням підприємства (національна економіка, суспільство в цілому), в той час як нетрадиційні, або новітні, інструменти дозволяють реалізувати СЕВП і перед внутрішнім середовищем (працівники, власники, постачальники/конкуренти підприємства, споживачі його продукції). Структуризація форм, інструментів і напрямів реалізації СЕВП закладає системні основи концептуалізації механізму СЕВП в Україні, змісту його елементів і взаємозв'язків між ними.

Основні положення, висновки і рекомендації, що містяться у першому розділі дисертаційної роботи опубліковано в наукових працях автора : [14, 72, 77, 78, 80, 85, 88, 89, 91, 94, 95, 97, 103, 105, 370, 371, 372, 373].

## РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ І ТРАНСФОРМАЦІЯ ЙОГО ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД

2.1 Генезис та еволюція інституту соціально-економічної відповідальності підприємництва і механізмів її реалізації

Для подальшого обґрунтування шляхів упровадження СЕВП в діяльність підприємств в українських реаліях необхідно провести дослідження еволюційного розвитку механізмів забезпечення соціальної відповідальності бізнесу в світі та в Україні.

Еволюція розвитку СВБ є достатньо багатограним та складним процесом, що впливає з самої сутності цього поняття [67]. Так, А. М. Колот вважає, що «тисячолітня історія людства являє собою ніщо інше, як історію пошуку ліпшої долі та більш справедливого соціально-економічного устрою для абсолютної більшості людей. Слід зазначити, що на межі двох тисячоліть, незважаючи на всі труднощі, суперечності, перманентні кризові явища у царині соціально-економічного розвитку загалом і соціально-трудової сфери зокрема також спостерігається певна динаміка. Утім ця динаміка є далеко не тією, на яку очікувало людство ще 10-15 років тому» [160, с. 4].

Зародження концепції соціальної відповідальності бізнесу слід, очевидно, віднести до початку ХІХ століття, коли почався рух за захист прав трудящих, що виник на ґрунті поширення ідей морального та економічного порядку з приводу людських витрат промислової революції. Ця ініціатива виходила від промислового середнього класу. Організований робітничий рух виник пізніше, коли в ряді країн були усунуті різні перешкоди для реалізації права на свободу об'єднання [39]. Тобто, зародження ідей соціальної відповідальності відбувалось у руслі свого часу, що пояснювалось рівнем розвитку продуктивних сил, а також пануючими в суспільстві моральними та етичними нормами [75].

Але Є.В.Коваленко, наприклад, зазначає, що перші випадки запровадження відповідальності бізнесу можна знайти ще у XVIII-XIX ст. Наприклад, Quaker Lead Company будувала міста в Англії для своїх робітників, школи та бібліотеки для їх сімей, а New Lanark добровільно зменшила робочий день до 10,5 годин замість прийнятих 13 і 14, увела медичне та пенсійне страхування, покращила будинки для працівників. У Нідерландах підприємці Д. Гелдерман та В. Сторк створювали медичні фонди, фонди для вдів та сиріт, а Ж. ван Маркен платив своїм працівникам набагато більшу зарплату, аніж це було прийнято, відкривав дитсадки та школи, бібліотеки з читальним залами, кооперативні магазини, рекреаційні зали і навіть створив щотижневу газету саме для працівників своєї компанії. В Україні піонерами соціальної відповідальності і меценатства були родини Терещенків і Харитоненків [152]. Отже, одиничні випадки соціально-відповідальних дій підприємців спостерігались і раніше та були спрямовані на покращення умов праці та підвищення рівня життя населення, але на інституційному рівні ще не спостерігалось змін в частині розвитку соціально-відповідальних ідей.

План щодо поліпшення умов життя робітників розробив і намагався втілити на одній з прядильних фабрик Шотландії англійський промисловець, соціаліст-утопіст Роберт Оуен, поклавши тим самим початок руху за захист права на свободу об'єднання. Оуен не лише намагався реалізувати на практиці свої ідеї, а й пропонував радикальні теоретичні програми перебудови капіталістичного суспільства в цілому. Але якщо його практичні починання зазнали невдачі, то запропоновані ним ідеї та проекти переорієнтації роботодавців на соціальну відповідальність перед трудящими відіграли позитивну роль як в усвідомленні робітниками своїх прав, так і в усвідомленні необхідності державного та міжнародного регулювання соціально-трудових відносин. У 1818 р. в ході конгресу «Священного союзу» в Екс ля Шапель, Оуен вимагав вжиття заходів щодо захисту робітників і утворення з цією метою спеціальної комісії. Його ідеї про необхідність державного регламентування соціальної відповідальності підприємця пізніше були підтримані й розвинуті французьким промисловцем

Даніелем Леграном. Спільно з рядом видних бізнесменів, політиків і економістів він неодноразово звертався до урядів європейських країн з пропозиціями прийняти міжнародні закони про умови праці на заводах і фабриках, рудниках і шахтах. Ним були висунуті три доводи на користь прийняття міжнародних трудових норм. Перший з них, гуманітарного плану, указував на необхідність полегшити важку долю працюючих мас. Другий аргумент, швидше політичного плану, підкреслював важливість зміцнення соціального миру в промислово розвинених країнах з метою запобігти суспільним потрясінням. Третій мав економічний характер: вказувалося на те, що міжнародне регулювання праці допоможе країнам, які захищають трудящих своїм законодавством, уникнути втрат, які спричиняє подібна соціальна політика.

Ці аргументи були наведені в Преамбулі прийнятого в 1919 р. статуту Міжнародної Організації Праці (МОП), пізніше вони були уточнені в Філадельфійській декларації 1944 р. і зберігають актуальність до сьогодні, будучи ідеологічним фундаментом МОП [152].

Термін «Корпоративна соціальна відповідальність» завдячує своєю появою управлінській революції у США, яка відбулася на рубежі XIX-XX ст. Виконавчий директор US Steel Джордж Перкінс написав у 1908 р.: «Чим більшою стає корпорація, тим більше зростають її обов'язки щодо всього суспільства. Корпорації майбутнього мають бути напівдержавними, які служать суспільству, з майном, широко розподіленим серед суспільства, і зі справедливим ставленням до праці, яка дивитиметься на корпорацію як на свого друга» [50, с. 34-35]. Тобто, це одна із перших ідей щодо розвитку відповідальності великих підприємств перед суспільством за власні дії.

До наступного історичного етапу осмислення соціальної відповідальності бізнесу можна віднести зародження доктрини капіталістичної благодійності. Це також є актуальним й зараз, адже багато громадян й досі бачать СВБ саме як благодійність. Відповідно до цієї концепції, прибуткові організації мають жертвувати частину своїх коштів на благо суспільства (фінансувати суспільні потреби). Взагалі, слід відмітити, що деякі вчені вважають, що зародження

корпоративної соціальної відповідальності відбулось в США, де, починаючи з XVII століття філантропія була важливою складовою американського суспільства, проте до п'ятдесятих років XX століття ця діяльність проводилась окремими приватними особами, а не компаніями [21]. Корпоративна філантропія найбільш тісно пов'язана з добродійними (і часто релігійними) вікторіанськими підприємцями, такими як Лорд Левергулм, Джордж Кедбері та Джозеф Роунтрі. На початку дев'ятнадцятого сторіччя ділові титани Ендрю Карнегі та Джон Рокфеллер теж заслужили подібну репутацію серед благодійної спільноти в США [356].

Так, Е. Карнегі ще в 1900 р. опублікував роботу «Євангеліє процвітання», де розглядав філантропію та її вплив на процвітання корпорацій. Тоді ж деякі з представників великого американського бізнесу публічно заявили про обов'язок корпорацій використовувати свої ресурси таким чином, щоб суспільство залишалось у виграші. Сам Карнегі, наприклад, вклав 350 млн. доларів в соціальні програми і побудував понад 200 публічних бібліотек. Д. Рокфеллер пожертвував 550 млн. доларів і заснував фонд Рокфеллера, а в 1905 році в США зародився рух «Ротарі» (Rotary), суть якого полягає в тому, що матеріально процвітаючі люди повинні (якщо, звичайно, вони дозріли до цього розуміння) робити внесок у поліпшення соціальної ситуації не лише у професійній сфері, але й в ареалі свого проживання [137].

Систематичний науковий аналіз проблематики СВБ розпочався працею Говарда Боуена «Соціальна відповідальність бізнесмена» (1953), у якій він проаналізував можливості поширення концепції соціальної відповідальності на бізнес: як усвідомлення соціальних цілей при прийнятті ділових рішень може приносити соціальні та економічні вигоди суспільству. На думку Г. Боуена, соціальна відповідальність бізнесмена полягає в «реалізації такої політики, прийнятті таких рішень або дотриманні такої лінії поведінки, які були б бажаними з позицій цілей та цінностей суспільства» [40]. Ця книга започаткувала не тільки появу наукової літератури з проблеми відповідальності бізнесу, але й окрему наукову школу [152]. У ній були визначені принципові підходи щодо проведення

КСВ, концептуально окреслена теза, що бізнес – це частина суспільства, перед яким він несе відповідальність [50].

Протягом 60-х–70-х років двадцятого сторіччя корпоративна філантропія була визнана окремою складовою діяльності компаній. Даний період характеризувався наданням благодійних внесків, що були спрямовані на поліпшення загального стану соціального розвитку суспільства. У тому числі пожертви університетам, місцевим лікарням, культурним установам та підтримку інших суспільно корисних справ. Така діяльність сприяла створенню перших корпоративних фондів компанії. Відмінністю даного етапу була безкорисність філантропії, без будь-яких вигод для компанії. За умови отримання прибутку або іншої вигоди компанією, діяльність не вважали за філантропічну, а розглядали як звичайну комерційну діяльність [21].

60–70-і рр. ХХ століття охарактеризувалися не лише поширенням викладених вище поглядів, а й появою протилежної точки зору. Економісти чиказької та австрійської шкіл назвали концепцію СВБ штучною, протиставляючи їй «невидиму руку ринку», здатну ефективно впоратися із соціальними проблемами. Т. Левіт трактував зростаючу увагу бізнесу до проблем освіти, медицини та соціального забезпечення як «новий феодалізм», поширення якого може загрожувати існуванню ринкової економіки [40].

Поступово, починаючи із 70-х рр. ХХ ст., починають з'являтися противники класичної соціальної відповідальності – це були представники класичної школи лібертаріанців на чолі з Мілтоном Фрідманом. Стаття, написана ним у 1970 р., в самій назві однозначно декларує її основну тезу. Фрідман висунув ідею, що обговорення корпоративної соціальної відповідальності, крім максимізації прибутку, не має сенсу [396]. На думку Фрідмана, відповідальність бізнесу перед суспільством полягає лише в тому, що бізнес повинен ефективно використовувати свої ресурси, «діючи в цілях збільшення прибутків, і в той же час дотримуватись «правил гри», що передбачають вільну конкуренцію без обману і шахрайства». З позиції Фрідмана, пошуком засобів на соціальні потреби повинні займатися уряд, суспільство і самі громадяни [50].

На думку М. Фрідмана, «існує одна й тільки одна соціальна відповідальність

ділового світу – використовувати свої ресурси та займатися діяльністю, спрямованою на збільшення прибутку, за умови, що він дотримується правил гри, тобто бере участь у відкритій вільній конкуренції без обману та шахрайства» [39]. Ця ідея відноситься до класичної концепції КСВ, згідно якої бізнес сам по собі є соціально-відповідальним, прагнучи до отримання прибутку і діючи в межах правових та етичних норм.

Ідею М. Фрідмана потужно розвинув американський економіст П. Гейне у 1970-х роках, який також стверджував, що коли підприємство ефективно функціонує та збільшує прибутки, то й виконання соціальних обов'язків бізнесу збільшується. Основну мету бізнесу він вбачає в ефективному господарюванні, й досягнення цієї мети, вважає він, робить бізнес соціально відповідальним [104].

У роботах Ф. Найта та А. Ріха основна ідея М. Фрідмана щодо соціальної відповідальності бізнесу заперечується. Вони акцентують увагу на тому, що основним принципом бізнесу є не максимізація прибутку, а «уважне ставлення до загальнолюдських цінностей» (Ф. Найт) та «підприємництво – специфічно людський спосіб задовольняти фундаментальну потребу жити, впевненіше почуватися в матеріальному світі, потребу зростати й розвиватися не тільки як окремі індивіди, але і як елементи суспільства» (А. Ріх). [292, с. 243-244].

По-іншому розуміється соціальна відповідальність у концепції «стейкхолдерів» (зацікавлених сторін), оскільки її автори не переконані у природній здатності підприємництва до добровільного та спонтанного задоволення суспільних потреб. Концепція ґрунтується на тому, що керівництво та менеджмент підприємства, установи чи організації, незалежно від типу, форми власності та характеру діяльності, несуть відповідальність перед багатьма групами людей, які впливають на організацію і так само відчувають на собі вплив від її діяльності. Такими «зацікавленими сторонами» є: працівники підприємства, акціонери, контрагенти (постачальники, посередники, кінцеві споживачі), держава, місцеві громади та суспільство в цілому [201, с. 333-334].

Вже на початку 70-х років ХХ ст. Д. Вотав дав таке ґрунтовно-розширене тлумачення КСВ: «Для когось він [термін – *Авт.*] виражає ідею правової

відповідальності або правових зобов'язань; для інших він характеризує соціально відповідальну поведінку в етичному змісті; наступна група наділяє його значенням «бути відповідальним» у казуальному сенсі; багато хто просто дорівнює його до благодійних внесків; хтось трактує його як суспільну свідомість; більшість з тих, хто ним користується, особливо гаряче відстоюють трактування терміну як простого синоніму «легітимності» у контексті... правильності й обґрунтованості; деякі розглядають його як своєрідний фідуціарний обов'язок встановлювати більш високі стандарти поведінки для бізнесменів, ніж для звичайних громадян» [201, с. 333]. Таким чином Д. Вотав зацентрував увагу, що сама соціальна відповідальність є багатограним поняттям, яке суб'єкти можуть розуміти з різних сторін, що пояснюється широкою сферою, яку охоплює це поняття.

З початком 1980-х років погляди на філантропію дещо змінились. У цей період відбулися перші спроби поєднати два протилежні суспільні погляди на корпоративну філантропію, зокрема на її зв'язки із загальними цілями компанії. Приміром, філантропічна діяльність компаній починає трактуватися як «освічений егоїзм» [104]. Отже, можна зауважити, що відтоді погляди на філантропію змінилися, так само як і ставлення до неї серед підприємців. Традиційно філантропія була найпоширенішою в Сполучених Штатах, і її розвиток у Європі був трохи пізніше, тому вважається, що це апріорі американська активність. Хоча зараз вона розвинулась серед сучасних європейських компаній.

Соціальна відповідальність бізнесу як окремий напрямок виникла в 70–80 роках ХХ століття в західних країнах. До цього часу реалізація принципів і методів корпоративної соціальної відповідальності проводилася спорадично, ця діяльність не була інституціалізована, будучи швидше проявом активності окремих представників бізнесу та наукової спільноти.

У цей час з'являються громадські та наукові організації, що займаються вивченням, пропагандою і впровадженням принципів та інститутів КСВ: американська асоціація етики бізнесу (Society for Business Ethics), європейська асоціація етики бізнесу (EBEN – European Business Ethics Net), всесвітнє суспільство етики бізнесу та економіки (ISBEE – International Society for Business Ethics and



Economics), КСВ Європа (CSR Europe – The European business network for CSR). Саме їх діяльність зіграла істотну роль у розвитку корпоративної соціальної відповідальності як економічного та управлінського феномена [20].

Важливим етапом у становленні ідей СВБ стала концепція «корпоративної соціальної відповідальності», запропонована К. Девісом (1975). К. Девіс і Р. Бломстром визначили СВБ як «обов'язок осіб, що приймають рішення чинити такі дії, які будуть спрямовані не тільки на задоволення їхніх власних інтересів, але також на захист і примноження суспільного багатства» [39]. Концепція охоплює п'ять ключових положень: соціальна відповідальність виникає з суспільної влади, тому держава має створювати умови та показувати приклад соціальної відповідальності; бізнес є відкритою системою, що зазнає впливу суспільства та визначає суспільний розвиток (на місцевому, регіональному, національному рівнях); необхідним є аналіз соціальних витрат з точки зору правомірності їх віднесення до собівартості продукції та послуг; оскільки витрати на соціальні проекти бізнесу покриваються за рахунок реалізації продукції, робіт, послуг, їхня вартість оплачується споживачем; бізнес несе відповідальність за розв'язання соціальних проблем, що перебувають за межами звичайної сфери його діяльності [39]. Отже, головним тут є визначення основоположної ролі держави в розвитку соціально-відповідальних дій підприємств шляхом створення відповідних стимульних умов, а також необхідності несення відповідальності підприємствами не тільки в межах своєї діяльності. Тобто, ця концепція вже закладає основи сучасного бачення СВБ.

Тоді ж, у 1970-х роках, з'явилась концепція «корпоративної соціальної сприйнятливості», представники якої (Р. Акерман, В. Фредерік, Л. Престон, Дж. Пост), описали можливості корпорацій сприймати суспільні дії та «корпоративну соціальну діяльність» (С. Сеті, А. Керолл, Ф. Кохрен, Д. Вуд), у рамках якої було розроблено модель соціальної діяльності підприємства. С. Сеті конкретизував зміст СВБ, вказавши, що вона «передбачає виведення корпоративної поведінки на рівень, відповідний домінуючим соціальним нормам, цінностям і очікуванням» [39]. У ній також збільшується роль підприємств в соціумі, що має позитивні наслідки для розвитку суспільства.

Ще одним підходом до трактування сутності корпоративної соціальної відповідальності та визначення її основних складових є концепція обов'язків А. Керролла, яка отримала широке розповсюдження і є базою сучасних досліджень в цій області. Згідно концепції обов'язків будь-яка організація, яка претендує на отримання статусу соціально відповідальної, повинна виконувати економічні, правові, етичні та філантропічні обов'язки перед суспільством [201].

А. Керроллом (1979 р.) на основі узагальнення результатів попередніх досліджень було запропоновано розглядати соціальну відповідальність як «відповідність економічним, правовим, етичним і дискреційним очікуванням, що висувуються суспільством до організації на даний період», що в подальшому знайшло своє відображення в детально розробленій концептуальній моделі соціальної відповідальності. Наступні роки відзначилися активізацією досліджень у сфері соціальної відповідальності бізнесу (що пояснюється, перш за все, загостренням екологічних та соціальних проблем), і, як наслідок, появою нових теорій і конкретизацією існуючих, що, в свою чергу, викликало необхідність уточнення термінології і систематизації накопиченої інформації [18]. Модель А. Керролла є наразі основною при дослідженні соціальної відповідальності, на основі якої відбувається розвиток ідей, категорій, концепцій.

З початком 1980-х років відбувається зміна поглядів на філантропію. Підприємці намагаються поєднати два протилежні суспільні погляди на корпоративну філантропію, а саме: яким чином філантропія вписується в загальні цілі компанії. У цей час філантропічна діяльність компаній починає трактуватися як «освічений егоїзм». Важливим кроком у цьому сенсі стало передавання частки повноважень на рівень підприємств та зменшення впливу влади в рамках політики Рональда Рейгана. Тобто, вже тут з'являється спроба перекласти на приватний сектор відповідальну функцію, що пояснювалось ідеєю, що зменшення державного фінансування на освіту, культуру та інші соціальні програми має бути компенсоване внесками приватного сектора. Стимулами на той час держава США визначила податкові важелі та провела реформу податкової системи (1986 р.), за якою було скорочено максимальні ставки податку як для окремих осіб, так і для

корпорацій. Цей закон ввів і додаткові податкові пільги також для тих осіб та корпорацій, які спрямовують частину своїх прибутків на благодійність. У цьому проявилася саме соціально-економічна відповідальність, адже підприємства отримали економічні засоби для несення соціальної відповідальності. Наприкінці 1980-х рр. Дж. Буш продовжував консервативну політику, в рамках попередньої, що характеризувалась подальшим зменшенням ролі федерального уряду в соціальних програмах та зростання ролі приватного сектора в цьому. Це призвело до того, що на початку 1990-х років у США розпочалася широкомасштабна кампанія, спрямована на збільшення рівня філантропії загалом і корпоративної філантропії зокрема. Крім того, не лише в США але й за межами країни в 90-х роках відбулося поживлення розвитку сектора корпоративної філантропії [21]. Сьогодні філантропія у США залишається основним інструментом СЕВП, що вже стало безумовним заходом для підприємців.

Подальші економічні процеси 1990-х рр. у Центральній та Східній Європі відзначились розвитком ринкової економіки та зломом старих соціалістичних укладів. Як наслідок, загострилася конкурентна боротьба на цих ринках і підприємці почали шукати нові можливості для отримання конкурентних переваг та збільшення власної конкурентоспроможності, що спричинило два важливі процеси: глобалізацію та розвиток ТНК з подальшим поширенням їхньої влади на великі регіони та усвідомленням компаніями важливості соціального розвитку на нових ринках. В останньому також бачилась конкурентна перевага. Тож соціальний розвиток суспільства стає запорукою стабільного бізнес-середовища [21]. Таким чином, саме розвиток ринкової економіки, основною метою якої є максимізація прибутку, й формує засади для розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва, в якій бачиться конкурентна перевага.

Щодо наукового опрацювання проблеми соціально-відповідального бізнесу, то слід зауважити, що у 1990-х рр. вчені активно намагались знайти зв'язок СВБ із фінансовою ефективністю, внаслідок чого з'являються нові концепції. Так, концепція (не)достатності ресурсів стверджує, що реалізація заходів у сфері СВБ зумовлена наявністю вільних коштів на репутаційні проекти. Концепція опортунізму

менеджменту, протилежна до теорії (не)достатності ресурсів, зауважує, що висока фінансова результативність стимулює скорочення соціальних проєктів, а у випадку погіршення фінансового стану соціальні витрати допомагають приховати помилки управлінців. Згідно з сигнальною концепцією, високий рівень СВБ створює «репутаційне гасло», яке для партнерів та інвесторів демонструє стабільне фінансове становище та може розглядатися як гарантія захищеності інвестицій. У цей же період створюється концепція синергійної дії, автори якої на основі результатів емпіричних досліджень виявили кореляцію між СВБ та фінансовою ефективністю, що утворюють замкнутий цикл взаємного впливу, послідовно підвищуючи одна одну [40]. Отже, ці концепції намагались знайти зв'язок між соціально-відповідальними діями підприємств та фінансовою результативністю їхньої діяльності. Найбільш вірною можна вважати концепцію синергійної дії, адже, як вже зауважувалось раніше, соціальне впливає на економічне та навпаки. Так, згідно цієї концепції, вони знаходяться у постійному взаємозв'язку, впливаючи на розвиток одне одного.

У 1995 році провідні компанії країн Євросоюзу утворили ініціативу Corporate Social Responsibility – Europe, що об'єднує сьогодні близько 50 великих корпорацій. У 2000 році за ініціативою Генерального секретаря ООН Кофі Аннана був створений Глобальний пакт, який закликає об'єднати зусилля бізнесу та громадянського суспільства на підтримку принципів у галузі прав людини, трудових відносин і навколишнього середовища [20]. Цей пакт і досі залишається одним із головних в сфері соціальної відповідальності.

Зазначимо, що наприкінці ХХ століття бізнесмени, політики, соціум у цілому врешті-решт почали усвідомлювати те, на чому багато десятиліть акцентували увагу вчені, а саме: пріоритет у формуванні загальної політики має належати політиці соціальній, а людина – це не тільки і не стільки фактор виробництва, це – найбільша цінність, мета економічного розвитку [160].

На початку 2000-х років було висунуто важливий аргумент на користь нового підходу до корпоративної філантропії. Він свідчив, що у кінцевому підсумку економічні та соціальні цілі компаній не конфліктують, а поєднуються. Багато

економічних інвестицій приносять суспільну користь, і багато соціальних інвестицій є вигідними економічно. Замість того, щоб повністю розділяти ці дві вигоди, компанії мають приділяти головну увагу проектам, які є корисними для них фінансово та одночасно приносять користь у соціальній сфері. І хоча наразі не всі компанії повністю інтегрували корпоративну філантропію до своїх загальних стратегій, більшість із них визнають її стратегічну важливість [21]. Проте парадокс і чи не основна суперечність, яка окреслилася на рубежі тисячоліть, полягає в тому, що тим часом, коли, здавалося б, економіка має, нарешті, працювати в інтересах абсолютної більшості населення, маючи для цього економічні, організаційні, психологічні, соціокультурні передумови, світ, образно кажучи, перевернувся, – інститути суспільства, економіки почали відсторонювати людину на другий план, економічна доцільність дедалі більше почала брати верх над соціальною спрямованістю [160].

Вчені зазначають, що за останні роки відбувся бурхливий розвиток інституту соціальної відповідальності бізнесу, вона перестала бути характерною рисою лише великих та іноземних підприємств, а стає вагомим елементом діяльності багатьох компаній малого та середнього бізнесу. Соціальна відповідальність бізнесу стає технологією із складовими, відповідними процесами реалізації та методами впровадження. На цей час на підприємствах різних форм власності та розмірів створюються спеціальні підрозділи і координаційні групи з упровадження системи КСВ, вводяться в організаційну структуру управління компаніями посади віце-президента з КСВ, впроваджуються етичні кодекси і корпоративна культура, яка характеризується соціально-активною позицією персоналу та власників, розробляються проекти соціального інвестування, публікуються соціальні звіти.

Слід зазначити, що однією з п'яти базових передумов успішної організації майбутнього, які були сформульовані у ході глобального дослідження, проведеного компанією ІВМ у 2008 р., визнана соціальна відповідальність [161].

Узагальнення етапів еволюції інституційних засад СЕВП представлено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

## Еволюція розвитку інституційних засад СЕВП: міжнародний аспект

Етап	Роки	Основні ідеологи	Основна характеристика
1	2	3	4
I	Початок XIX століття	Роберт Оуен, Даніель Лєгран	Орієнтація на захист робітників та поліпшення умов їхнього життя. Науковці вважали необхідним державне регулювання соціальної відповідальності. Ідеї щодо захисту працівників лягли в основу статуту МОП.
II	Початок XX ст.	Е. Карнегі	«Євангеліє процвітання» заклало основи американської благодійності. Орієнтація великих корпорацій на благодійність. Заснування фонду Рокфеллера та зародження руху «Ротарі».
III	1950-і рр.	Говард Боуен	Праця «Соціальна відповідальність бізнесмена» (1953) стала основою для появи наукової школи, яка визначає сутність соціальної відповідальності у прийнятті рішень підприємцем з урахуванням потреб та цінностей суспільства.
IV	60-і–70-і рр.		Цей етап характеризується декількома підетапами: 1. Збільшення ролі корпоративної філантропії, яка вважалась звичайною діяльністю компаній.
		Т. Левіт, М. Фрідман	2. Також саме в цей час з'являється протилежна точка зору. Т. Левіт бачив у соціальній відповідальності загрозу для ринкової економіки. А М. Фрідман у рамках класичної школи стверджував, що підприємство вже є соціально-відповідальним за умови отримання прибутку.
		К. Девіс, Р.Бломстром	Становлення концепції «корпоративної соціальної відповідальності» (1975), яка визначала необхідність підприємців діяти в рамках не лише власних інтересів, але й для захисту та примноження суспільного багатства.
		Р. Акерман, В. Фредерік, Л. Престон, Дж. Пост	Поява концепції «корпоративної соціальної сприйнятливості», представники якої описали можливості корпорацій сприймати суспільні дії.
		С. Сеті, А. Керолл, Ф. Кохрен, Д. Вуд	Поява концепції «корпоративної соціальної діяльності», в рамках якої було розроблено модель соціальної діяльності підприємства.
V	70–80-і рр.		Поява перших громадських та наукових організацій, які опікуються вивченням, пропагандою і впровадженням принципів та інститутів КСВ: американська асоціація етики бізнесу (Society for Business Ethics), європейська асоціація етики бізнесу

Продовження табл. 2.1

1	2	3	4
			(EBEN – European Business Ethics Net), всесвітнє суспільство етики бізнесу та економіки (ISBEE – International Society for Business Ethics and Economics), КСВ Європа (CSR Europe – The European business network for CSR).
VI	80-і рр.	Рональд Рейган, Джордж Буш.	Філантропія сприймається вже як «освічений егоїзм». Зменшення частки влади та передання повноважень приватному сектору.
VII	90-і рр.		Пожвавлення розвитку сектора філантропії як відповідь на реформи попередніх урядів США. На цьому етапі активно відбувався пошук взаємозв'язку СВБ із фінансовою ефективністю. Поява концепцій: 1. Концепція (не)достатності ресурсів. 2. Концепція опортунізму менеджменту. 3. Сигнальна концепція. 4. Концепція синергійної дії.
VIII	2000-і рр. – теперішній час		СВБ отримала поширення в бізнес-структурах та стандартні технології реалізації. На рівні держав створюються органи влади з розвитку СВБ, приймаються закони та стандарти. Підприємства створюють спеціальні підрозділи і координаційні групи з упровадження СВБ, приймаються етичні кодекси, активно публікуються соціальні звіти.

\* Власна розробка автора

Таким чином, можна дійти висновку, що розвиток інституціоналізації соціально-економічної відповідальності у світі відбувався достатньо активними темпами у другій половині ХХ ст., що можна пояснити пожвавленням світової економіки, загостренням конкурентної боротьби, розвитком науки взагалі. Причому на початку розвитку ідеї соціальної відповідальності велика роль в її розвитку лягла на державу, яку потім в США, наприклад, частково переклали на приватний сектор. В розвинених країнах Європи цей процес також можна спостерігати, але це залежить від країни. На даний момент відбувається достатньо активний розвиток соціальної відповідальності з боку підприємств та урядів. Так,

створюються спеціальні органи як на державному рівні, так і на рівні бізнесу, які спрямовані на розвиток СББ.

Дослідження процесів становлення інституту СББП в міжнародному аспекті дозволило виявити вісім основних етапів:

I – започаткування (початок XIX століття – початок XX століття): орієнтація на захист робітників окремого підприємства та поліпшення умов їхнього життя;

II – дифузія (початок XX століття – 1950 р.): поширення ідей відповідальності на зовнішнє стосовно підприємства середовище, підприємницьке благодійництво;

III – концептуалізація (1950 – 1960 р.р.): теоретико-методологічне оформлення ідей соціальної відповідальності як прийняття рішень підприємцем з урахуванням потреб та цінностей суспільства;

IV – становлення (1960-1970 р.р.): розвиток наукових шкіл корпоративної соціальної відповідальності, корпоративної соціальної сприйнятливості, корпоративної соціальної діяльності;

V – інституалізація (1970-1980 р.р.): розробка принципів і створення перших інституцій впровадження корпоративної соціальної відповідальності;

VI – акцентуалізація (1980-1990 р.р.): активізація долучення підприємців до реалізації корпоративної соціальної відповідальності;

VII – розвиток (1990-2000 р.р.): розвиток форм, напрямів, інструментів реалізації соціальної відповідальності підприємництва, концептуалізація його фінансового підґрунтя;

VIII – конструювання інституційного забезпечення (2000 р. – теперішній час): остаточне завершення формування інституту соціальної відповідальності підприємництва, створення інституційного забезпечення механізмів його реалізації на макро- і мікроекономічному рівнях, інтеграція КСВ в корпоративні стратегії.

Еволюція механізмів відповідальності підприємництва в національних економіках розкривається через зміну їх історичних форм, визначених інституційними передумовами, що спонукають і створюють можливості для



реалізації СЕВП. Разом з тим, можуть бути визначені основні закономірності розвитку механізмів СЕВП у світі:

- становлення інституту СЕВП як неформального, внаслідок чого формування механізму СЕВП на державному рівні відбувається пізніше, ніж на макрорівні;

- конфігурація механізму СЕВП на державному рівні детермінується внутрішніми економічними і суспільно-політичними факторами, ступенем розвитку формальних і неформальних інститутів, принципами і формами сполучення зусиль держави та підприємців в реалізації СЕВП;

- незалежно від ступеня структурно-організаційного оформлення механізму СЕВП на державному рівні в ньому можуть бути виділені блоки: цільовий (цілі й орієнтири національного соціально-економічного розвитку), адміністративно-правовий (методи й інструменти стимулювання і примусу до СЕВП), гуманістичний (принципи соціальної орієнтації національної економіки та її екологізації), інформаційно-комунікаційний (забезпечення інформаційних потреб органів управління на усіх рівнях; поширення досвіду, забезпечення позитивного іміджу СЕВП), організаційний (забезпечення і розвиток нових форм взаємодії влади і підприємництва), інституційний (розвиток інституційного забезпечення СЕВП); прототипом механізму СЕВП на державному рівні завжди виступає сполучення адміністративно-правових методів примусу до виконання нормативно-законодавчих вимог і економічних методів стимулювання розвитку підприємництва;

- спільні риси структурно-функціональної організації на мікрорівні (явно чи неявно виділені складові: цілі, функції, принципи, інструменти, стейкхолдери СЕВП), його перманентне ускладнення, високий ступінь диференціації змісту структурних елементів СЕВП на мікрорівні.

Доведено, що економічні ефекти, які демонструють надійність економічних відносин суб'єктів господарювання, забезпечуються завдяки реалізації етичних, морально-ціннісних норм у сфері ведення бізнесу. Отже закономірним є зростання інтересу до соціальної відповідальності бізнесу в світі загалом і в

Україні зокрема. У межах творення інституціональної інфраструктури соціальної відповідальності бізнесу по всьому світу, в Україні це стало можливим завдяки світовій ініціативі Глобального договору, який називають найвагомішим способом поширення соціально відповідальних бізнес-практик. Попри те, що вперше в нашій країні ініціатива ГД ООН була презентована в квітні 2006 р., на лютий 2008 р. можна вже констатувати створення української мережі Глобального договору ООН, яка сьогодні об'єднує компанії, бізнес-асоціації, профспілки, об'єднання роботодавців, неурядові організації та інші громадські спілки, академічні інституції – всього понад 140 організацій різної форми власності. Змістом діяльності офісу ГД в Україні є семінари та тренінги для компаній із запровадження принципів бізнес-відповідальності. Приміром, квітень 2008 р. відзначений семінаром на тему прав людини; жовтень того ж року – семінаром зі складання соціальної звітності (Global Reporting Initiative); у лютому 2009 відбувся тренінг «Використання принципів Зеленого офісу в організації», а за рік потому – перше засідання Консультативної ради з розробки Національної концепції розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні. До складу Консультативної ради увійшли представники уряду, бізнесу та наукових кіл, керівники фондів, громадських та міжнародних організацій, представники інтернет-медіа-проектів та професіонали у сферах КСВ і зв'язків з громадськістю. Секретаріат ради складають чотири організації: Центр розвитку КСВ, секретаріат Глобального договору ООН, Інститут власності і права та Асоціація якості. Учасники Глобального договору в Україні постійно актуалізують та обговорюють питання побудови моделі соціально відповідального партнерства, дискутують щодо його принципів та з метою забезпечення стійкого ефективного соціального діалогу між бізнесом, владою і суспільством створили постійну дискусійну платформу – громадський рух «Форум соціально відповідального бізнесу України» [63].

С. Брехаря в своєму дослідженні [26] навела кроки українського бізнесу на шляху до СЕВП; вони систематизовані у табл. 2.2.

## Розвиток СЕВП в Україні

Етап	Назва, роки	Характеристика	Чинники	Результат
1	2	3	4	5
Перший	Корпоративної філантропії, початок 2000-х рр.	Українські ФПГ створюють благодійні фонди олігархів, які є власниками цих ФПГ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– негативний імідж, що став результатом первинного накопичення капіталу;</li> <li>· необхідність подолання негативного сприйняття громадянами ролі великого капіталу в суспільних процесах, необхідність легітимації великого капіталу серед громадян країни;</li> <li>· необхідність виходу ФПГ на західні ринки, залучення іноземних інвестицій;</li> <li>· розуміння того, що успіх бізнесу залежить не лише від фінансових показників і взаємовідносин з владою, а й від взаємовідносин компанії із суспільством.</li> </ul>	Створення фонду Віктора Пінчука – фінансував боротьбу зі СНІДом, працював над створенням центрів допомоги для новонароджених, підтримував талановитих студентів, виплачуючи їм стипендію фундації, реалізовував програму вивчення Голокосту в Україні, організовував роботу центру сучасного мистецтва Pinchuk Art Centre. Фонд Ріната Ахметова – проект щодо подолання епідемії туберкульозу в Україні, програма «Ні сирітству!», освітній проект для журналістів «Журналістика цифрового майбутнього». Сьогодні фундація Ахметова переважно допомагає переселенцям з тимчасово окупованих територій і населенню, що залишилося на Донбасі.
Другий	Інтеграція КСВ в корпоративні стратегії, середина 2000-х рр.	КСВ стає новим напрямом діяльності, і в країні з'являються перші фахівці з корпоративно-соціальної відповідальності – КСВ стає професійною сферою.	Розуміння важливості КСВ. Загострення конкуренції.	У 2008 році вперше в Україні дві компанії – банк «Надра» і ДТЕК – опублікували соціальний звіт, розроблений за стандартами GRI (Глобальної ініціативи зі звітності).

Продовження табл. 2.2

1	2	3	4	5
Третій	Відокремлення благодійності від КСВ, кінець 2000-х рр.	Активи підприємців почали працювати за власною програмою КСВ, яка поступово ставала частиною стратегічного менеджменту. Бізнес уперше звернувся до практик		Відбувся перший український бізнес-саміт з питань зміни клімату, в портфоліо українських компаній з'явилися КСВ-кейси з охорони довкілля («Тетра ПАК», «Прикарпаттяобленерго», «Астарта», ДТЭК, «Галнафтогаз», «Київстар» та інші). На цьому ж етапі одним із напрямів КСВ стають освітні програми. «Київстар» зосередився на проекті допомоги дітям з обмеженими можливостями: компанія у 2010 році обладнала мультимедійні класи у восьми інтернатах для дітей, які не бачать. За допомогою комп'ютерної техніки, спеціального програмного забезпечення, доступу в Інтернет і безкоштовного трафіку діти отримали нові можливості для розвитку і освіти.
Четвертий	Освітні проекти, Кінець 2000-х-початок 2010-х рр.	Поява двох освітніх проектів, які реалізовувалися за підтримки Міносвіти.	Розрив між якістю освіти та вимогами роботодавців.	Перший – Міжкорпоративний університет, що стартував у 2009 році. Українські компанії та провідні вищі («МТС Україна», «МЕТРО Кеш енд Керрі Україна», «Київська інвестиційна група», Київський національний університет ім. Т. Шевченка, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут», Національний університет «Києво-Могилянська академія») об'єднали зусилля. Ця програма стала першим в Україні партнерським проектом у галузі освіти, який передбачав інтеграцію практичних знань і досвіду компаній у процес підготовки майбутніх фахівців. Другий проект – «паспорт професії», що був започаткований СКМ в 2011 році. Компанія ініціювала проект з розробки сучасних професійних стандартів, які мали на меті допомогти скоротити дисбаланс на ринку праці між попитом і пропозицією фахівців.

\* Складено автором на основі [26].

Проаналізувавши таблицю, можна дійти висновку, що розвиток КСВ в Україні відбувався поступово: розпочавшись із упровадження КСВ-ініціатив на підприємствах великих українських фінансово-промислових груп, поширився й на підприємства середнього бізнесу, привернув увагу громади, науковців та освітян. Соціальна відповідальність стає тим засобом, за допомогою якого підприємницькі структури можуть стати конкурентоспроможними на вітчизняному ринку та ринках інших країн, всередині наших підприємств

відбуваються ті ж самі процеси, що й на підприємствах розвинених країн, але все одно переважаючими за цією активністю поки що є представники великого бізнесу.

Такий перебіг дає підстави для висновку, що наша держава та бізнес-структури проходять ті стадії розвитку, на яких усвідомлюється необхідність застосування нових форм та методів функціонування на ринку. У розвинених країнах на допомогу цьому й приходять соціальна відповідальність, яка стає їхньою філософією. Так як українські підприємці намагаються зайняти міцні позиції на закордонних ринках, то й виклики цих ринків стають необхідними до впровадження, саме тому соціальна орієнтація підприємств й отримує свій розвиток.

О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч та О.В. Панькова предметом свого дослідження обрали конкурентоспроможність компанії, її зовнішній імідж, відповідність міжнародним стандартам якості та етики ділових відносин в контексті соціальної відповідальності. З огляду на актуальність зазначених характеристик для потенційних інвесторів, власників компаній та держави, на території якої ведеться соціально відповідальний бізнес, вони акцентують гостру необхідності формування національної моделі з підвищення СЕВП в національній економіці в межах тріади «бізнес-влада-суспільство». У межах свого дослідження автори визначають сприятливі та несприятливі фактори для формування такого партнерства. Зокрема серед несприятливих найголовнішими вони бачать дефіцит людських цінностей, відсутність раціональної трудової етики та соціальної відповідальності, кризу корпоративної ідентичності та самовіддачі, що стримує формування відносин довіри між основними суб'єктами партнерства. Результати проведеного ними в межах дослідження соціологічного опитування показали також високий рівень недовіри громади до державних інститутів, підприємницьких структур і взагалі до впроваджуваних в Україні реформ. Це, на думку авторів, значно уповільнює процес побудови держави загального добробуту на засадах економіки сталого розвитку [226].

Висновки наведеного вище дослідження та наші власні студії цієї проблеми

переконують, що задля розвитку соціально-економічної відповідальності в державі має бути створене належне інституційне забезпечення, складові елементи якого утворюють єдиний механізм управління соціально-економічною відповідальністю підприємництва, що дозволить розвивати це явище в нашій країні та виводити його на нові рівні.

Соціальна відповідальність в різних країнах світу – давно усталена практика великого, середнього та малого бізнесу. Н. А. Сокол, вважає, що з огляду на таку поширеність СВБ, управління процесом його поширення має належати до сфери особливої уваги органів державної влади та провідних міжнародних організацій. Результатом її досліджень є розроблені рекомендації для державних органів влади до щодо змістового наповнення стандартів із СВБ та заходів стимулювання організацій до соціально-відповідальних дій. При цьому вона зауважує, що відсутніх результатів інституційної підтримки СВБ в Україні поки що не спостерігається, і називає причинами цього надмірну «зарегульованість» економіки з боку держави у вигляді високих податків і соціальних трансфертів, яка тотально знижує мотивацію до праці працівників та не спонукає до вкладень інвесторів. Відсутність продуманої соціальної політики, підтримки з боку держави певних секторів економіки, пріоритетних галузей і видів діяльності, зауважує авторка, може вдарити в першу чергу по найбільш незахищених економічних агентах і змусити їх порушувати формальні правила гри або взагалі змінити їх, використовуючи неформальні інструменти впливу. У результаті матимемо макроекономічну нестабільність і загальну неефективність та неконкурентоспроможність національної економіки [319].

Серед загальних проблем соціально-трудова відносин, які гальмують розвиток української економіки, авторка виділяє такі, як масові порушення роботодавцями міжнародних прав людини та трудових стандартів; недотримання законодавчо встановлених соціально-трудова прав і гарантій працівників, економія витрат на охорону праці; низький рівень заробітної плати, приховування заробітної плати, тривала заборгованість із виплати заробітної плати; значне забруднення довкілля, виснаження природних ресурсів; невисока якість

продукції, приховування небажаної інформації, неправдива реклама [297].

На нашу думку, в Україні корпоративна соціальна відповідальність ще не отримала широкого охоплення, але в останнє десятиріччя розвинулись і поступово зміцнюються певні інститути (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

### Інституціоналізація СЕВП в Україні

Роки	Інституційні форми СЕВП
2005	Форум «Корпоративна соціальна відповідальність та Глобальний договір (ГД)». Створення провідної експертної організації з КСВ. Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні».
2006	Підписання «Глобальний договір» в Україні (34 учасника).
2007	Зростання обізнаності про КСВ і перші зусилля українських компаній. Україна приєдналася до міжнародної групи з розробки нового міжнародного стандарту із соціальної відповідальності ISO 26000: обрано 6 національних експертів від різних груп зацікавлених сторін.
2008	Україна – одна з трьох найбільш результативних мереж ГД у світі і найбільш динамічна мережа ГД у Східній Європі. Створено Раду Глобального Договору ООН в Україні. Складено перший рейтинг найбільш соціально відповідальних українських компаній – Діловий журнал «Контракти» (РА «Гвардія»). Відділення особистих благодійних фондів акціонерів від компаній благодійний фонд «Розвиток України» Р. Ахметова відділений від компанії СКМ.
2009	Розвиток ініціатив у сфері екологічного менеджменту: перший український бізнес-саміт на найвищому рівні з питань зміни клімату (спільно з ГД ООН). Формується мережа «КСВ в бізнес-освіті».
2010	Представлений перший аналітичний звіт дослідження української Маркетингової Групи «Корпоративна соціальна відповідальність в Україні 2005-2010: стан та перспективи розвитку».
2011-2013	Зростання соціальної (нефінансової) звітності. Зростання філантропії та волонтерства. Складається Індекс прозорості та підзвітності на основі методики Beyond Business (Ізраїль).
2014-2016 рр.	Щорічний звіт з Індексу прозорості. Включення до нього підприємств державної форми власності. Зростання числа нефінансової звітності.

\* Удосконалено автором на основі [118].

З табл. 2.3 видно, що робляться певні кроки з поширення соціальної відповідальності, але вони представлені в цілому неурядовими діями в цій сфері. Тобто, створено неурядову організацію Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні», проводяться форуми, розроблений Індекс прозорості, який єдиний в Україні може бути віднесений до індексів, що оцінює рівень СВБ. Але слід більше розвивати саме урядові інституції, що спричинить розв'язання наявних в суспільстві багатьох проблем, що мають відношення до СЕВП, а саме: необхідним є зростання довіри з боку громадян до бізнес-структур та владних інституцій, вирівнювання диспропорцій в розвитку суспільства; сприяння розвитку соціально-відповідальних практик підприємств [292].

Після розгляду теоретичного матеріалу щодо розвитку напрямків соціальної відповідальності бізнесу можна зробити висновки щодо СЕВП в Україні та світі. Як уже було зауважено, СВБ є відносно молодою економічною категорією, яка, проте, зайняла вагоме місце в розвитку компаній розвинутих держав. Вона стала обов'язковою при визначенні конкурентоспроможності компаній за світовими рейтингами. Зароджувалася СЕВП як категорія регулювання соціально-трудова відносин та отримала розвиток у вигляді благодійності спочатку американських багатіїв, а згодом й американських корпорацій. Але зараз кількість форм її прояву більш численна: це й захист довкілля, і впровадження новітніх засобів виробництва та управління, і всебічний соціальний захист працівника тощо. В Україні соціальна відповідальність розповсюджена не широко, а представлена в стратегії найбільш розвинутих українських підприємств чи представництв ТНК. Цьому є декілька пояснень: недосконалість правової бази, необізнаність підприємців щодо переваг, складне політичне та економічне середовище, в якому опинилися українські бізнесмени і, як наслідок цього, переважна сконцентрованість на економічних проблемах. Саме вивчення досвіду розвинених держав може стати в нагоді при формуванні загальнодержавної політики стимулювання соціальної відповідальності бізнесу. Так, приклад податкової реформи США є корисним, коли уряд держави знизив податковий тягар для корпорацій, які відраховують гроші на благодійність. Також важливим є вивчення



досвіду поступового дистанціювання уряду від СВБ та збільшення ролі саме підприємців в цьому. Використання цих елементів та інших рекомендацій дозволить підвищити рівень соціальної відповідальності бізнесу України.

## 2.2 Сучасні інституційні моделі сполучення зусиль держави та підприємців в реалізації соціально-економічної відповідальності підприємництва

Соціально-економічна відповідальність бізнесу є похідною соціальної моделі всієї держави, тобто вона залежить від основних законодавчих та нормативних ініціатив з боку держави. Саме соціальна модель в державі виступає основним регулятором соціальної відповідальності підприємництва, вона впливає на рівень соціального захисту працівника, впроваджуючи необхідні норми та підтримуючи ініціативи підприємства в тій чи іншій соціальній сфері. В залежності від соціальної політики держави можна передбачити рівень соціальної відповідальності підприємництва. Взагалі, держава також виступає соціально відповідальним суб'єктом ринку. Досвід європейських держав може бути корисним для України [107].

Взагалі, моделі соціальної політики відрізняються одна від одної за обсягами втручання держави в соціальні процеси, ступенем охоплення громадян системою соціального захисту, зокрема на підприємстві, роллю профспілок у житті суспільства, участю самих громадян в соціальному житті країни. Саме це й обумовлює наявність численних класифікацій.

В.В. Собченко зазначає, що питання про те, скільки моделей соціальної політики можна виділити і на яких підставах, є досі дискусійним, оскільки при відповіді на нього необхідно враховувати специфіку різних країн за наявності загальних ознак. При розгляді Європейською Комісією питання з розроблення уніфікованої модифікації соціальної політики для «Загальноєвропейського будинку» було виділено дві основні моделі: «бісмарківську» та «бевериджську» [297].

«Бісмарківська модель» встановлює жорсткий зв'язок між рівнем соціального захисту й успішністю професійної діяльності. Друга ж, «бевериджська», модель виходить з того, що будь-яка людина, незалежно від її приналежності до економічно активного населення, має право на мінімальну захищеність у разі захворювань, старості або іншої причини зменшення власних можливостей самозабезпечення [296].

Г. Еспінг-Андерсен виділяє три основні моделі соціальних держав: ліберальну, консервативну (корпоративну) і соціал-демократичну [8].

Інший дослідник, С. Лейбфрід запропонував класифікацію, яка базується на принципі «сімейної схожості». Запропоновані ним чотири моделі – це чотири групи країн, які характеризують переважно європейські підходи до соціального захисту: англосаксонська модель характерна для Великобританії, США, Австралії, Нової Зеландії; «бісмарківська» (інституціональна) модель застосовується в Австрії, Німеччині; скандинавська (модерна) запроваджується в Швеції, Норвегії, Данії, Фінляндії; латинського узбережжя (рудиментарна) реалізується в Іспанії, Португалії, Греції, Італії, Франції [106].

У. Лоренц, об'єднуючи типології Г. Еспінг-Андерсена та С. Лейбфріда, виокремлює чотири моделі: скандинавську, залишкову, корпоративістську та рудиментарну [106].

Останнім часом все частіше зустрічається класифікація, яка поділяє моделі соціальної політики Європи на: північну, англосаксонську, континентальну та середземноморську. Також є поділ на: католицьку, консервативну, ліберальну та соціал-демократичну [296]. Усі вище згадані класифікації моделей корелюють одна з одною, що можна представити у вигляді табл. 2.4.

Тепер перейдемо до більш детального розгляду цих моделей. Формування ліберальної (англо-саксонської) моделі (обмеженої соціальної держави), яка властива таким країнам, як Великобританія, Ірландія, відбувалося при пануванні приватної власності, перевазі ринкових відносин і під впливом ліберальної трудової етики.

### Співвідношення європейських моделей соціальної політики

Типи моделей			
«Бісмарківська»		«Бевериджська»	
Європейська (континентальна)		Північна (нордична)	
Католицька	Консервативна	Ліберальна	Соціал-демократична
Модель досягнень		Залишкова	Інституціональна
Консервативна / статична		Ліберальна/англо-американська	Соціал-демократична/скандинавська
Католицька	Корпоратистська	Ліберальна	Північна
Рудиментарна	Інституціональна	Залишкова	Сучасна

\* Сформовано автором на підставі [296].

Один з основних постулатів класичного лібералізму – абсолютна свобода індивіда в економічній сфері. Звідси – економічна доктрина мінімального державного втручання в соціальну сферу «laissez-fair», концепція держави – «нічного сторожа». На початку ХХ ст. панівну доктрину невтручання держави в економіку змінює неолібералізм, в основі якого лежить ідея соціал-політичної держави, яка бере на себе відповідальність за кожну людину і покликана забезпечити «загальне благо» всього народу [296], цій моделі притаманне помірковане, вкрай дозоване втручання держави в соціальну сферу; вибірковість, адресність, а не універсалізм під час розподілу соціальних виплат; посилення співробітництва між суспільним та приватним секторами в реалізації соціальних програм; розширення системи соціального страхування; активна та динамічна політика прибутків.

Має місце високий рівень перерозподілу прибутків, тому державна система характеризується: забезпеченням мінімального рівня соціальних гарантій для значної частини населення; відносно високим рівнем зайнятості; високим рівнем податків. СЕВП тут проявляється у тому, що держава активно підтримує підприємство та перекладає на нього частку функцій із захисту працівників, тому й рівень СЕВП у ній достатньо високий.

Наступною моделлю соціальної політики держави є консервативна, яка ще має назву корпоративної та континентальної та більш притаманна для країн із соціально-орієнтованою ринковою економікою (Австрія, Німеччина, Італія, Франція). У порівнянні із попередньою моделлю, роль держави в регулюванні соціальної політики значно сильніша: бюджетні відрахування на соціальні заходи приблизно дорівнюють страховим внескам працівників і роботодавців, основні канали перерозподілу знаходяться або в руках держави, або під її контролем. Розмір соціальної допомоги залежить прямо пропорційно від розмірів трудових доходів громадянина та відрахувань на страхові платежі [120]. У даній моделі під державним наглядом одночасно розвивається і ринок, і обов'язкове соціальне страхування. Консервативна модель базується на принципі досягнень, що обумовлено розміром страхових внесків та розміром заробітної плати. Тобто, праця є визначальною для майбутнього соціального забезпечення громадянина [8; 296]. В цьому й полягає принцип справедливості, який будо розглянуто нижче і який визначає той рівень соціального захисту, на який може розраховувати людина в залежності від власних внесків, тобто досягнень у професійному та фінансовому розрізі.

Для третьої моделі соціальної політики – соціал-демократичної (солідарна, скандинавська, північна) характерна провідна роль держави в захисті населення та дотримання принципу солідарності – вирівнювання рівня доходів населення, а також досягнення загальної зайнятості. Чільне місце в соціал-демократичній ідеології займають проблеми соціальної справедливості, солідарності, рівності, та свободи. Солідарність як загальний принцип спільності людства є дуже вагомим у соціал-демократичній ідеології, поряд зі справедливістю [65]. Дана модель знайшла практичне втілення в країнах північної Європи – Швеції, Норвегії, Фінляндії, Данії, а також у Нідерландах і Швейцарії [120]. Така модель характеризується максимальним рівнем соціального патерналізму держави й мінімальною соціальною відповідальністю людини, має високий рівень перерозподілу прибутків та такі ознаки: рівне соціальне забезпечення всіх громадян; проведення політики повної зайнятості; високий рівень податків та

допомог – низький рівень бідності [352].

Передбачається, що держава фінансує соціальну сферу через систему оподаткування, при цьому вона несе відповідальність не лише за розширення й фінансування соціальної допомоги, але і за дійсне функціонування різних соціальних служб, що є можливим лише за наявності сильного, але децентралізованого управління. Тобто, основну роль в цій системі відіграє держава, яка виконує функції перерозподілу соціальних благ від забезпечених до найуразливіших категорій населення та регулювання соціальної відповідальності перед працівниками.

Південно-європейська модель соціального захисту (середземноморська, рудиментарна) властива для Португалії, Іспанії, Греції, Ірландії та частково Італії: в цих країнах юридичні права на соціальне забезпечення повністю відсутні або мінімальні.

Основну роль відіграє сім'я та інші інститути громадянського суспільства, а соціальна політика носить переважно пасивний характер і орієнтована на компенсацію втрат в доходах окремих категорій громадян [120]. Ця модель серед представлених найменш охоплює свого працівника соціальним захистом. Через мінімальні соціальні права СЕВП тут також не має такого високого рівня, як у попередніх моделях. Однак, з проведенням реформ, які спрямовані саме на підвищення соціального захисту та відповідальності зокрема, можна прогнозувати підвищення СЕВП і в цих країнах.

Основними їх відмінностями стають: рівень впливу та регулювання держави на СВБ, а також власними ініціативами підприємців з боку поширення СВБ на працівників. Навіть перекладаючи повноваження на підприємства, держава може впливати на їхню соціальну відповідальність шляхом нормативного регулювання. Досвід європейських держав може бути корисним для України, як країни з декларативною соціальною орієнтованістю.

Окрім наведених моделей соціальної політики поширення в теоретичних дослідженнях отримують моделі соціальної відповідальності, які відображають основні тенденції формування системи корпоративної соціальної відповідальності

у компаніях різних країн. Як правило, виділяються американська, британська, європейська (континентальна), японська та російська (пострадянська) моделі корпоративної соціальної відповідальності.

Найстарішою за віком є *американська модель КСВ*, оскільки співпадає з віком самих корпорацій як форми економічної діяльності. Сформовані у межах цієї моделі традиційні механізми й форми реалізації корпоративних соціальних програм характеризуються такими ознаками: добровільність та ініціативність у галузі КСВ, фінансування різних проектів і програм, благодійність, меценатство, спонсорство [51; 220].

Країни поширення описаної вище моделі – США, Канада, деякі країни Латинської Америки, а також англійські країни Африки, наприклад, Камерун. Цю модель називають відкритою моделлю, вона найбільш, консервативна, стабільна і віддана американським цінностями і американському способу життя [38]. Держава у формуванні соціальної відповідальності відіграє другорядну роль, при цьому соціальний захист у цій моделі відокремлений від вільного ринку, і обмежує у захисті людей, які не мають інших доходів, окрім соціальних виплат. Тобто, чим більше працюєш і отримуєш доходів – тим більше ти соціально захищений.

Зразком ліберальності у проведенні державою своєю соціальної політики виступають США. Основний принцип цієї політики полягає у відокремленні соціального захисту від вільного ринку і пряма допомога держави тим, хто не має інших доходів, окрім соціальних виплат. Найбільша частка коштів пенсійного забезпечення американців надходить з системи соціального страхування, що фінансується за рахунок податків на роботодавців і працюючих.

Американська бізнес-модель ґрунтується на максимальній свободі суб'єктів господарювання. Це означає, що дотепер багато сфер суспільної та економічної діяльності є саморегульованими, а також те, що відповідальність з благо суспільства є цінністю самого підприємця, а не держави. Те ж саме стосується реалізації американцями своїх основних прав і свобод. Усе це робиться на добровільних засадах. Державне регулювання трудових відносин та інших сфер

діяльності стосується лише базисних невід'ємних прав членів суспільства. Усі ініціативи у сфері КСВ є для корпорацій добровільними за природою. У зв'язку з цим США є лідером за кількістю механізмів участі бізнесу у соціальній підтримці суспільства: тут найбільше корпоративних фондів та інших підприємницьких утворень, спрямованих на вирішення різних соціальних проблем [50].

В американському суспільстві поширена практика добровільних пожертв на освіту, а пенсійні та страхові схеми для персоналу є соціально важливими програмами. Соціально активна поведінка корпорацій заохочується відповідними податковими пільгами та заліками, що закріплено на федеральному законодавчому рівні. Причому від податків на прибуток звільняються тільки ті компанії, які роблять пожертви за одним із трьох напрямів: культура, наука та охорона здоров'я, і пільги отримуються тільки після того, як відповідне міністерство внесе їх до переліку звільнених від податку компаній.

Прийнята в США відкрита модель КСВ визначає лінію поведінки корпорації, змушуючи її до відповідальності за суспільство. Нею передбачені переважно добровільні лінії поведінки, програми й стратегії корпорацій з питань, які самостійно визначаються і сприймаються ними та/або їх стейкхолдерами як частина їхньої (корпорацій та/або стейкхолдерів) відповідальності перед суспільством. Більшість сфер суспільства через природу американського підприємництва, спрямованого на максимальну свободу суб'єктів, є саморегульованими. Державне регулювання здійснюється лише щодо базисних невід'ємних прав членів суспільства, відповідно всі ініціативи у сфері КСВ для корпорацій є добровільними за своєю природою [19].

Характерною ознакою «соціальної відповідальності по-американському» є акцент на зовнішній її бік, тобто вітається все, що може мати наочний ефект, як-то благодійництво, ринкова поведінка підприємця, охорона довкілля тощо. Свій суспільний внесок американські компанії визначають самостійно, і тому вони й тільки вони є творцями своєї репутації. Держава ж дотримується визначених законодавчо «правил гри» і виконує в цьому процесі другорядну роль [38].

Тобто, США сформували американську модель КСВ, яка відрізняється

малою роллю держави в регулюванні соціальної відповідальності. Більшість завдань покладаються на підприємства. Але, незважаючи на це, США є країною з розвинутою системою КСВ та надійним соціальним захистом для працівників та споживачів. Держава прямо не втручається в ці процеси, а тільки стимулює їх через систему пільг і субсидій.

Зокрема, Сполучені Штати запровадили податкові пільги, спрямовані на те, щоб допомогти роботодавцям компенсувати витрати на наймання інвалідів, пенсіонерів, молоді та ветеранів [163].

США реалізують 4-й рівень моделі А. Керролла, так як більшість підприємств здійснюють благодійність та підтримують боротьбу з голодом [380]. Сполучені Штати Америки – країна з майже найбільшою історією використання такого інструменту СЕВП як філантропія та благодійність. США сформували американську модель КСВ, яка відрізняється малою роллю держави в регулюванні соціальної відповідальності. Більшість завдань покладаються на підприємства. Але, незважаючи на це, США є країною з розвинутою системою КСВ та надійним соціальним захистом для працівників та споживачів.

Традиція жертвувати частину прибутку на благодійність, щоб поліпшити ставлення місцевої громади до певного виробництва, й сформувала американську модель соціальної відповідальності. Американські бізнесмени долучаються до фінансування безлічі неприбуткових проектів і таким чином вирішують різні соціальні проблеми (професійна освіта, пенсійне та соціальне страхування, охорона довкілля тощо).

Держава прямо не втручається в ці процеси, а тільки стимулює їх через систему пільг і субсидій.

Зокрема, Сполучені Штати запровадили податкові пільги, спрямовані на те, щоб допомогти роботодавцям компенсувати витрати на наймання інвалідів, пенсіонерів, молоді та ветеранів [158].

Що стосується такого інструменту СЕВП як соціальна звітність, то слід зазначити, що в США необхідна основа для звітування в даний час не закладена.

Незважаючи на відсутність правил у Сполучених Штатах, які вимагають від



компаній розкриття інформації, все більше компаній випускають звіти про КСВ з різних причин. Дослідження показують, що існує три основні причини цієї тенденції: (а) управління сприйняттям ключових зацікавлених сторін; (б) передавання значення організації для громадськості, що називається теорією управління враженнями; і найпоширенішою причиною (с) встановлення факту, що діяльність організації відповідає соціальним нормам, що є теорією легітимності. Окрім мотивації організації для розкриття інформації зростає попит на цю нефінансову інформацію [338].

Отже, в Сполучених Штатах найбільш поширені податкові пільги для розвитку СЕВП та орієнтації та розвитку громади. Хоча й немає вимог щодо надання соціальної звітності.

Друга модель отримала назву *європейської* або *континентальної*. На відміну від попередньої моделі КСВ, її характерною рисою є державне регулювання, внаслідок чого її визнають як приховану форму КСВ.

На відміну від США, європейські корпорації більш схильні до обмеження своєї відповідальності перед суспільством. Саме це й зумовлює велику роль держави у регулюванні КСВ в цьому регіоні світу. Європейська модель КСВ не є відкритою лінією поведінки компанії і, як правило, регулюється нормами, стандартами та законами відповідних держав, тому що більшість соціальних проблем відносяться європейськими компаніями до сфери етичної відповідальності. Європейці взагалі не дуже довіряють приватному сектору, саме цим пояснюється більш високий рівень уваги до бізнесу з боку громадськості, наприклад, до питань атомної енергетики, випробувань препаратів на тваринах, генної інженерії тощо. Європейські компанії беруть участь у філантропічних акціях винятково через юридично закріплені механізми. У багатьох країнах Європи законодавчо закріплено обов'язкове медичне страхування та охорона здоров'я працівників, пенсійне регулювання та інші соціально значущі питання. В цьому й проявляється роль держави в регулюванні механізму СЕВП.

У деяких країнах Європи (наприклад, Франції) існує закон, який зобов'язує компанії звітувати про виконання програм соціальної відповідальності та охорону

довкілля. При цьому контроль за дотриманням соціального та екологічного законодавства здійснюється і трудовими інспекціями підприємств, і профспілками. У Німеччині в обмін на пожертвування видається спеціальний сертифікат, що дозволяє зменшити базу оподаткування у розмірі пожертвованої суми. Більш того, найбільші меценати перебувають на верхівці громадського визнання і є постійними гостями на урочистих прийомах різного роду, включаючи й ті, що проводяться в резиденціях керівництва держави, що підвищує імідж компаній, якими вони керують та привертають більше число споживачів [50].

Як показує у своїй роботі У. Волинець, європейська модель соціальної відповідальності більшою мірою орієнтована на три сфери прояву соціальних ініціатив, а саме: економіку, зайнятість та охорону навколишнього середовища [38]. Порівнюючи її з американською моделлю, можна сказати, що європейська включає додаткові питання відповідальності перед працівниками і місцевими співтовариствами, тоді як американська має на меті прибутковість. Відповідно у Європі соціальна відповідальність поширюється на умови праці, заробітну плату, випуск якісної продукції та надання послуг, охорону навколишнього середовища, зайнятість у конкретному регіоні, реалізацію соціальних ініціатив населення.

Європейська модель розглядає державу як механізм, що приводить у виконання прийняті правила поведінки, тобто створює законодавчий, організаційний, контролюючий та стимулюючий важелі для реалізації СЕВП. Натомість у США таке втручання держави трактується як порушення свободи діяльності. Більшість країн ЄС розробляють національні стратегії соціальної відповідальності. Крім того, просуваючи соціальну відповідальність, уряди країн Європи передусім намагаються, щоб урядові установи подавали правильний приклад самі. Урядові установи Нідерландів, наприклад, приділяють особливу увагу умовам виробництва товарів, які вони купують: до 2% закупівель, зроблених державою, мають бути екологічно чистими. Це заохочує компанії виробляти товари й послуги екологічно безпечним способом.

У додатку Е представлено детальний огляд досвіду державного

регулювання КСВ в країнах Європи. З додатку Е бачимо основні дії урядів деяких країн Європи в сфері розвитку СЕВП. В таблиці наведено також й основні дії уряду в Великобританії, хоча для неї виділено окрему модель.

Також, з огляду на результативність своєї системи на увагу заслуговує приклад Швеції.

Швеція традиційно вважається країною з соціальною економікою, і тому система соціальної відповідальності в ній встановлена на високому рівні. У цьому дослідженні ми також розглянемо основні елементи, які можна віднести до соціально-економічної відповідальності.

Досвід Швеції є корисним через свої досягнення в сфері соціальної відповідальності. Так, у 2007 році Швеція посіла перше місце за Індексом відповідальної конкурентоспроможності. Цей показник базується на низці параметрів, що охоплюють клімат, робоче середовище, корупцію та соціальні проблеми серед компаній у 108 країнах. Зокрема, Швеція була відмічена за гендерну рівність. У 2010 р. Індекс кліматичної конкурентоспроможності визнав, що країни Північної Європи стають основним учасником боротьби з кліматичними змінами та сприяють розвитку «чистого обладнання» – парасолькового терміну для інновацій, які зменшують викиди або споживання енергії [357].

СЕВП у Швеції є частиною промислової політики, метою якої є зміцнення конкурентоспроможності та створення нових робочих місць та зростання компаній.

В табл. 2.6 представлені напрями розвитку СЕВП Швеції.

Отже, бачимо, що уряд Швеції вживає певні заходи щодо підвищення рівня СЕВП, а саме: обов'язкова соціальна звітність державних підприємств, прийняття законів, які регулюють економічні інструменти СЕВП, впровадження заходів щодо поширення соціальної відповідальності серед приватного сектора.

Таким чином, європейська модель відрізняється великою роллю держави в розробці механізму СЕВП, оскільки підприємці не воліють здійснювати СЕВП виходячи за межі законодавства. Використовувані підприємствами соціальні

інструменти також відрізняються від американських: якщо в США це здебільшого благодійні ініціативи, то в Європі це покращення якості продукції, захист довкілля, обов'язкове соціальне звітування в багатьох країнах.

Таблиця 2.6

### Основні напрямки СЕВП Швеції

№	Сфера розвитку	Характеристика	Напрямок СЕВП
1	Законодавча	Швеція була першою країною (2007 рік), яка стала вимагати звіти про стабільний розвиток державних підприємств. Звіти повинні відповідати вимогам Глобальної ініціативи звітності (GRI).	Це є інструментом СЕВП, що напряму відображає рівень відповідальності підприємництва.
2	Адміністративна	Міністерство закордонних справ має платформу для діалогу з діловими партнерами, соціальними партнерами, профспілками та неурядовими організаціями, що працюють з соціальною відповідальністю. Шведське агентство міжнародного співробітництва у сфері розвитку (Sida), державне агентство, все більше співпрацює з приватним сектором для стимулювання розвитку, інновацій, підприємництва та КСВ у країнах, що розвиваються.	Розвиток соціально відповідального підприємництва через приватний сектор, проводячи семінари, ділові справи тощо, може підвищити рівень соціально-економічної відповідальності підприємництва.
3	Судова	У Швеції існують спеціальні закони, цивільні та кримінальні, про здоров'я та безпеку, рівні можливості, право колективного договору, корупція та дискримінація, а також інші проблеми, пов'язані з правами людини.	Ці закони також регулюють економічну базу СЕВП, а саме: оподаткування, корупцію, легальний бізнес тощо.

\*Складено на основі [406].

*Британська модель корпоративної соціальної відповідальності* є за своєю суттю симбіозом європейської та американської моделей. Як і в європейській моделі, держава активно підтримує бізнес, з американською моделлю схожість полягає у великій активності корпорацій в реалізації власних соціальних проєктів.

Принциповим моментом британської моделі СЕВП є яскраво виражена ініціативність самого бізнесу в утворенні проєктів у сфері КСВ, що по своїй суті повністю відповідає принципу добровільності. Загальною рисою цієї моделі є,

насамперед, активна підтримка бізнесу з боку держави та добре розроблена система заходів соціального забезпечення та охорони здоров'я [50].

О.А. Березіна виділяє характерні риси цієї моделі, які полягають у наступному: висока розвиненість сектора незалежного консалтингу в сфері КСВ; пильна увага фінансового сектора до проектів у сфері КСВ; підвищений інтерес ЗМІ; система бізнес-освіти Великобританії є досконалішою за систему континентальної Європи, у т. ч. за кількістю та різноманітністю навчальних курсів у сфері КСВ; участь уряду в розвитку КСВ; чітко окреслена ініціатива самого бізнесу у створенні проектів у сфері КСВ, що повністю узгоджується з принципом добровільності [19].

Остання характеристика є принциповим моментом британської моделі соціальної відповідальності й ґрунтується на принципі добровільності.

Загальною рисою цієї моделі є, передусім, активна підтримка бізнесу з боку держави й добре розроблена система заходів соціального забезпечення та охорони здоров'я. У Великобританії ініціатором вияву соціальної відповідальності з боку підприємницьких структур виступають здебільшого урядові органи [38].

На важливість КСВ у державі вказує факт запровадження посади міністра з КСВ у британському уряді. У цілому процес розвитку британської моделі КСВ має поступовий характер. Активну роль відіграє британська влада у політиці підтримки компаній, які висвітлюють свою діяльність у соціальній, природоохоронній сферах та взаємовідносинах із персоналом, ціла низка законодавчих актів встановлює пільговий режим оподаткування для компаній, що дотримуються напрямів соціально відповідального бізнесу та позицій ділової етики, особливо у питаннях ефективного використання енергії, вторинної переробки відходів виробництва тощо [50].

У структурах більшості великих британських компаній є спеціальні підрозділи КСВ зі своїми бюджетами та представництвом на рівні Ради директорів; близько 95 % найбільших національних компаній включають соціальну звітність у щорічні фінансові звіти. Активна роль британського уряду полягає в політиці підтримки компаній, що забезпечують прозорість своєї

діяльності в соціальній і природоохоронній сфері та взаємовідносинах з персоналом, низкою законодавчих актів встановлено пільговий режим оподаткування для компаній, що ведуть свій бізнес соціально-відповідально й етично [19].

У додатку Е наведено приклад Великобританії, який активно досліджується вченими через активну політику держави в цій області. Так, в ній присутня посада міністра з корпоративної соціальної відповідальності, проводяться заходи з розвитку СЕВП, є підтримка бізнесу, який розвиває соціальні ініціативи тощо.

Саме приклад британської моделі більш доцільно, очевидно, використовувати в Україні. Оскільки саме поєднання зусиль вектору «державо-підприємство» й зможе сформувати ефективний механізм СЕВП в національній економіці.

*Японська модель КСВ.* Як відзначають дослідники, японська модель КСВ проявляється в системі «довічного найму» та відповідних умовах управління персоналом. Можна навіть сказати, що японська модель корпоративної соціальної відповідальності орієнтована на внутрішнє середовище підприємства [51].

Протягом останніх років у соціальній відповідальності Японія набирає обертів, охоплює всю структуру управління в компаній, не обмежуючись внутрішнім спрямуванням. Тут підприємства реорганізують свої структури через заснування офісу соціальної відповідальності бізнесу, що їх традиційно контролювали відповідні відділи, такі як відділ інвестицій та відділ управління навколишнього середовища [255].

Найхарактернішою її рисою є активна роль держави. У зв'язку з тим, що держава тривалий час брала участь у стратегічному плануванні бізнесу, частково підхід до соціальної відповідальності у японців нагадує європейський, оскільки роль держави теж є дуже вагомою. Водночас японський бізнес більше, ніж європейський, зосереджується на внутрішніх програмах, завдяки яким компанія стає для працівника сім'єю.

Соціальна відповідальність корпорації в Японії активно підтримується культурними традиціями країни. Відповідно, японська модель відповідальності

передбачає соціальну згуртованість на рівні компанії та ділову згуртованість на рівні індустріальної групи. Управління бізнесом орієнтоване не лише на отримання прибутку, воно також повинно базуватися на правильному сприйнятті буття, суспільства і навколишнього світу, усвідомленні своєї відповідальності перед суспільством і прагненні до прогресу цивілізації взагалі [38].

Основні риси японської системи соціальної відповідальності є колективне прийняття рішень, відповідальність перед працівниками та соціальна відповідальність керівництва. До найпоширеніших напрямів соціальної відповідальності перед працівниками належать такі, як система довічного найму, допомога у придбанні житла, стимулювання сімейних династій, навчання спеціалістів, фінансова допомога при народженні дітей, а потім у їх навчанні, щедрі вихідні допомоги, корпоративні пенсії тощо [255]. Японські корпорації зацікавлені в соціально-орієнтованій поведінці в рамках відтворення і якісного накопичення інтелектуальної складової людського капіталу, оскільки власну вигоду вони бачать, насамперед, у розвитку інтелектуального капіталу та поліпшенні існуючого інституційного середовища.

Корпорації мають багаторівневий інтерес у реалізації соціальних програм, а також можливість отримання власних вигод. Внаслідок реально існуючого на кожен момент часу інституційного середовища, суб'єкти бізнесу можуть не «спостерігати» користі від патронажу соціальної сфери, зокрема освітньої, але розуміти й підтримувати до освіти незвідний суспільний інтерес, оскільки соціальна відповідальність бізнесу є важливим джерелом відтворення та якісного накопичення інтелектуальної складової людського капіталу.

Вимушене урізання державних витрат на соціальні потреби (в тому числі й освіти) в Японії супроводжувалося наданням податкових пільг і субсидій корпораціям, які, в свою чергу, стали нести відповідальність за добробут своїх співробітників, якісне накопичення їх інтелектуального капіталу. На певному етапі економічного розвитку соціальна відповідальність японських корпорацій постала як незвідний суспільний інтерес в забезпеченні соціальної якості економічного зростання. Держава в рамках податкового стимулювання створила

умови для виявлення суб'єктами бізнесу власних вигод від реалізації соціально відповідальної поведінки вище встановленої законом норми в даній сфері.

Японська модель соціальної відповідальності побудована на засадах активної участі держави та самих підприємств. Але інструментарій з боку держави в останні роки змінюється: знижується фінансування, на зміну яким надаються податкові пільги та субсидії. Це є актуальним за українських умов розвитку національної економіки. Активна роль підприємства проявляється в забезпеченні персоналу соціального захисту та розвитку, піклування про захист навколишнього середовища. Приклад цієї системи також є доволі корисним для України, як і попередній.

*Пострадянська модель.* Пострадянська модель КСВ сформувалась на основі спадщини соціалістичних підприємств, що мають у своїй структурі такі традиційно соціально-спрямовані підрозділи, як дитячі садки, літні табори і пансіонати, власні лікарні, будинки культури, клуби і т.д. В умовах економічної системи Радянського союзу, соціальна відповідальність підприємств не розглядалася як особливий вид діяльності, КСВ була державно закріпленою формою активності виробничого сектора [51].

Слід також звернутись до радянської моделі соціальної відповідальності, яка охоплювала багато сфер та була жорстко регламентованою державою. Законодавство було розроблено таким чином, що СББ було вже вбудоване в діяльність підприємств. Так, на великих підприємствах була побудована власна соціальна інфраструктура, на середніх та малих – працівники забезпечувались соціальним захистом додатково з боку держави. Також пожиттєвий найм був притаманний не лише Японії, але й СРСР, що характеризувало роботодавців як соціально-відповідальних. Ця система мала багато переваг для суспільства, але як показав досвід, для її функціонування необхідно багато матеріальних витрат, так як державна форма власності вимагала витрат з боку держави. Тож, і великий рівень соціальної відповідальності держави не можна охарактеризувати як остаточно позитивний, тому що це лягає великим тягарем на саму національну економіку. Саме оптимальне поєднання зусиль держави із приватним



підприємством й дасть змогу сформувати ефективний механізм СЕВП.

В даний час розвиток економічних систем дозволяє виділити додатково африканську модель, латиноамериканську модель і модель країн БРІКС, що обумовлюється розвитком країн цих регіонів.

Африканська – характеризується розвитком інноваційних форм партнерства з КСВ; надання допомоги на проекти розвитку з урахуванням інтересів місцевої громади. Масштабні проекти з розвитку громад; чіткий підхід підприємств до КСВ. Низький рівень доходів населення, бідність, які унеможливають активний розвиток КСВ [187]. Здебільшого зосереджена на впровадженні проектів розвитку місцевих громад. Основними напрямками таких проектів є подолання бідності, підвищення рівня сталості середовища, розвитку економічної активності і створення робочих місць [154]. Також слід відмітити, що дослідження зарубіжної літератури показав, що в великій мірі ТНК, які заходять на ринки африканських країн й здійснюють КСВ, в великій мірі здійснюючи благодійність.

Латиноамериканська модель відрізняється високою активністю ЗМІ, що спричиняє добру обізнаність громади про соціальну відповідальність бізнесу, але в той самий час характеризується низьким рівнем розвитку корпоративної соціальної відповідальності.

У країнах БРІКС розвиток КСВ направлено на зміцнення корпоративного управління, захист навколишнього середовища і соціальну політику по відношенню до персоналу. Соціальна відповідальність знаходиться на високому рівні і виявляється через кодекси корпоративного управління, використання енергопостачання, соціальну звітність, спонсорство, соціальну політику тощо. Ефективна інтеграція політики корпоративного управління, природоохоронної та соціальної політики [187]. Серед країн цієї групи цікавим є приклад Китаю та Індії. Серед азійських країн цікавим є досвід Індії та Китаю. Спочатку звернемось до вивчення китайської СЕВП. На цей час соціальна відповідальність активно поширюється серед підприємств Китаю, але все ще залишається проблемним питанням для держави, більш пов'язаним з культурними та соціальними факторами Китаю. Слід зазначити, що якщо раніше СЕВП була притаманна

іноземним компаніям, що працюють на китайському ринку, то зараз місцеві компанії також впроваджують СЕВП [357].

Факт підвищення пріоритету китайської КСВ за останні роки базується на зростаючому інтересі до сталого розвитку китайського суспільства. Це також дуже важливий знак завдяки лідируванню Китаю у світовому виробничому ланцюгу.

У Китаї СЕВП взаємопов'язано з «гармонізованим суспільством» - концепцією, побудованою на основі вчень Конфуція та спрямованої на розвиток стабільного та гармонійного китайського суспільства [366].

Найбільш важливим положенням є Закон про КСВ, прийнятий у 2005 р. Поправка до Закону про товариства. Закон про компанії, який є законом, що деталізує загальні операційні рамки для компаній, стосується загальних принципів соціальної відповідальності компаній. «Гармонізоване суспільство» повинно бути досягнуте завдяки Концепції наукового розвитку, яка є поточним китайським ідеологічним керівництвом, і закликає до сталого розвитку та соціального добробуту шляхом зменшення розриву у розвитку між сільським та міським населенням, нерівним розподілом доходів, недостатністю побутових багатств, екологічної деградації та браку ефективного використання ресурсів. КСВ також розглядається як важливий компонент конкурентоспроможності компаній, як це викладено в Керівних принципах КСВ для державних підприємств [367].

На цей час спостерігається кількості соціальних звітів та розвиток благодійної та волонтерської діяльності [357].

У листопаді 2013 року соціальна відповідальність була оголошена однією з восьми основних напрямів подальшої реформи для китайських державних підприємств. Крім того, з 2008 року державні компанії зобов'язані публікувати щорічні звіти про КСВ.

Держава активно сприяє розвитку КСВ, прийняття відповідних законів або внесення змін до існуючих. Перелічимо ці закони окрім вищенаведених: Закон про компанії (зміни 2005 р.), Закон про працю Китайської Народної Республіки

(1998 р.), Закон про трудові договори (2008 р.), Закон про захист прав та інтересів (2002 р.), Закон про безпеку виробництва (2002 р.), стаття 26 Конституції (1982 р., змінена 1988 р., 1993 р.), Закон про охорону навколишнього середовища (1989 р.), Закон про оцінку впливу на навколишнє середовище (2003 р.), Закон про сприяння очищенню виробництва (2003 р.), Закон про запобігання та контролю за забрудненням води (1984 р., зміни 2008 р.) [347].

Ці закони регулюють КСВ та СЕВП зокрема, включаючи соціально-економічний вимір у сфері забезпечення зайнятості, прав працівників, виробництва якісних продуктів тощо.

На особливу увагу для українських підприємств заслуговує досвід роботи та регулювання діяльності державних підприємств: зобов'язання щодо їх соціальної звітності та підвищення рівня соціальної відповідальності всередині країни спостерігаються саме на державних підприємствах.

Австралійські дослідники встановили, що корпоративна соціальна відповідальність з добровільної діяльності компаній поступово перетворюється в законодавчо регульовану. Причиною тому стали зловживання з боку компаній, наприклад отримання державних грантів без цільового витрачання, «зелений газ» без реальних результатів і недостовірна звітність. В світі соціальну відповідальність компаній намагаються регулювати. Наприклад, Американська комісія з цінних паперів та бірж випустила правила, що регулюють прозорість виплат за ліцензією на надровикористання, забезпечення гендерної рівності всередині компаній.

В 2014 році Євросоюз випустив директиву про розкриття нефінансової інформації та даних, пов'язаних з расою та гендерним різноманіттям. В Австралії бізнес зобов'язаний розкрити інформацію про управління соціальними та екологічними ризиками. Китайські та японські банки стали публікувати звіти по КСВ без будь-яких законодавчих вимог із боку держави в 2015-2016 роках [33].

Перейдемо до досвіду Індії, яка в 2013 році вона ввела в дію статтю 135 Закону «Про компанії», який зобов'язує великі компанії розкрити інформацію про СЕВП.

Крім того, документ встановлює обов'язкові відрахування на СЕВП в розмірі 2% від середнього чистого прибутку за три фінансові роки для компаній, які мають або власний капітал понад 5 млрд. рупій (більше 77 млн. дол. США), або оборот, що перевищує 10 млрд. рупій (більше 155 млн. дол. США), або чистий прибуток, що перевищує 50 млн. рупій (більше 775 млн. дол. США) в протягом фінансового року [33]. З цього ми бачимо, що проявляється саме соціально-економічна відповідальність, коли підприємство окрім соціальних дій, ще застосовує й економічні важелі.

Тобто, Індія стає першою країною у світі, яка закріплює обов'язкове корпоративне право. У той час політичні діячі Індії заявили, що закон дозволить виділити необхідні кошти для соціального розвитку, а критики попередили про менталітет населення та зусилля, які спрямовані на ухилення.

Рух корпоративної соціальної відповідальності розпочався як відповідь на пропаганду корпорацій, щоб вони відігравали роль у поліпшенні соціальних проблем через їх економічну силу та широку присутність у повсякденному житті [388].

Традиційно СЕВП в Індії розглядалася як благодійна діяльність. І відповідно до індійської традиції це була діяльність, яка реально здійснювалась, але не обговорювалась. В результаті цього залишилось обмаль документів щодо конкретних заходів, пов'язаних з цією діяльністю.

Як зазначають деякі спостерігачі, практика СЕВП в Індії все ще залишається в межах благодійного простору, але перейшла від інституційної основи (освітньої, дослідницької та культурної) до розвитку громади за допомогою різних проектів. Також, з глобальними впливами та зростаючою активністю та потребою в громадах, існує помітна тенденція до набуття СЕВП стратегічного характеру, аніж просто філантропія і велика кількість компаній повідомляють про діяльність, яку вони проводять у цьому просторі, на своїх офіційних веб-сайтах, щорічних звітах, звітах про сталий розвиток та навіть публікаціях звітів про СЕВП [385].

У посібнику з корпоративної соціальної відповідальності в Індії (2013 р.),

опублікованому Pricewaterhouse Coopers, зазначено, що «мінімум 6000 індійських компаній будуть зобов'язані реалізовувати проекти соціальної відповідальності, щоб дотримуватися положень Закону «Про компанії» 2013 р. з багатьма компаніями, які будуть проводити ці ініціативи вперше. Крім того, за деякими оцінками, зобов'язання з КСВ від компаній можуть становити до 20 000 індійських рупій. Таке поєднання регуляторного та соціального тиску означало, що компанії повинні проводити свою діяльність з КСВ більш професійно (п.5)» [385].

У 2014 році Індійським урядом також були прийняті «Правила корпоративної соціальної відповідальності», які наряду із статтею 135 Закону «Про компанії» стають двома найважливішими документами, що забезпечують правову основу для СЕВП.

Окрім встановлених у законі правил щодо відрахування 2%, також зазначається перелік видів діяльності, які можуть бути включеними компаніями у свою політику корпоративної соціальної відповідальності. Так, цей перелік включає: ліквідацію надзвичайного голоду та бідності; сприяння освіті; сприяння гендерній рівності та розширенню прав жінок; зменшення дитячої смертності та покращення здоров'я матерів тощо.

Важливим в цьому законі є п.4 статті 135, де зазначено, що Рада кожної компанії, зазначеної законом, повинна затвердити Політику корпоративної соціальної відповідальності для компанії та розкривати зміст такої Політики у своєму звіті, а також розмістити її на веб-сайті компанії. Рада також має забезпечити, щоб діяльність, зазначена в Політиці корпоративної соціальної відповідальності компанії, здійснювалась в дійсності з урахування національного менталітету.

Правила корпоративної політики (ПКП), що були прийняті в 2014 р. визначають КСВ як проекти чи програми, пов'язані з діяльністю, зазначеною в Додатку VII Закону «Про компанії», або проекти, пов'язані з діяльністю, що здійснюється Правлінням директорів компанії за умови, що такий предмет охоплюється Законом. Це визначення КСВ припускає її важливість, оскільки це

дозволяє компаніям брати участь у проектах або програмах, пов'язаних із заходами, включеними до ПКП. Гнучкість СЕВП проявляється в тому, що компаніям дозволяється вибирати бажані для них зобов'язання з СЕВП, які відповідають їхній політиці СЕВП [390].

Комітет КСВ кожної компанії, що відповідає критеріям, зазначеним у п.1 статті 135, має зареєструвати фонд/установу для здійснення заходів СЕВП згідно з Законом «Про довіру», Законом «Про товариства» або Законом «Про компанії».

В цих правилах містяться наступні пункти, які слід взяти до уваги для розширення впровадження соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні:

1. Програми, від яких виграють тільки працівники компанії, не розглядаються як діяльність з КСВ.
2. Кошти, витрачені на підвищення кваліфікації персоналу під егідою КСВ, не можуть перевищувати 5% витрат.
3. Витрати на КСВ включають всі витрати, включаючи внесок проекти, пов'язані з КСВ.
4. Внесення внесків до будь-яких політичних партій не можуть вважатися діяльністю з КСВ.

Річний звіт з КСВ включає інформацію про політику компанії з КСВ, з обов'язковим посиланням на веб-сторінки проектів та програм з КСВ; структуру комітету з КСВ; середній чистий прибуток компанії за останні три фінансові роки; заплановані витрати на КСВ; детальна інформація про гроші, витрачені на КСВ протягом фінансового року; сума невитрачена, якщо така є, її причини (якщо компанія не може витратити мінімально необхідні витрати, компанія повинна вказати причини в звіті про невідповідність, щоб не було зафіксовано штрафних санкцій.); напрям, на який сума витрачена протягом фінансового року [385; 406].

Прийняті заходи викликали суперечне відношення. Однозначним є те, що загальні благодійні витрати компаній збільшилися. Згідно з незалежними звітами, сукупні благодійні витрати приватного сектору в 2013 році були прогнозовані на рівні 33,67 млрд. рупій (357,5 млн. фунтів), а в дійсності склали – 250 млрд. рупій

(2,63 млрд. фунтів).

І все-таки побоювання, що компанії знайдуть способи уникнути надання належних причин, чому гроші не були видані на благодійність, виявляються однаково обґрунтованими. Опитування, проведене бухгалтерською фірмою KPMG, показало, що 52 з 100 найбільших компаній країни не вдалося витратити необхідні 2% в 2015 році. Менша частка компаній відрахувала гроші на благодійність фондам, які потім їх повернули цим компаніям [391].

Звернемось до дослідження, яке було проведене для оцінки ефективності цього експерименту, що був започаткований в Індії. Згідно цього дослідження були порівняні звітні практики з КСВ найбільших банків Індії, Австралії, Китаю та Японії. Для цього були оцінені звіти, які були зроблені до прийняття закону 2013 р. та звіти після прийняття закону.

Так як банки Індії не мали звітів про КСВ до 2012 р, лише Державний банк Індії оприлюднив свої витрати на КСВ. Незважаючи на прийняття нового закону, що передбачає витрати КСВ – 2% прибутку до оподаткування для корпорацій такого розміру, тільки ICICI Банк досяг мети в 2014 році. Але в 2016 році відсоток зменшився до 1,9%. Kotak Mahindra Банк повідомив, що витрати на КСВ менше ніж 0,69% прибутку до оподаткування в 2016 році. Незважаючи на те, що вони не задовольняли цільовим витратам на СЕВП, жоден з банків не повідомив про штрафи чи справи про порушення законодавства.

У цей період (2012-2016 роки) австралійські банки мали найвищу ступінь розкриття інформації, далі йшли Японія, Китай та Індія [388].

Основними напрямками відрахувань індійських банків є просвітницька та оздоровча діяльність у сфері СЕВП, як це передбачено новим законом. Крім того, всі індійські банки використовують власні фонди та центри, а також сприяють волонтерській участі персоналу на великих заходах. Всі ці заходи спрямовані на отримання максимально вигідного медійного висвітлення.

На противагу індійським, австралійські банки, незважаючи на відсутність законодавчого мандату, розкривають свої витрати на СЕВП мінімум з 2010 року. СВА та Westpac витрачають більше на СЕВП, ніж інші два великих

австралійських банки.

Китайські та японські банки звітують про цілі та досягнення, щоб відповідати їх відповідним екологічним законам, хоча і не так докладно, як австралійські банки. Оскільки немає жодних юридичних вимог щодо звітування про фактичні витрати на СЕВП, японські банки не розкривали це в своїх звітах до 2015 року.

У 2016 році японські банки Nomura та Mizuho почали звітувати про свої витрати на СЕВП. Аналогічним чином китайські банки добровільно почали звітувати про свої витрати на КСВ в 2016 році. Але всі вони надають нижче 0,25% прибутку після оподаткування.

Проведене дослідження показує, що закон у своїй нинішній формі насправді не просуває СЕВП в Індії. Що обґрунтовано відсутністю чітких зобов'язань; незадовільним забезпеченням правопорядку, що, в свою чергу, не створює етичного обов'язку дотримуватись закону.

Річні звіти індійських банків та звіти про корпоративну соціальну відповідальність не свідчать про суттєву зміну характеру розкриття інформації після 2013 року. Закон встановлює мінімальні штрафи за невідповідність. Крім того в суспільстві існують ряд інших проблем: високий рівень корупції, низький рівень довіри громадськості, слабкі інституції, низький рівень розвитку та освіти.

Положення сформульовані на основі традиційного розуміння того, що топ-менеджмент несе виключну відповідальність за етичну поведінку та діяльність з СЕВП, не встановлюючи зв'язку між компанією та її зацікавленими сторонами. Немає пояснень щодо того, як положення СЕВП вписуються в більш широке коло цілей корпорації, очікуваних від директорів обов'язків або інформації, яку вона повинна розкривати [388].

Ми бачимо, що реформування СЕВП в Індії має свої недоліки та не ті наслідки, які очікувались й основним напрямом з боку держави вбачається урахування недоліків та удосконалення законодавчої системи. Для України реалії Індії також можуть бути актуальними, якщо подібні кроки будуть зроблені урядом. Але все одно впровадження обов'язкового елемента КСВ є ефективним засобом розвитку механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в



Україні.

Отже, проаналізував досвід Індії ми отримали наступне: активна реформа індійської СЕВП почалось в 2013 р., коли була прийнята стаття у Закон «Про компанії», яка встановлює правила відрахування благодійності в залежності від рівня прибутковості компанії. В законі чітко окреслені напрямки на які спрямовується СЕВП. Крім того, в законі зазначається, що бажано на підприємстві створення департаменту з СЕВП та інтеграцію СЕВП в стратегію розвитку компанії. Таким чином держава намагається вирішити багато нагальних питань у суспільстві, як-то низький рівень освіти та розвитку, проблеми голоду та бідності, низький рівень здоров'я та інші. В цьому державному заході ми бачимо прямий вплив на соціально-економічну відповідальність в країні, тобто окрім соціальної відповідальності застосовується й економічний, тобто підприємство в обов'язковому порядку здійснює відрахування до благодійних фондів. Це може стати корисним прикладом для України, де також існують багато проблем в соціальній сфері. Але ми бачимо й проблеми в реальному застосуванні цих заходів в Індії, які пояснюються менталітетом та бажанням ухилитись від цього. Саме на вирішення цього питання та удосконалення закону й повинні бути спрямовані дії уряду. А для українського досвіду це також є напрямком врахування усіх недоліків заздалегідь й пристосування до власної економічної системи. В Україні можна передбачити майбутній опір з боку підприємництва, але для побудови конкурентного середовища та активного члена міжнародної політики, необхідні реальні дії з боку держави. В тактичній перспективі вони можуть бути непопулярними, але в стратегічній – вкоренять СЕВП в стратегії компаній та покращать стан розвитку суспільства.

Приклади інших держав також відрізняються позитивним досвідом, який може бути застосований в Україні. Саме завдяки використанню елементів політики урядів цих держав, може бути розвинена соціально-економічно відповідальність підприємництва в Україні. По-перше, слід більше уваги з боку нашого уряду приділити законодавчим ініціативам. По-друге, корисним може бути досвід європейських держав в сфері підтримки тих підприємств, що провадять соціальні ініціативи. Ця підтримка може бути виражена в пільговому

оподаткуванні прибутку підприємства, що здійснює соціально-відповідальні заходи.

Отже, проведені дослідження дозволяють зробити висновки щодо державного регулювання СЕВП в країнах Європи. Серед представлених світових моделей СЕВП найбільше вплив держави спостерігається саме в європейській та британській. Дослідження дій уряду ЄС показало, що Європейський Союз приділяє питанням СЕВП достатньо уваги, але вони більш стосувались раніше екологічної складової, хоча зараз напрями розширилися, спостерігається збільшення частини соціально-відповідального інвестування, сприяння розвитку СЕВП у вигляді податкових пільг. Також ЄС приділяє увагу нефінансовій звітності, деякі країни зробили соціальний звіт обов'язковим, першою з яких була Франція.

Досвід країн, що був розглянутий дозволяє зробити пропозиції щодо розвитку державного регулювання соціально-економічної відповідальності в Україні. Участь держави в розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні є беззаперечною, що обумовлено з одного боку, зародковим станом цієї категорії в нашій країні, а, з іншого, тим, що підприємці стурбовані не тим, як допомагати суспільству, а як вижити в нинішній ситуації. Але ж, все одно, наша країна активно приймає участь в міжнародних стосунках й розвиток торгових зв'язків є неможливим без розвитку соціальної відповідальності бізнесу. Саме тому держава повинна сприяти залученню більшого числа підприємців у цей процес.

Розглянувши досвід країн, які в сучасному діловому світі займають вагоме місце, можна зробити деякі пропозиції для України, що допоможуть створити міцну систему соціально-економічної відповідальності в країні.

Дослідження зарубіжного і вітчизняного досвіду сполучення зусиль держави та підприємців в реалізації СЕВП як одного з домінуючих факторів формування механізму її реалізації в національній економіці дозволило ідентифікувати і змістовно розкрити основні моделі взаємодії держави і підприємців у реалізації СЕВП (табл. 2.7).

Таблиця 2.7.

### Моделі сполучення зусиль держави та підприємців в реалізації СЕВП

Назва моделі	Роль держави і характерні інструменти	Роль підприємництва і характерні інструменти
Американська	Другорядна. Економічні (податкове стимулювання)	Головна. Традиційні (благодійність, філантропія)
Європейська	Головна. Адміністративно-правові (Національні стратегії КСВ), економічні (податкові пільги), соціально-психологічні (соціальна звітність)	Помірна. Новітні (соціально-відповідальне ведення бізнесу, соціально-етичний маркетинг, соціальні програми, фандрайзинг, соціальні інвестиції); традиційні (еквівалентне фінансування, гранти)
Британська	Велика. Адміністративно-правові, організаційні (міністерство корпоративної соціальної відповідальності, асоціація для ініціатив у сфері КСВ)	Головна. Новітні (соціально-відповідальне ведення бізнесу, соціально-етичний маркетинг, соціальні програми, фандрайзинг), традиційні (благодійність, філантропія, волонтерство, гранти).
Японська	Другорядна. Економічні (надання пільг, субсидій).	Головна. Весь спектр традиційних і новітніх методів.
Радянська	Головна. Адміністративно-правові (система державного соціального захисту).	-
Пострадянська	Головна. Адміністративно-правові (система соціального захисту, фрагментарне законодавче регулювання окремих сфер СЕВП).	Другорядна. Окремі ініціативи. Традиційні (спонсорство, благодійність, гранти), новітні (соціальні програми, соціальні інвестиції)
Африканська	-	Головна. Переважно міжнародні компанії. Традиційні (благодійність), новітні (соціальні програми).
БРІКС	Велика. Адміністративно-правові, економічні, соціально-психологічні, організаційні (державна інтеграційна політика з СЕВП)	Головна. Повний спектр традиційних і новітніх інструментів.

\* Власна розробка автора

За результатами етапізації розвитку СЕВП у світі та узагальнення і систематизації ключових рис представлених моделей реалізації СЕВП обґрунтовано, що трансформація інституційного забезпечення механізму СЕВП, яка у контексті даного дослідження розуміється як перетворення його внутрішньої сутності з метою отримання нової якості і структури, відбувається у напрямках:

- розширення інституційного базису за рахунок частково конвергентних і

нейтральних неформальних інститутів, сприятливих для забезпечення сталого розвитку національної економіки за рахунок реалізації механізму СЕВП, і юридичного їх оформлення;

- розширення структури інституціональних акторів (інституцій) СЕВП;
- розгалуження інституціональних взаємозв'язків (за рахунок поліпшення інформаційного забезпечення СЕВП, підвищення її престижу в суспільстві, сприяння становленню нових організаційних форм взаємодії в рамках СЕВП).

Аналіз процесів становлення інституту СЕВП і закладення механізмів його реалізації в Україні, які відбувалися відповідно до пострадянської моделі, дозволив ідентифікувати низку національних особливостей:

- історичний вплив радянської моделі (державна система соціального захисту населення при значній частці соціальних об'єктів в структурі підприємств: дитячі садки, амбулаторії, їдальні, відомче житло тощо);
- утриманські настрої з боку населення і підприємницького сектору;
- терпимість до дивергентних інститутів (корупція, ухиляння від сплати податків, безвідповідальності, тінізація економіки і ринку праці тощо);
- прискорений, на відміну від західного еволюційного, розвиток СЕВП, що характеризується спробами запозичення неадекватних методів і інструментів СЕВП і нестачею вітчизняних форм і методів взаємодії держави і підприємців, практики реалізації СЕВП в Україні;
- несприятливі економічні передумови реалізації СЕВП (низка світових і вітчизняних економічних криз, суспільно-політична ситуація в країні, падіння виробництва, різке скорочення інвестицій в економіку країни, недовіра населення до банківських установ, падіння курсу гривні).

### 2.3 Методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва

Для визначення напрямів інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва необхідним є розгляд

основних теорій, які створюють інституційні засади соціально-економічної відповідальності підприємництва. Розкритий зміст поняття СЕВП обумовлює необхідність синтезу методологічних принципів СЕВП в руслі неортодоксальної економічної теорії на стику посткейнсианства, традиційного й сучасного інституціоналізму, поведінкової, соціальної і солідарної економіки, соціологічних парадигм і концепцій.

Методологія трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП сформована на перетині кількох парадигм мислення:

раціонально-критичної (СЕВП є продуктом конфлікту і узгодження інтересів суспільства як стейкхолдера, підприємців як суб'єктів відповідальності та держави як суб'єкту відповідальності та суб'єкту примусу та стейкхолдера одночасно);

патерналістської (формування соціально-економічної відповідальності як мета подолання утриманських настроїв стейкхолдерів в процесі реалізації СЕВП на рівні держави, узгоджене з процесами соціалізації економіки і мірою патерналізму у соціальній та економічній політиках держави);

інтерпретативної (інституційні форми, вибір напрямів та інструментів СЕВП залежать від панівних неформальних інститутів та інших елементів інституційного середовища в конкретно історичних умовах, що визначає необхідність опису та управління поведінкою всіх суб'єктів в тріаді «підприємці-держава-суспільство»);

функціоналістської (вибір методів та інструментів реалізації СЕВП повинний ґрунтуватися на об'єктивізації характеристик поведінки вищезазначених суб'єктів через певні кількісні і якісні показники).

Таким чином, методологія трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП розглядається як сукупність систематизованих та взаємопов'язаних наукових уявлень та положень, які: констатують необхідність державного регулювання СЕВП і визначають межі втручання держави в ініціативу і психологію поведінки; обумовлюють необхідність врахування нових чинників в аналізі ситуації; окреслюють напрями інституційних трансформацій в

системі «держава-підприємці-стейкхолдери (в т.ч. держава)»

По-перше, це теорії «соціальної справедливості» та «соціальної солідарності».

Поняття соціальної відповідальності включає багато взаємодоповнюючих і альтернативних теорій. Теоретичне обґрунтування інституту соціальної відповідальності бізнесу включає спроби узгодження результатів і намірів ринкової економіки. Розвитку соціальної відповідальності бізнесу сприяли сучасні ідеї, які лягли в її основу – теорія «справедливості як чесності» американських вчених Дж. Ролза, К. Дженкінса та теорія «соціальної солідарності» Л. Дюгі (французького правознавця). Відповідно до цих теорій соціальне положення людей має вирівнюватись тими засобами, які приймаються свідомо й добровільно. Прихильники неоліберальної теорії відстоюють точку зору, згідно з якою бізнес приносить максимальну користь суспільству в тому випадку, коли прагне досягти приватного інтересу. На думку М. Фрідмана, компанія не відповідальна перед суспільством і окремими соціальними групами [49]. М. Фрідман вважає, що розвиток підприємництва неможливий з одночасним служінням суспільству, й що основна функція бізнесу – отримання прибутку. І ця функція має не тільки економічний характер, а й соціальний.

Теорію соціальної справедливості, український дослідник А. М. Гриненко визначає наступним чином: «соціальна справедливість» – це соціально-психологічне сприйняття принципів і форм організації суспільства, що відповідає інтересам людей і соціальних груп, тобто узагальнена моральна оцінка суспільних відносин [55, с. 104].

Соціальна справедливість є загально визнаною цінністю сучасного демократичного суспільства, що закріплена в документах світової спільноти, зокрема в Міжнародних пактах ООН. У реалізації соціальної політики держави вона виступає як ключовий принцип. Розглядувана категорія як етична є соціально-психологічним сприйняттям принципів і форм організації суспільства, що відповідають інтересам людей і соціальних груп, тобто узагальненою моральною оцінкою суспільних відносин [344].

На думку А. М. Гриненко, соціальна справедливість одночасно виступає як узагальнена моральна оцінка суспільних відносин, так і один із основних людських ідеалів, якого намагається досягти суспільство, але саме розуміння ідеалу, його змісту змінюється протягом часу, що й обґрунтовує складність формулювання та реалізації цієї категорії. Трактуючи самого поняття соціальної справедливості часто співвідносять його із соціальною рівністю, в контексті чого сама справедливість розуміється як міра рівності і нерівності в розподілі благ. Але «соціальна справедливість» та «соціальна рівність» не є тотожними, тому що соціальна справедливість в економічній теорії є проблемою прийняттого ступеня нерівності в розподілі доходів, що є наслідком нерівномірності розвитку соціальних груп в суспільстві й породжує соціальну напругу. Чинником розвитку подібного стану став ринковий механізм, який спричиняє розвиток нерівномірності в доходах населення через низький ступінь впливу основного регулятора – держави. Проблемою досягнення соціальної справедливості є не тільки вирівнювання рівня доходів населення, але й узгодження внеску кожного громадянина з рівнем його доходів: доходи мають бути співрозмірними з його внеском. Що й обумовлює складність реалізації на практиці принципу справедливості.

Особливу увагу вищеописаним проблемам приділяли теоретики та практики в період 70-80-х рр. в рамках неконсервативного руху в державному регулюванні. Головним предметом дискусій була роль держави в регулюванні процесу набуття соціальної справедливості та глибина її втручання в ринкову економіку, адже рівень втручання може мати непередбачувані наслідки [62]. Ця проблема й зараз є актуальною для нашої країни.

Механізми такого розподілу по-різному бачаться прихильникам різних політичних доктрин. Так, консерватори наполягають на єдиному ринковому принципі розподілу, адже, сучасне вільне суспільство засноване на вільному розвитку людини, обмеженому втручання в її права та запобіганні обмеженню її свобод. Будь-яке втручання в ринкові механізми порушує основний принцип ринкової економіки, й тому соціальна справедливість не може бути врегульованою й розвивається стихійно. Ліберали ж визнають доцільність державного регулювання

розподілу та вирівнювання доходів населення, тобто припускають поєднання ринкової економіки із елементами державного втручання. Інше наукова теорія – марксизм – вважав за необхідне знищення приватної власності та реалізацію принципу розподілу за працею, в чому вбачалось досягнення соціальної справедливості. У теорії економіки добробуту соціальна справедливість стає можливою, коли можна говорити про рівноправний розподіл, тобто жоден із суб'єктів суспільства не претендує на товарний набір іншої особи на користь власного товарного набору [344]. Поєднання усіх точок зору, дослідження можливостей застосування, визначенні проблемних переваг та недоліків кожної з них є необхідним при формуванні власної методології трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в національній економіці.

На принципі соціальної справедливості побудований такий важливий механізм державного регулювання як оподаткування і таким чином соціальна справедливість є одним з головних понять податкової сфери та виступає певним індикатором упорядкування податкової системи та забезпечення ефективності її функціонування [216], що є важливим для реалізації СЕВП держави як стимулюючого заходу для розвитку.

Виділяють чотири принципи концепції справедливості: егалітаристський, утилітаристський, роулсанівський і ринковий. Вибір принципів соціальної справедливості в перерозподілі доходів в кожній країні визначається в залежності від її соціального та економічного спрямування, національних стандартів, духовної та культурної спадщини країни, тобто усього того, що впливає на національну систему країни. Важко виділити, який з означених принципів концепції соціальної справедливості зараз актуальний для України. Раніше в нашій країні панував егалітаристський принцип, але зрозуміло, що з ринковою економікою суспільство переходить від колективістських до індивідуалістських засад.

Реалізація принципу соціальної справедливості в суспільстві означає, що при цьому здійснюється справедливий розподіл в різних сферах, як-то в діяльності, доходах, праці, соціальних благах, винагородах, так і рівні та якості життя, а також у доступі до інформації та культурних цінностей.



Соціальної справедливості протистоїть соціальна нерівність, що означає вивищення одних соціальних груп щодо інших та подальше розшарування суспільства. Моніторинг характеру соціальних відносин дозволяє визначити напрямок руху суспільства – у бік соціальної справедливості чи соціальної нерівності. Це є важливим для формування механізму СЕВП у національній економіці: якщо розвиток соціальних відносин спрямований на декомпозицію статусів соціальних груп, то виникає соціальний консенсус, а соціальний розвиток отримує стійкий прогресивний характер. А.М. Гриненко взагалі називає суспільство прогресивним чи регресивним в залежності від специфіки соціальної справедливості, що встановлена в країні [55].

Щодо економічного аспекту соціальної солідарності, то можна виділити наступні критерії та показники, які характеризують рівень її реалізації: забезпечення необхідного і можливого врахування складної економічної ситуації, рівня зайнятості населення; обґрунтованого рівня оплати праці зайнятих; порівняно невисокого рівня диференціації доходів населення (коефіцієнта децильності) тощо. Йдеться не про «силове уведення» соціальної рівності, а про обґрунтоване соціально-економічне регулювання економічних процесів [1].

Розглянемо детальніше концепцію американського політичного філософа Джона Ролза. Його теорія є сучасним варіантом концепції суспільного договору, але на відміну від класичного уявлення, де суспільний договір є реальним, автор надає йому імовірного характеру. Суспільство розглядається Дж. Ролзом як результат взаємовигідної кооперації, а справедливість автор розуміє як інтелектуальну конструкцію, де принципи справедливості обираються людьми свідомо та забезпечують можливість соціального співробітництва. До вказаних принципів належать наступні: принцип відмінностей, принцип рівної для всіх свободи, та принцип чесної рівності можливостей. Загалом, ця ліберальна концепція соціальної справедливості отримала назву «justice as fairness», що перекладається, як «справедливість як чесність». В цьому контексті чесність розуміється досить розлого: не лише процедури соціальної взаємодії позначені дією принципу, але, що більш важливо, й результати такої взаємодії [189].

Ролзову філософську концепцію соціальної справедливості можна оцінити виходячи з двох обставин: по-перше, Джон Ролз подає практичну модель, яку можливо інтерпретувати емпірично, оскільки його загальнотеоретичні міркування описують соціальні механізми, з опорою на реальні соціальні індикатори; по-друге, уявлення про оптимальну модель соціального устрою суспільства є продуктивними для аналізу ідей мультикультуралізму. Ідея Ролза про «справедливість як чесність» надає можливість знайти ймовірне рішення для згаданої вище проблеми, що робить, що надає їй виключного характеру. Зазначена концепція справедливості є прикладом процедурної справедливості, де учасники діють без прихованих мотивів на умовах рівності, та вільного доступу до обговорення запропонованих принципів [189].

Підсумовуючи, зазначимо, що сутність теорії соціальної справедливості полягає у знятті соціальної напруги в суспільстві, де діють ринкові механізми, через створення умов для того аби врівноважити суспільну нерівність. В концепції соціальної солідарності головним виступає процес створення консенсусу між суспільством з його потребами, громадянином та державою. Постійні ринкові зміни вимагають перегляду підходів до принципів соціальної солідарності та соціальної відповідальності, що діють в Україні разом із успадкованою, як прийнято вважати, егалітаристською концепцією рівного розподілу. Ефективним може бути прагнення одночасно створити національну систему з мінімальними розбіжностями між соціальними групами, та справедливим розподілом, коли враховується внесок кожного індивіда.

Різновидом теорії соціальної відповідальності є вчення про соціальну солідарність. Основу концепції соціальної солідарності складають дві групи парадигм пізнання.

До першої належать структурні парадигми, або ж макросоціологічні. Їх прийнято поділяти на конфліктні (що уявляє суспільство суперечливим цілим, чий розвиток зумовлений подоланням існуючих в цьому суспільстві конфліктів), та на функціоналістські. В останніх, суспільство постає як соціальна система із чіткою структурою, елементи якої виконують певні функції та взаємодіють за визначеними

механізмами. Структурний функціоналізм розглядає як систему будь-які соціальні інститути, що можуть бути зрозумілі через покладені на них функції. Вважається, якщо соціальний інститут задовольняє соціальним потребам на які його створили – він виконує свою основну функцію.

Представники структурно-функціонального підходу зосереджені на дослідженні повторюваності, механізмів відтворення, самовідтворення та функціонування суспільних явищ [186].

Другу групу складають інтерпретативні або ж мікросоціологічні парадигми. Вони зосереджуються на розгляді буденності людини, її думок, прагнень, дій, на дослідженні суб'єктивних параметрів людини – відчуттів, суджень, переживань, мотивів. Сутність цих парадигм проявляється у розумінні суспільства через повсякденне життя людини.

Названі парадигми і будуть визначати побудову механізму СЕВП на українському просторі.

Визначення соціальної солідарності належить до тезаурусу соціологічної науки та позначене різними підходами до його тлумачення, відповідно до розвитку соціологічної думки. Перші розвідки з розроблення категорії соціальної солідарності належать Огюсту Конту та Емілю Дюркгайму в рамках підходу, що пізніше оформився як структурний функціоналізм.

Заслугою вказаних авторів є те, що поняття соціальна солідарність потрапило до центральних категорій у соціології. Через це поняття почали позначати як взаємозв'язки між індивідами в суспільстві так і взаємозалежність соціальних груп і класів. Для засновника соціологічної науки, О. Конта, специфіка соціальної солідарності полягала у досягненні соціумом консенсусу, як найвищого ступеня розвитку соціальної взаємодії. Солідарне суспільство Огюста Конта є цілісним, його частини перебувають в стані «спонтанної гармонії», між членами суспільства існує поділ праці, переважає альтруїзм, люди живуть у злагоді, їх егоїзм є незначним. Досягненню цього стану сприяє додержання таких механізмів соціальної інтеграції, як розподіл соціальних ролей, безперервність та спільність ідей і цінностей. Певною мірою схожими є думки щодо суспільної солідарності у Еміля Дюркгайма.

Дослідник переважно зосереджувався на конкретних суспільних формах, структурах та механізмах солідарності. Але робота над проясненням природи солідарності об'єднує його із цариною інтересів О. Конта [110].

Французький соціолог Е. Дюркгайм вбачав зовнішні прояви соціальної солідарності у праві та вважав його символом цього явища. Право за Дюркгаймом можна класифікувати як репресивне та реститутивне. Репресивному праву відповідає такий вид соціальної солідарності як механічна солідарність, а реститутивному праву притаманний органічний тип солідарності [110].

Сучасник Еміля Дюркгайма французький правознавець-позитивіст Леон Дюгі виводив солідарність з тенет соціології, визначаючи її як правове поняття. Солідарність для Дюгі – істинна основа виникнення держави та права. Юрист розумів право як сукупність специфічних соціальних функцій суспільних груп. Кожна з існуючих соціальних груп свідомо ставить до свого внеску у забезпечення солідарності. Солідарність забезпечує існування суспільства, а воно в свою чергу є умовою існування людини. Дюгі виділяв два види солідарності: механічну та органічну. Суттєвими елементами солідарності для представників однієї соціальної групи дослідник називав згоду людей: або, з приводу того, що у них є загальні потреби, а їх задоволення можливе лише через згуртоване життя; або згода у тому що ці люди мають відмінні потреби й здібності, задовольнити які можуть через обмін взаємними послугами. Перший приклад згоди – це приклад механічної солідарності, або солідарності за подібністю. У другому прикладі наведено органічну солідарність, або солідарність, що полягає у розподілі праці. На переконання Дюгі, прогрес поступово приведе до того, що посиляться відмінності між людьми, їх здібності, потреби, прагнення стануть сильніше відрізнятися тому механічна солідарність втратить своє значення. Але набуде більшої ваги та ускладниться обмін послугами, тому ускладняться та набудуть більшої щільності й зв'язки соціальної солідарності. Такий висновок дав змогу досліднику сформулювати певне правило поведінки для людини, що живе в суспільстві. Це обов'язкове правило таке: жодна дія людини немає наносити збиток в жодному з видів соціальної солідарності, а також діяти для здійснення та розвитку соціальної

солідарності. Соціальна норма солідарності складається із трьох пов'язаних між собою норм: економічної, моральної та правової норми як її вершини [224].

За концепцією соціологічної теорії Е. Дюркгайма, механічна солідарність була притаманна в суспільствах традиційного типу, де індивідуальна свідомість повністю розчинялася в колективній. Для позначення процесів, що відбуваються з традиційними суспільствами, Е. Дюркгайм увів у соціологічний обіг поняття аномії, процесу послаблення родинних зв'язків, руйнування колективних традицій, поширення міграції та автономізація життя для людини. Це призводить до руйнації самого принципу консолідуючої традиційне суспільство соціальної солідарності. Відбуваються також якісні зміни свідомості: колективне відходить на другий план поступаючись індивідуальному. Соціальний організм, проходячи через еволюцію, збільшується та стає більш складним. Тому необхідним механізмом, що забезпечить збереження суспільної цілісності, моральності та інтегрованості індивідів у соціальні групи, стало посилення соціальних зв'язків та їх ускладнення. Зв'язки нового типу, замінили сегментарні зв'язки домінуючої колективної свідомості традиційного суспільства. Постали нові зв'язки органічної солідарності, що відповідають новим процесам у суспільстві з його розподілом праці виникненням реститутивних (відновлювальних) прав та обов'язків [110].

Погляди вчених на соціальну солідарність систематизовано у табл. 2.8.

У другій половині ХХ століття відбулася зміна класичного соціалізму соціально-демократичним розвитком, яка позначила перехід до нового етапу західної економічної думки. Відбувається оформлення сучасної соціал-демократичної теорії солідарності. Солідарність, що мала класовий підтекст, стала визначатися виходячи з принципів альтруїзму, взаємозалежності та етики, сприймання відмінностей. На перший план вийшли такі завдання, як сприяння соціальній інтегрованості створення простору для почуття спільності, поділ соціальних ризиків, та визнання примату індивідуальної свободи, що замінили абсолютизований принцип колективізму та бачення революційного шляху побудови соціалізму [68].

Таблиця 2.8

### Погляди вчених на соціальну солідарність

Вчений	Основна ідея
1	2
Парадигма структурного функціоналізму	
О. Конт	Солідарним є таке суспільство, у якого є цілісність, існує поділ праці та «спонтанна гармонія» між його різними частинами, а також злагода й альтруїзм, що переважають егоїзм.
Е. Дюркгейм	Поняття «соціальної солідарності» пов'язує з проблемою розподілу праці. Істинна функція розподілу праці полягає в творенні почуття соціальної солідарності, солідарних відносин в первинних групах, де, переслідуючи власні інтереси, люди солідаризуються.
Л. Дюгі	Вважав, що людина існує та може існувати лише в суспільстві; суспільство існує завдяки солідарності. Перший вид солідарності – це солідарність за подібністю (механічна солідарність); другий – солідарність через розподіл праці (органічна солідарність).
П. Сорокін	Розглядає соціальну солідарність і конфлікт як природні складові соціальної взаємодії, де соціальна солідарність, консенсус можливі за умови розв'язання соціального конфлікту, як на груповому, так і на міжгруповому рівні.
Т. Парсонс	Розробив макротеорію суспільства, відображенням якої стало бачення солідарності, з одного боку, об'єктивним феноменом, як соціальна система взагалі, а з іншого боку – динамічним явищем, обумовленим комплексом повсякденних взаємодій акторів, що є головною умовою стабільності та відтворення соціальної системи. За Солідарність у суспільстві уможливується постійним суспільним контролем над змінами як зовнішнього, так і внутрішнього характеру.
Конфліктна парадигма	
К. Маркс	Для К. Маркса суспільний розвиток є постійною та невинною внутрішньою боротьбою. Розподіл класів за К. Марксом є причиною соціальних конфліктів, які в близькому майбутньому можуть зруйнувати буржуазний лад.
Г. Зіммель	Вбачав причину появи солідарності у ворожості, знайшов структурний зв'язок між конфліктом і солідарністю, сформулював ідею множинності солідарностей, що стало поштовхом до розвитку цього феномена. Солідарність і конфлікт виявляються двома головними формами індивідуального цілепокладання та волевиявлення, що об'єднують людей у суспільство.
Теорія соціального капіталу	
П. Бурдьє	Основи соціальної солідарності у створених домінуючою групою та індукованих на решту суспільства символічних комплексах, які є складноструктурованими як за змістом, так і з урахуванням когнітивних особливостей людей. На його думку, саме солідарні групи та спільноти є джерелом соціального капіталу, і лише перебуваючи в цих групах, індивіди отримують доступ до нього. Теорія соціального капіталу відкриває інший бік солідарності, показуючи її прикладний аспект, який досягається шляхом співробітництва, взаємодопомоги, реалізації власних інтересів.

1	2
Теорія солідарної економіки	
Основоположники – Р. Оуен, Сен-Сімон, Фур'є і Прудон	Солідарна економіка являє собою набір організацій та ініціатив, метою економічної діяльності яких є не перерозподіл прибутку, а задоволення потреб колективу, наприклад, у створенні робочих місць, реалізації громадянських ініціатив, захисту навколишнього середовища, у сфері культури та освіти.
Є. Г. Бриндін	Розглядає питання «міжнародної економічної солідарності», заснованої на справедливому розподілі вироблених благ, спрямованого колективною мудрістю науки і духовності з урахуванням необхідності духовного підходу до регулювання економіки і соціальної сфери. Міжнародна економічна солідарність практично може бути досягнута благоволіннями і благодіяннями всіх народів у рамках здоров'язберігаючої рівномірної інноваційної економіки.

\* Створено автором на основі [68; 110; 224]

Сучасна соціальна економіка будується виходячи з цінностей та принципів, що відображають потреби народів і суспільств. Балансування соціальної економіки між економічною вигодою та соціальною справедливістю відбувається через добровільну участь, самодопомогу та самостійність як локальних так і глобальних підприємств та організацій. Втілення принципів загальної співучасті та прийняття спільних рішень позначають ті підприємства та організації, управління яких відбувається через соціальну та економічну солідарність. Всередині самих організацій вказані принципи можуть мати різноманітні прояви: члени організацій можуть безпосередньо керувати чи управляти нею, або мають можливість делегувати свого представника до участі в певних заходах.

Загалом, теорія ССЕ сприяє розв'язанню таких глобальних проблемних питань сучасності, як екологічна діяльність (облік ресурсів та захист навколишнього середовища), боротьба з нерівністю та спрямованість на втілення ідеалів соціальної справедливості [68].

Теоретична розробка ССЕ вченими та фахівцями на теренах пострадянського простору спирається на результати досягнень західних науковців, поєднані із самостійними дослідженнями.

Фактично, теорія соціальної та солідарної економіки у пострадянській науці

стала розроблятися після 2010 року. На теперішній час, найповніше вона представлена у роботах О.М. Пряжнікової. Дослідниця вважає, що створення стійкого суспільства можливе через практичну реалізацію ідей та принципів ССЕ на противагу процесам неоліберальної глобалізації.

Робиться акцент на розведенні розуміння соціальної та солідарної економіки. Соціальна економіка має своїм завданням запроваджувати до капіталістичної системи соціальної складової, вирівнювати її дефекти засобами поширення соціального підприємництва та банкінгу, підвищення відповідальності бізнесу перед суспільством, діяльності фондових ринків та сектору, залученого до інвестицій.

Основу концепції соціальної та солідарної економіки збагачують та поглиблюють останні дослідження у антропологічній сфері, в галузі економічної соціології, гендерного аналізу (зокрема, феміністський напрямок в економічній теорії), розробки з царини поведінкової психології та інші транс- та міждисциплінарні здобутки. ССЕ на сучасному етапі дозволяє поєднувати спрямування на досягнення цілей стійкого розвитку у його економічних, екологічних та соціальних аспектах разом із прагненням досягти соціальної справедливості. Нова парадигма ССЕ пропонує бачення цілісного та збалансованого розвитку через активізацію економічної активності, та одночасно, соціальний захист населення та навколишнього середовища. Теоретики ССЕ зосереджують увагу на таких сучасних поширюваних видах економічних відносин, як соціальний капітал, кооперативна і колективна діяльність, довіра та міжособистісні зв'язки.

З іншого боку, економічна наука збагачується теоретико-методологічними розробками в яких обстоюється концепції відмінного економічного устрою. Йдеться про теорію «солідарної інформаційної економіки», яка має змінити систему наявних ринкових відносин. Відмінність цієї концепції від традиційних західних теорій ССЕ полягає у зміщенні акцентів з соціальної економіки з її домінуванням індивідуальної свободи [68].

Отже, соціальна солідарність виходить із функціоналістської парадигми та



передбачає взаємозалежність індивідів, виконання ними певних соціальних ролей, інтеграцію ідей та цінностей. Саме на цьому й побудована ідея соціальної солідарності. Ефективний розвиток національної економіки неможливий без об'єднання цінностей людей, розподілу праці між ними. Вчені зауважують, що збереження соціальної солідарності можливе завдяки використанню інструментів стримувань та покарань. Також солідарність має оборотну сторону – конфлікт. Саме ці два поняття – солідарність та конфлікт – й виступають формами волевиявлення, які об'єднують людей у суспільство. Тому ідеї соціальної солідарності стають важливими при побудові інституційного механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці.

Наступною важливою концепцією для побудови механізму СЕВП на національному рівні є конструктивістська або соціальний конструктивізм.

Взагалі, конструктивізм передбачає розгляд політичних явищ з соціальної точки зору. Саме соціальне розуміння політичної реальності й дає можливість визначити природу взаємодій. У зв'язку з цим велику вагу в соціально-конструктивістському напрямі досліджень має теорія інтеграції.

Теорія соціального конструктивізму своїм народженням зобов'язана таким класикам психології та соціології як Л.С. Виготський, П. Бергер та Т. Лукман. Сьогодні його вважають головною теорією, яка підкреслює значення соціальних чинників (комунікації, взаємодії, структур, інтерпретацій, ідей, норм, ідентичностей та соціалізації) у конструюванні знання та формуванні суспільної (інтерсуб'єктивної) реальності. Об'єктом дослідження цього наукового напрямку є аналіз поведінки суб'єктів у соціальному і культурному середовищі, та виокремлення нематеріальних чинників людської активності. Соціальний конструктивізм акцентує увагу на утворенні соціальних конструкцій в процесі індивідуально-особистісного навчання, що сприяє міжособовій взаємодії, і розглядає також формування соціальних конструкцій у колективних та групових соціальних процесах [288]. Це стає необхідним при побудові інституційного механізму СЕВП у нашій державі через те, що його формування на основі аналізу

поведінки суб'єктів у соціальному і культурному контекстах, а також врахування значення соціальних чинників, які впливають на процес соціалізації людей, зробить саму концепцію СЕВП України більш ефективною. Також соціальний конструктивізм досліджує інтеграцію як процес об'єднання людей на основі конститутивних норм і правил, ідентичностей, потреб та інтересів, комунікацій.

Аналіз конститутивного впливу соціальних норм та інститутів на учасників взаємодії у рамках великих соціальних груп є метою дослідження. Адже, згідно ідеями соціальних конструктивістів, колективні норми не лише регулюють поведінку учасників, зокрема у процесі взаємодії, а й конструюють ідентичність учасників окремого соціального об'єднання, концентруючи їхні інтереси навколо певної ідеї.

Які моделі взаємодії можуть утворюватися між окремими учасниками та соціальною структурою особи необхідно знати при дослідженні інтегративних процесів, у тому числі інтеграції на рівні країн у більш крупні утворення (як-то інтеграція України в європейський простір) У процесі такого дослідження можна визначити впливи організаційних аспектів на діяльність учасника, прийнятих рішень, колективної культури на держав-учасниць, зокрема, трансформацію їхніх внутрішніх та зовнішніх політик і структур.

Вагомим є також конструктивістський аналіз соціалізації, зокрема поведінкових і дискурсивних практик, що відіграють важливе значення у процесі формування суспільних відносин дозволяючи агентам фіксувати значення матеріальної реальності, інституціоналізувати практики та формувати соціальні структури. Вони залежать від мови, яка є засобом поширення та інституціоналізації ідей, важливим механізмом не лише опису, а й конструювання інтерсуб'єктивних значень та, відповідно, соціальної реальності [288].

Політолог та один з головних дослідників соціального конструктивізму в області міжнародних відносин А. Вендт вважає, що ідентичність завжди є основою будь-якої політичної дії чи взаємодії. У своїх міркуваннях він засновується на ідеї, що в основі конструювання норм та правил лежать інтереси та потреби індивідів, які формують це суспільство. Саме врахування цієї

інформації при здійсненні дії й обґрунтовує її раціональність. Сам же інтерес в соціальному конструктивізмі – категорія непостійна, вона змінюється в залежності від зовнішніх та внутрішніх чинників.

Розвиваючи далі свою думку, А. Вендт зазначає, що виникнення інтересу базується й на тому, як себе індивід позиціонує у процесі взаємодії. Таким чином, у дискурс соціальної дії уводиться поняття «ідентичність». Політична дія (за Вендтом), як і будь-яка соціальна дія залежить і від особливостей середовища, в якому відбувається процес політичного співробітництва, і від уявлень самих учасників про процес взаємодії, які склались протягом певного історичного розвитку та вплинули на формування їх ідентичності в розумінні приналежності до тієї чи іншої спільноти, передусім міжнародної регіональної або інтеррегіональної. Саме ця приналежність впливає на визначення пріоритетів зовнішньої політики суб'єкта взаємодії й формулювання його інтересів та цілей. З точки зору соціального конструктивізму, інтерес виникає та реалізовується лише в процесі взаємодії [306]. Отже, остання думка є дуже важливою при розробці механізму СЕВП, тому що такий самий механізм лежить в основі формування інтересу підприємців до соціально-відповідальних дій в процесі взаємодії із іншими підприємцями, інституційними установами, групами стейкхолдерів та іншими агентами дії з внутрішнього та зовнішнього середовища.

Також, виходячи із основних понять конструктивізму: ідентичність, самосвідомість, норми та цінності показують, що держава діє в межах тієї спільноти, з якою вона себе ідентифікує. Якщо, Україна схильна до європейського регіону, то й дії її уряду будуть відповідними до цього. Так само це можна віднести до дій підприємців: якщо вони себе ідентифікують із розвиненими активними акторами міжнародного ринку, то й дії їх будуть такими як і в інших подібних підприємствах. Саме взаємодія цих акторів й формує національну систему.

Основне завдання теорії – дослідити схеми взаємодії ідентичностей, враховуючи існуючу систему норм та практик, що впливають на їх конструювання. Взагалі, за А. Вендтом, ідентичність є властивістю суб'єктів, яка

впливає на мотиваційні та поведінкові диспозиції. Ідентичність пов'язана із процесом самоусвідомлення, який має внутрішнє та зовнішнє походження. Для того, щоб певна ідентичність мала б змогу реалізовуватись, вона також має бути сприйнята зовнішнім середовищем. Окрім цього, оперуючи категоріями теорії структурації Е. Гідденса, А. Вендт доводить, що існуючі актори формують та відтворюють власні ідентичності в процесі безперервної взаємодії.

Самоусвідомлення як процес також соціально конструюється, тобто розвивається крізь призму соціальної взаємодії, й по-різному сприймається суб'єктами політичних відносин. Соціальна взаємодія породжує структури колективної свідомості, без яких неможливе набуття акторами власної ідентичності, що є основою для формування інтересу, який в свою чергу виступає підґрунтям для політичної дії. Окреслимо типи ідентичності за А. Вендтом. Залежно від впливу внутрішніх/зовнішніх структур виокремлюють персональну/ корпоративну та соціальну (типову/рольову/колективну) ідентичності. Корпоративна ідентичність визначається через здатність актора до самоорганізації, отже, являє собою сукупність іманентних актору самоорганізуючих якостей, які складають його індивідуальність. Під актором слід розуміти або індивід як біологічний організм або державу як сукупність території та населення. Корпоративна ідентичність держави як суб'єкта світової політики приймається іншими акторами як така, що усім заздалегідь відома, а процес її конструювання є внутрішньою справою самої держави, отже, не виходить за межі внутрішньої політики. Таким чином, ідентичність виступає в процесі аналізу змінною постійною, що обумовлено її умовною стабільністю. Держава, з антропоморфної позиції А. Вендта, не може впоратися з ідентичностями, які мають нестабільну природу. Отже, зміна ідентичності полягає лише в переході від однієї відносно стабільної ідентичності до іншої. На думку вченого, суб'єкти можуть відрізнитись в силу впливу фізичних обставин, проте без свідомості та пам'яті, тобто змісту Я, вони не є суб'єктами дії, і можливо навіть не людьми. А. Вендт вводить в науковий обіг категорію «групове сприйняття», стверджуючи, що держава, будучи носієм корпоративної ідентичності – групового Я, володіє груповим рівнем сприйняття. Отже, набутий учасником

взаємодії набір значень / властивостей, які здатні генерувати його мотивації та подальші дії, слід називати соціальною ідентичністю. Тобто, це система позитивних характеристик учасника (типова, рольова ідентичності та колективна ідентичність, що проявляється через ідентифікацію з Іншим) [306].

Таким чином, можна зробити висновок стосовно теорії соціального конструктивізму: вона передбачає дослідження політичних дій з соціальної точки зору, тобто основних чинників, що впливають чи повинні впливати на діяльність індивідів. Велику роль в цьому відводиться ідентифікації індивіда, держави та віднесення себе до тієї чи іншої групи. Інтереси, мотиви та потреби можуть бути мобільними та змінюватись в залежності від групи, з якою ідентифікує себе індивід чи держава. Саме врахування цих інтересів й обґрунтовує раціональність введення нормативних інституційних регуляторів.

Перейдемо до розгляду основних теорій інтерпретативної парадигми, серед яких виділяють: теорію соціальної дії, теорія символічного інтеракціонізму, феноменологію, етнометодологію, теорію соціального обміну, теорію соціокультурної динаміки. Їх розгляд є дуже важливим для нашого дослідження через те, що вони вивчають дії індивіда виходячи із мікрорівня. Для аналізу даних в цій парадигмі використовуються не кількісні показники, а показники психологічних опитувань, спостережень. Для формування дієвого механізму СЕВП в Україні це є необхідним через врахування потреб та основних мотивів суспільства в управління цим процесом.

У табл. 2.9 представлено основні характеристики цих теорій.

Із представлених теорій можна виділити ті, елементи яких можна буде використовувати при побудові механізму СЕВП в Україні: символічний інтеракціонізм (постійна взаємодія індивідів, яка призводить до розвитку й таким чином створює відповідне суспільство); соціальної дії (орієнтація індивіда на суспільство чи інших індивідів); феноменологія (виховання духовних цінностей в індивідів – майбутніх підприємців); соціального обміну (обмін між людьми різноманітними формами вигоди: підприємство здійснює соціальні дії, що у відповідь підвищує його імідж та приваблює клієнтів).

Таблиця 2.9.

## Характеристика теорій інтерпретативної парадигми

Теорія	Представники	Характеристика
1	2	3
<b>Символічний інтеракціонізм</b>	Дж. Мід	Центральною категорією є «соціальний процес», або «соціальний акт», який ототожнюється з безперервною, постійною зміною та розвитком. Змістом соціальних процесів є взаємодія індивідів у групі та суспільстві. Все інше, що існує у соціальному просторі, є наслідком соціального процесу взаємодії з соціальним світом.
<b>Соціальної дії</b>	М. Вебер	Центральним поняттям теорії є дія осмислена, тобто спрямована на досягнення усвідомлюваних діючим індивідом цілей і така, що використовує для цих цілей засоби, визнані за адекватні самим діючим індивідом. Описаний тип дії називається цілераціональним. Невід'ємним моментом соціальної дії є «орієнтація діючої особи на іншого індивіда чи на оточуючих інших індивідів».
<b>Феноменологія</b>	А. Шюц, Т. Лукман	Дослідження духовних сутностей. Основними принципами феноменологічного підходу до розуміння й пояснення соціальної реальності є такі положення: соціальна реальність – це існуючий до нас інтерсуб'єктивний світ; люди можуть долучитися до цього світу лише шляхом накопичення власного досвіду взаємодії з оточенням. Головну роль у цьому відіграє виховання у сім'ї та навчання у школі.
<b>Етнометодологія</b>	Г.Гарфінкель, Е. Гоффман	Вважають, що комунікація між людьми несе істотнішу інформацію, ніж та, що висловлюється вербально, тому що існує ще неявне, фонове знання. Соціокультурна реальність, є потоком неповторних, унікальних ситуацій, які виникають у процесі комунікацій. За допомогою мовних конструкцій людина долає цю унікальність і, ґрунтуючись на власному досвіді і знаннях, уніфікує і класифікує її. Люди спільно будують соціальну реальність.

Продовження табл. 2.9

1	2	3
<b>Соціального обміну</b>	Д. Хоманс, П. Блау	Процес соціальної взаємодії тлумачиться як постійний обмін між людьми, різноманітними формами вигоди. Особисті інтереси виступають універсальною спонукальною мотивацією. Люди хочуть і намагаються збільшити задоволення від приємного і водночас уникнути неприємного. А оскільки ресурси суспільних благ найчастіше обмежені, то для задоволення постійно зростаючих потреб і досягнення власних цілей люди, як соціальні суб'єкти, вступають у відносини обміну.
<b>Соціокультурної динаміки</b>	П. Сорокін	Соціокультурна реальність, як нескінченна різноманітність, охоплює всі можливі прояви соціальної діяльності людини і складається зі соціокультурних феноменів різних рівнів. Найвищий з них – соціокультурна суперсистема; системи нижчого рівня - мова, етика, релігія, мистецтво, наука. Історія для П. Сорокіна - процес закономірних змін всередині соціокультурних систем та наступної заміни однієї суперсистеми іншою.

\*Створено автором на основі [332].

Сучасний розвиток економічної теорії дає змогу звернутись до декількох теорій, що досліджують фактори впливу на економічну рівновагу, економічну політику держави тощо. Так, однією із важливих є теорія М. Калдора, який є послідовником Дж. М. Кейнса та відноситься до посткейнсіанства. Його теорія відноситься до ендогенної та зазначає, що зміни на ринку відбуваються в залежності від зміни поведінки фірм та домогосподарства. Кошти домогосподарств стають інвестиціями для фірм, з чого випливає, що чим нижчий рівень доходів домогосподарств, тим нижчі можливості їх інвестувати фірми.

В основі теорії суспільного вибору лежить використання економічних методів до вивчення політичних процесів. Політичні рішення – це вибір альтернативних варіантів, що де в чому подібно до ринкових відносин, коди існують декілька варіантів вибору. На думку Дж. Б'юкенена, в протизагу кейнсіанству, механізм розробки економічної політики повинен бути більш

оптимальним. Для цього при нагоді стають різні підходи: як-то математичної лозанської школи, вчення економіста-математика Л. Вальраса. Рішення в політиці приймаються з урахуванням власних інтересів політиків [178].

Важливим також є визначення чинників економічного зростання, що досліджується самою теорією економічного зростання, в якій можна виділити модель Р. Лукаса, що досліджував та знайшов ті фактори, які визначають довгострокове економічне заростання та зауважив що вони є важливішими механізми ділового циклу чи засоби протидії циклічним коливанням. Дана модель відноситься також до моделей ендогенного зростання, що означає внутрішній вплив. Вбачав ключовим фактором економічного зростання – людський капітал [4].

Необхідним є виділення ще однієї класифікації концепцій КСВ (за І. П. Малик), яку розрізняють залежно від національних соціально-економічних пріоритетів та різних типів дієвих осіб, що вимагають дії за цими пріоритетами. Так ними є:

*Концепція економічної відповідальності* полягає в розумінні СВБ з боку економічної відповідальності фірми за здійснені ділові операції та підвищення рентабельності підприємства.

*Концепція базової бізнес-стратегії* вбачає успішність бізнесу лише через успішного функціонування суспільства, в якому фірма функціонує.

*Концепція обов'язків* передбачає оцінку корпорацій не тільки за економічними показниками, але й за неекономічною діяльністю. Компанія повинна виконувати усі види діяльності: економічну, правову, етичну, філантропічну (більш детально про це написано вище, при описі теорії А. Керолла).

*Концепція «стейкхолдерів»* стверджує, що існують певні групи зацікавлених осіб, якими виступають акціонери, персонал компанії, споживачі, партнери, держава, що мають вплив на діяльність організації та на яких впливає сама організація, на основі чого й формується відповідальність компанії перед цими групами зацікавлених осіб.



*Концепція корпоративної підзвітності* підкреслює їх відповідальність, наслідки тих чи інших дій. Згідно цієї концепції компанії мають звітувати і перед стейкхолдерами, і перед суспільством в цілому.

В основі *добровільної концепції* лежить ідея довгострокових, корисних для суспільства цілей компанії.

*Концепція проактивності* є способом стратегічного реагування компанії на зміни у сталому розвитку суспільства [194].

Усі ці концепції поєднують основні напрями, які слід розвивати в Україні разом із соціально-економічною відповідальністю підприємництва. Тобто, узагальнена концепція СЕВП України повинна будуватись на наступних засадах: підприємства націлені на отримання прибутку та підтримання рентабельності для реалізації довгострокових соціальних цілей розвитку суспільства; оцінка діяльності підприємств на основі соціального звітування та урахування потреб та інтересів стейкхолдерів компаній; швидке реагування на зміни в суспільстві та побудова стратегій соціальної відповідальності.

Описані вище парадигми та концепції передбачають виокремлення збуджуючих психологічних мотивів для підприємців та індивідів, що впливатимуть на прийняття ними соціально-відповідальних рішень.

Слід виходити з того, що об'єктивна сторона відповідальності пов'язана з певними соціальними очікуваннями, які висуваються до свідомості й поведінки людини. Ці очікування покладаються на особистість у вигляді суспільного або професійного обов'язку, норм або права моралі, заборон чи дозволів самих законів життя, не зважати на які людина вихована, відповідальна просто не може. Тому, визначаючи реальні шляхи та умови формування й розвитку відповідальності суб'єкта, слід усебічно враховувати різні фактори соціального стану і становища особистості: її соціального оточення, віку, професійної підготовки, освіти тощо.

Здатність людини передбачати результати своєї діяльності, ставити перед собою завдання, які потрібно розв'язувати, успішно планувати й визначати доцільність своїх практичних дій – найважливіша умова раціональної

впорядкованості людських стосунків відповідно до об'єктивних законів суспільного розвитку. Без цієї здатності неможливо визначити способи адекватного опанування відповідальних залежностей за допомогою механізму соціально-психологічного віддзеркалення, де фіксується не тільки розуміння об'єкта, а й чуттєве ставлення суб'єкта до цього об'єкта, тобто зріле ставлення: «...почуття, відображаючи світ у вигляді переживання, оцінюють його, відображають ставлення людини до наявних або передбачуваних обставин. Суб'єкт усвідомлює не тільки самі по собі речі, їхні властивості і відносини, а і їхню значущість для себе, суспільства, що і створює умови для актуалізації механізмів, які забезпечують розгортання дій» [10, с. 128].

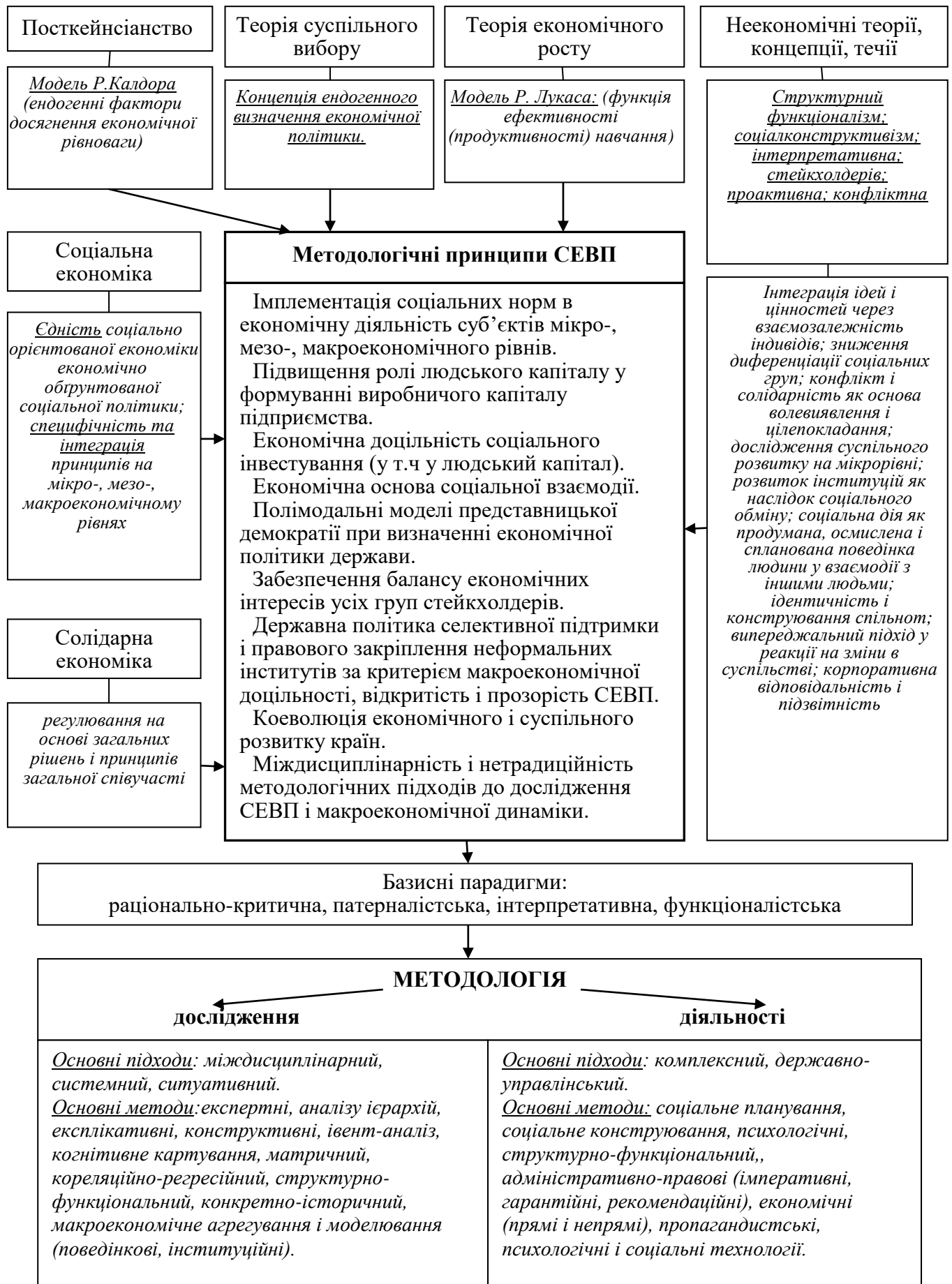
Достатньою умовою прийняття ефективного управлінського рішення є наявність у особистості, яка приймає управлінське рішення, психологічних якостей – рівня знань для оцінки ситуації, навичок за рішенням подібних проблем, певних здібностей, уміння знайти вихід із ситуації з урахуванням зовнішніх умов й умов в організації, уміння передбачати результат своєї діяльності й визначати своє відношення до проблеми [322]. Тобто, відносно соціальної відповідальності можна говорити, що якщо суб'єкт підприємництва володіє усіма психологічними якостями та знаннями, то й рішення будуть прийматись ефективно. Що може бути реалізовано наступним чином: підприємець проходить належний рівень підготовки чи консультацій, що формує в нього певні психологічні якості і це сприяє прийняттю соціально-відповідальних рішень. Також немаловажним бачиться врахування такого мотиву як досягнення успіху та уникнення невдач. Правильно сформована інформаційна політика з боку держави буде сприяти прийняттю рішення на користь СЕВП.

Таким чином, все вищенаведене дає можливість запропонувати методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва, який буде враховувати сучасні виклики до української економіки, парадигми та концепції. Головним в цьому є оптимальне поєднання зусиль «підприємство-держава-суспільство» з урахуванням потреб суспільства та можливостей держави. Головним завданням

трансформованого механізму є переорієнтація на подолання конфлікту в підприємств, який викликаний сприйняттям СЕВП як додаткових витрат, в той час як основна мета будь-якого підприємництва – максимізація отриманого прибутку. Тому, головною задачею даного наукового дослідження буде формування такого механізму, який би переорієнтував підприємств від мети максимізації прибутку задля власних цілей на мету – максимізація прибутку для досягнення суспільного добробуту та цей внутрішній конфлікт був би подоланий.

Серед методологічних принципів СЕВП можна виокремити: імплементацію соціальних норм в економічну діяльність суб'єктів мікро-, мезо-, макроекономічного рівнів, тобто соціалізацію економіки в розвитку національної економіки; підвищення ролі людського капіталу у формуванні виробничого капіталу підприємства (що обґрунтовується орієнтацією розвинених держав на індивідуальність, особистісність кожного члена суспільства, через що й опяснюється більша увага людському капіталу у всіх процесах господарювання, в т.ч. виробництві); економічна доцільність соціального інвестування (у т.ч у людський капітал); економічна основа соціальної взаємодії; полімодальні моделі представницької демократії при визначенні економічної політики держави (відповіддю на сучасні виклики стає поєднання двох чи більше моделей при формуванні економічної політики держави); забезпечення балансу економічних інтересів усіх груп стейкхолдерів (кожна група стейкхолдерів є важливою для держави незалежно від масштабності групи, переважання задоволення потреб однієї групи може спричинити дисбаланс в розвитку суспільства); державна політика селективної підтримки і правового закріплення неформальних інститутів за критерієм макроекономічної доцільності, відкритість і прозорість СЕВП; коеволюція економічного і суспільного розвитку країн; міждисциплінарність і нетрадиційність методологічних підходів до дослідження СЕВП і макроекономічної динаміки.

На рис. 2.1 представлений методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізмів соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці, який заснований на досліджених вище парадигмах та концепціях.



\* Власна розробка автора

Рис. 2.1. Методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в національній економіці

Так, у методологію побудови механізму СЕВП увійшла концепція соціальної солідарності, яка є концепцією функціоналістської парадигми та основні конструкти в нашому механізмі стануть: індивіди залежать один від одного, виконують певні роль, й таким чином відбувається інтеграція ідей та цінностей. Роль держави тут буде простежуватись у побудові механізму збереження солідарності – стримування та покарання. Все інше – відповідальність приватного сектора [12].

Концепція соціальної справедливості також заклала основи запропонованої методології і основним її спрямуванням буде зниження диференціації соціальних груп в Україні та формування середнього класу. Роль держави проявляється у формуванні інструментів, якими досягається соціальна справедливість, але важливим є також збереження справедливості в залежності від внеску кожного індивіда. Інструментами формування середнього класу можуть стати закони, згідно з якими підприємства з певним рівнем доходу повинні відраховувати кошти на благодійність.

Конфліктна парадигма заклала в методологію поняття «конфлікт», який поряд із солідарністю є рушійною силою волевиявлення та цілепокладання. Саме на подолання цього конфлікту й спрямовані психологічні інструменти прийняття управлінських рішень, як засіб подолання внутрішнього конфлікту підприємця. Велика роль у цьому надається державі на початковому етапі функціонування механізму – проведення інформаційно-консультаційних програм з метою забезпечення та розвитку психологічних якостей керівників.

Інтерпретативна парадигма заклала в методологію напрямки досліджень суспільства на мікрорівні, що здійснюються на основі опитувань, анкетувань, спостережень та виходять із того, що основи поведінки людей закладаються духовним вихованням та залежать від взаємодії з іншими індивідами. Роль держави тут проявляється у вихованні суспільних норм соціальної відповідальності, що відбувається на освітніх засадах. Але більше значення має тут саме індивід та підприємець в його особі.

Теорія соціального конструктивізму – інтеграція індивідів та вивчення їх

взаємодії в групах та спільнотах.

Концепції соціальної відповідальності формують базис для орієнтації підприємств на отримання прибутку з метою покращення якості життя в суспільстві та активізації ролі держави в формуванні суспільства загального добробуту.

Посткейнсіанська теорія, модель суспільного вибору та теорія економічного зростання також стали основою методологічного базису трансформації механізму СЕВП в Україні як теорії ендогенного зростання, що визначають, що розвиток ринку та економічна політика є наслідком ендогенних факторів. Стосовно СЕВП це обґрунтовується тим, що вона є суто добровільною, тому не може відноситись до екзогенного поняття.

Крім того, виділено методологію дослідження та методологію діяльності. Методологія дослідження полягає в наборі підходів та методів, за якими здійснюється СЕВП в національній економіці. Так, основними підходами дослідження визначені: міждисциплінарний, системний, ситуативний, що пояснюється багатограністю та багатоаспектністю цього поняття, яке представляє собою систему взаємозв'язків між цими аспектами. Методами дослідження сучасні методи, які поєднують в собі також міждисциплінарний підхід.

Методологія діяльності представлені підходами та методами здійснення СЕВП в Україні, а саме підходами визначені: комплексний та державно-управлінський, що пояснюється масштабами СЕВП та необхідністю на цьому етапі державного регламентування. Серед методів визначені як економічного, так і правового та психологічного характеру: соціальне планування, соціальне конструювання, психологічні, структурно-функціональний, адміністративно-правові (імперативні, гарантійні, рекомендаційні), економічні (прямі і непрямі), пропагандистські, психологічні і соціальні технології, що обґрунтовується необхідністю застосування сучасних полімодальних підходів в формуванні механізму СЕВП в Україні.

## Висновки до розділу 2

У результаті аналізу еволюційного розвитку інституту СЕВП, сучасних моделей сполучення зусиль держави та підприємців та методологічного базису трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП одержано такі результати:

1. Досліджено процеси становлення інституту СЕВП в розвинених країнах дозволив виявити вісім основних етапів: започаткування, дифузія, концептуалізація, становлення, інституалізація, акцентуалізація, розвиток, конструювання інституційного забезпечення. Еволюція механізмів відповідальності підприємництва в національних економіках розкривається через зміну їх історичних форм, визначених інституційними передумовами, що спонукають і створюють можливості для реалізації СЕВП. Що дозволило визначити основні закономірності розвитку механізмів СЕВП у світі.

За результатами етапізації розвитку СЕВП у світі та узагальнення і систематизації ключових рис представлених моделей реалізації СЕВП обґрунтовано, що трансформація інституційного забезпечення механізму СЕВП, яка у контексті даного дослідження розуміється як перетворення його внутрішньої сутності з метою отримання нової якості і структури, відбувається у напрямках: розширення інституційного базису за рахунок частково конвергентних і нейтральних неформальних інститутів, сприятливих для забезпечення сталого розвитку національної економіки за рахунок реалізації механізму СЕВП, і юридичного їх оформлення; розширення структури інституціональних акторів (інституцій) СЕВП; розгалуження інституціональних взаємозв'язків (за рахунок поліпшення інформаційного забезпечення СЕВП, підвищення її престижу в суспільстві, сприяння становленню нових організаційних форм взаємодії в рамках СЕВП).

2. Дослідження зарубіжного і вітчизняного досвіду сполучення зусиль держави та підприємців в реалізації СЕВП як одного з домінантних факторів формування механізму її реалізації в національній економіці дозволило

ідентифікувати і змістовно розкрити основні моделі взаємодії держави і підприємців у сфері СЕВП. Аналіз процесів становлення інституту СЕВП і закладення механізмів його реалізації в Україні, які відбувалися відповідно до пострадянської моделі, дозволив ідентифікувати низку національних особливостей: історичний вплив радянської моделі (державна система соціального захисту населення при значній частці соціальних об'єктів в структурі підприємств: дитячі садки, амбулаторії, їдальні, відомче житло тощо); утриманські настрої з боку населення і підприємницького сектору; терплячість до дивергентних інститутів (корупція, ухиляння від сплати податків, безвідповідальності, тінізація економіки і ринку праці тощо); прискорений, на відміну від західного еволюційного, розвиток СЕВП, що характеризується спробами запозичення неадекватних методів і інструментів СЕВП і нестачею вітчизняних форм і методів взаємодії держави і підприємців, практики реалізації СЕВП в Україні; несприятливі економічні передумови реалізації СЕВП (низка світових і вітчизняних економічних криз, суспільно-політична ситуація в країні, падіння виробництва, різке скорочення інвестицій в економіку країни, недовіра населення до банківських установ, падіння курсу гривні).

3. Розкритий зміст поняття СЕВП обумовлює необхідність синтезу методологічних принципів СЕВП в руслі неортодоксальної економічної теорії на стику посткейнсіанства, традиційного й сучасного інституціоналізму, поведінкової, соціальної і солідарної економіки, соціологічних парадигм і концепцій

Методологія трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП сформована на перетині кількох парадигм мислення: раціонально-критичної (СЕВП є продуктом конфлікту і узгодження інтересів суспільства як стейкхолдера, підприємців як суб'єктів відповідальності та держави як суб'єкту відповідальності та суб'єкту примусу та стейкхолдера одночасно); патерналістської (формування соціально-економічної відповідальності як мета подолання утриманських настроїв стейкхолдерів в процесі реалізації СЕВП на рівні держави, узгоджене з процесами соціалізації економіки і мірою



патерналізму у соціальній та економічній політиках держави); інтерпретативної (інституційні форми, вибір напрямів та інструментів СЕВП залежать від панівних неформальних інститутів та інших елементів інституційного середовища в конкретно історичних умовах, що визначає необхідність опису та управління поведінкою всіх суб'єктів в тріаді «підприємці-держава-суспільство»); функціоналістської (вибір методів та інструментів реалізації СЕВП повинний ґрунтуватися на об'єктивізації характеристик поведінки вищезазначених суб'єктів через певні кількісні і якісні показники).

Таким чином, методологія трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП розглядається як сукупність систематизованих та взаємопов'язаних наукових уявлень та положень, які: констатують необхідність державного регулювання СЕВП і визначають межі втручання держави в ініціативу і психологію поведінки; обумовлюють необхідність врахування нових чинників в аналізі ситуації; окреслюють напрями інституційних трансформацій в системі «держава-підприємці-стейкхолдери».

Одержані у другому розділі результати опубліковано у наукових працях автора : [12, 67, 75, 104, 107, 347, 357].

### **РОЗДІЛ 3. АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ**

#### **3.1. Аналіз реалізації політики соціально-економічної відповідальності держави**

У реалізації соціально-економічної відповідальності необхідним є визначення основних характеристик її здійснення з боку держави, оскільки вона виступає носієм політики соціально-економічної відповідальності як інституційне утворення. Для оцінки реалізації соціально-економічної відповідальності державою необхідним є виділення кількісних та якісних характеристик. Кількісними характеристиками виступають ті, які можна представити у числовому вигляді, а якісними ті, які не можуть бути виражені чисельно, але відображають рівень розвитку населення.

Кількісними характеристиками, за якими може бути оцінена соціально-економічна відповідальність держави, можуть виступати: ВВП, ВВП на душу населення, відрахування бюджету на соціальну сферу, рівень зайнятості та безробіття в країні, створення нових робочих місць, розмір субсидій, наданих населенню, розмір соціальної допомоги населенню, рівень заборгованості з виплати заробітної плати, розмір середньої заробітної плати по країні, областях, професійних групах, кількість бюджетних місць, виділених державою для отримання вищої освіти.

Якісні характеристики, які характеризують рівень соціально-економічної відповідальності держави: рівень якості життя населення, рівень добробуту населення, задоволеність населення якістю життя.

Ці показники не можна визначити у числовому вигляді, але вони є більш змістовними за своїм сенсом, аніж кількісні. Основним показником, який би зміг відобразити усі якісні характеристики – є Індекс людського розвитку. Спочатку проаналізуємо кількісні характеристики реалізації соціально-економічної відповідальності держави.

Аналіз макроекономічних показників розвитку країни, основні з яких представлені в табл. 3.1, дозволив виявити низку тенденцій, які характеризують забезпечення соціально-економічної відповідальності інституту держави.

Таблиця 3.1

### Макроекономічні показники України за 2009-2016 рік

Показники	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Номінальний ВВП, млрд. грн.	1082,6	1316,6	1408,9	1454,9	1566,7	1979,5	2383,2
Номінальний ВВП, млрд. \$ США	136,4	163,2	175,8	183,3	131,8	90,6	93,3
ВВП ППС, млрд. \$ США	351,6	378,5	386,4	392,6	371,8	341,5	352,3
ВВП на душу населення, грн	23600	28814	30913	31989	35834	46210	55854
\$ США	2974	3571	3857	4030	3015	2115	2186
Соціальні витрати, % до зведеного бюджету	77,4	67,8	68,3	75,6	68,6	58,6	62,1
Структура ВВП за кінцевим використанням, %:	100	100	100	100	100	100	100
споживчі витрати	84,5	83,9	90,1	92,8	90,1	86,7	84,7
валове нагромадження	18,6	21,5	18,3	15,7	14,1	15,3	21,5
експорт товарів і послуг	50,7	53,8	50,9	46,9	49,2	52,8	49,3
імпорт товарів і послуг	53,7	59,2	59,3	55,4	53,2	54,8	55,5
Структура ВВП за категоріями доходу, %:	100	100	100	100	100	100	100
оплата праці найманих працівників	48,2	47,2	50,5	50,1	46,3	39,1	38,5
податки за виключенням субсидій на виробництво	11,8	13,8	12,7	12,5	12,9	15,5	15,7
валовий прибуток, змішаний дохід	40,0	39,0	36,8	37,4	40,8	45,0	45,8

Так, рівень реального ВВП суттєво відстає від номінального (на 18% у 2016 р., максимальне значення за досліджуваний період – 27,7% у 2015 р.). З урахуванням стрімкого падіння курсу гривні призвело до падіння номінального ВВП і ВВП ППС у млрд. \$ США до рівня 2005 р, а також падіння ВВП на душу населення перерахунку на \$ США. З 2010 р. На пропорції формування ВВП по доходах суттєво впливає не тільки зростаючий рівень інфляції, але й державна політика у сфері заробітної плати і податків. Зменшення частки оплати праці у структурі ВВП з одночасним зростанням чистих податків протягом 3 останніх років обмежує особисте споживання й особистий та сукупний попит.

Проаналізуємо показники видатків держави на соціальну сферу із зведеного бюджету, тобто це ті кошти, які надає держава на підтримку та розвиток різних секторів в країні. Нами було проаналізовано видатки на наступні сектори: соціальний захист та соціальне забезпечення, освіта, духовний та фізичний розвиток, охорона здоров'я, охорона довкілля. Статистичні дані представлені у табл. 3.2.

Таблиця 3.2.

### Динаміка видатків на соціальну сферу із Зведеного бюджету України

Соціальна сфера	2005	2010	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Видатки</b>	<b>141698,8</b>	<b>314506,3</b>	<b>445525,3</b>	<b>442788,7</b>	<b>456067,3</b>	<b>652031,0</b>	<b>782859,5</b>
Соціальний захист та соціальне забезпечення, млн. грн.	39940,2	104534,9	125306,9	145062,6	138004,7	176339,8	258326,1
у % до загальних видатків бюджету	28,2	33,2	28,1	32,8	30,3	27,0	33,0
Освіта, млн. грн.	26801,8	79826,0	101560,9	105538,7	100109,5	114193,5	129437,7
у % до загальних видатків бюджету	18,9	25,4	22,8	23,8	22,0	17,5	16,5
Охорона здоров'я, млн. грн.	15476,5	44745,4	58453,9	61568,8	57150,1	71001,1	75503,4
у % до загальних видатків бюджету	10,9	14,2	13,1	14,6	12,5	10,9	9,6
Духовний та фізичний розвиток, млн. грн.	3449,8	11525,4	13639,6	13661,2	13857,7	16228,3	16897,8
у % до загальних видатків бюджету	2,4	3,7	3,1	3,1	3,0	2,4	2,2
Охорона навколишнього середовища, млн. грн.	1252,5	2872,4	5297,9	5594,2	3481,7	5529,7	6255,4
У % до загальних видатків бюджету	0,8	0,9	1,2	1,3	0,8	0,8	0,8

\* Складено автором та розраховано на основі [249; 312; 346-348].

Отже, в табл. 3.2 представлено видатки зведеного бюджету України на соціальну сферу протягом 2005-2016 рр. Як видно з таблиці, щороку видатки на соціальну сферу зростали, окрім 2014 року, де майже за усіма категоріями

аналізованих видатків спостерігається помітне зниження. Лише на духовний та фізичний розвиток у 2014 році витрати із бюджету не знизились. Зниження витрат у цьому році пояснюється із змінами в політичній ситуації в країні, що спричинило перерозподіл видатків на інші сфери.

Якщо аналізувати категорію видатків «соціальний захист та соціальне забезпечення», то ми бачимо, що за аналізований період спостерігається зростання відрахувань на цю сферу у 6,5 раза (із 39940,2 млн. грн. у 2005 р. до 258326,1 млн. грн. – у 2016 р.). Видатки на освіту зросли у 4,8 раза – від 26801,8 млн. грн. у 2005 р. до 129437,7 млн. грн. у 2016 р. Розмір витрат на охорону здоров'я також зріс у 4,9 раза, як і розмір витрат на духовний та фізичний розвиток. Витрати на охорону навколишнього середовища збільшились у 5 разів, що свідчить про зростання видатків на соціальну сферу держави. Але для більш повної картини необхідним є аналіз відсоткового співвідношення витрат на ці сфери до загальних витрат бюджету. Для більш наочного уявлення представимо це на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Розмір видатків на соціальну сферу в % до зведеного бюджету України, 2005-2016 рр.

З рисунку видно, що частина видатків на зазначені сфери не є однаковою за аналізований період, лише видатки на охорону навколишнього середовища залишаються майже незмінними у відсотковому відношенні. Частка видатків на соціальний захист та забезпечення постійно змінюється, але ці зміни не є критичними (максимальне зниження на 3,3% у 2015 р. з подальшим зростанням на 6% у 2016 р.). Видатки на освіту в загальному відношенні мають тенденцію до зниження, починаючи з 2013 р. (з 23,8% у 2013 р. до 16,5% у 2016 р.). Ця сама тенденція спостерігається й на відрахування на охорону здоров'я – із загальної частки у 14,6% у 2013 р. до 9,6% у 2016 р. Частина видатків на духовний та фізичний розвиток не відрізняється великим розбігом. Також можна зробити висновок, що найбільша частка витрат на соціальну сферу була у 2010 р. та у 2013 р., після яких відбувався спад. Тому, з наведеної табл. 3.1 та рис. 3.1 видно, що самі розміри витрат на соціальну сферу зростають у грошовому еквіваленті, але частка цих витрат у % до загальних витрат відрізняється різними тенденціями: від зниження до зростання, а потім знову відбувається спад. Що пояснюється соціальними, політичними та економічними змінами в суспільстві, орієнтацією держави на інший сектор.

Далі слід проаналізувати ринок праці як важливу сферу соціально-економічної відповідальності з боку держави. Для цього в табл. 3.3 зведено загальну інформацію про загальний стан ринку праці.

З табл. 3.3 видно, що кількість економічно активного населення в Україні щороку знижується в обох категоріях (як у віці 15-70 років, так і працездатного віку). Причому, що в категорії 15-70 років кількість населення за 2010-2016 рр. знизилась майже на 3 млн. осіб, а населення працездатного віку – майже на 2 млн. осіб. Що пояснюється декількома причинами: по-перше, демографічна ситуація в країні катастрофічна через невелику тривалість життя, а, по-друге, велика кількість економічно активного населення працездатного віку та 15-70 років працює за кордоном. Це є основними причинами ситуації, що склалась.

## Основні показники ринку праці

	Економічно активне населення (ЕАН)				у тому числі							
	у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
	в середньому, тис.осіб у % до насел.відп. вікової групи		в середньому, тис.осіб у % до насел.відп. вікової групи		у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку	
					в середньому, тис.осіб у % до насел.відп. вікової групи		в середньому, тис.осіб у % до насел.відп. вікової групи		в середньому, тис.осіб у % до ЕАН відп. вікової групи		в середньому, тис.осіб у % до ЕАН відп. вікової групи	
2010	20894,1	63,6	19164,0	71,9	19 180,2	58,4	17451,5	65,5	1713,9	8,2	1712,5	8,9
2011	20893,0	64,2	19181,7	72,6	19 231,1	59,1	17520,8	66,3	1661,9	8,0	1660,9	8,7
2012	20851,2	64,5	19317,8	72,9	19 261,4	59,6	17728,6	66,9	1589,8	7,6	1589,2	8,2
2013	20824,6	64,9	19399,7	72,9	19 314,2	60,2	17889,4	67,3	1510,4	7,3	1510,3	7,8
2014	19920,9	62,4	19035,2	71,4	18 073,3	56,6	17188,1	64,5	1847,6	9,3	1847,1	9,7
2015	18097,9	62,4	17396,0	71,5	16 443,2	56,7	15742,0	64,7	1654,7	9,1	1654,0	9,5
2016	17955,1	62,2	17303,6	71,1	16 276,9	56,3	15626,1	64,2	1678,2	9,3	1677,5	9,7

\* Складено автором та розраховано на основі [70; 307-313].

Кількість зайнятого населення щороку також зменшується за обома категоріями приблизно на тому ж рівні, що й описано вище (3 млн. осіб категорії 15-70 років та 2 млн. осіб – працездатного віку протягом 2010-2016 рр.). Що може бути пояснено тими ж самими причинами. Це саме відбувається з показником безробіття, який відображає зниження кількості безробітних осіб, але це пояснюється тим, що з 2014 р. ведення реальної статистики є проблематичним з урахуванням ситуації в Донецькій та Луганських областях та АР Крим. Крім того, якщо подивитись на показник відношення у % до населення відповідної вікової групи, то побачимо, що останні роки він зростає, хоча перед цим і відбувалось зниження.

Проблема створення нових робочих місць в Україні стоїть дуже гостро та має бути вирішена, що дозволить підвищити якість життя населення. Для визначення напрямів вирішення цієї проблеми слід розглянути причини незайнятості населення у 2010-2016 рр. (табл. Ж.3).

З таблиці видно, що існує доволі багато причин незайнятості населення, й серед найбільш чисельних є вивільнення з економічних причин та звільнення за власним бажанням. Вивільнення з економічних причин вимагає від держави вживання заходів по стимуляції більш соціально-орієнтованої реструктуризації підприємств та надання можливості для професійної перекваліфікації чи підвищення власної кваліфікації. Важливою за своєю вагою та наслідками є також причина незайнятості після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів. Вона значно підвищує рівень безробіття серед молоді, яка є розповсюдженою навіть у розвинених країнах. У доказ існування цієї проблеми в Україні наведемо у табл. Ж.4 таблицю із показниками, які характеризують безробіття серед молоді та за статтю.

Для більш наочного уявлення наведемо діаграму з розподілом безробітних за віковими групами у 2016 р. (рис. Ж.1).

З таблиці та рисунку можна дійти висновку, що найбільш чисельною групою безробітних є група віку 15-24 роки (23%). На другому місці – 25-29 – 11,7%. Що є доказом того, що існує проблема зайнятості молоді, зокрема, які тільки здобули загальну та повну вищу освіту. Тому необхідним є стимулювання зайнятості молоді на українських підприємствах.

Також з табл. Ж. 4 видно, що кількість безробітних серед чоловіків вища, аніж у жінок тієї самої вікової групи. Зайнятість населення в сільській місцевості в деяких вікових групах нижча за міську, а в деяких, навпаки, перевищує міську. Проблема розвитку сільської місцевості також стоїть гостро перед державою, тому що розбудова села дозволить підвищити рівень добробуту в цій місцевості шляхом створення робочих місць, сільськогосподарських та виробничих потужностей, стимулювання припливу інвестицій.



Проблема безробіття є достатньо важливою для національної економіки, адже через це знижується добробут у суспільстві. Громадяни втрачають заробітну плату, збільшується рівень зубожіння, соціальної напруги в суспільстві. Крім того, держава отримує подвійний негативний ефект: зменшуються надходження в бюджет через несплату податків, а також виникає необхідність сплачувати соціальну допомогу з безробіття, якщо людина звертається до служби зайнятості, багато людей від'їжджають за кордон в пошуку роботи, через що країна втрачає працездатне населення. На цей час безробіття залишається соціальною проблемою в нашому суспільстві, яка повинна бути вирішеною, що дасть змогу подолати негативні зміни. Політика стимулювання повинна бути націлена на створення нових робочих місць для усіх зацікавлених груп. Тобто, це може бути й молодь, й безробітні із сільської місцевості. Необхідним є подолання проблеми більшої частки безробітних серед чоловіків в Україні. Також немаловажним стає знаходження стимулів для повернення трудових мігрантів в Україну та забезпечення їх робочими місцями, що підвищить рівень податкових надходжень в країні. Можна припустити, що подолання безробіття вирішить вагому частку проблем в соціальній сфері нашої держави, через збільшення економічної активності та економічного статку.

На рис. 3.2 наведено кількість працевлаштованих безробітних, які були зареєстровані у службі зайнятості України. З рисунка видно, що існує тенденція до зниження кількості осіб, яких працевлаштовано, але причиною цього може бути неврахування даних з тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції (не враховуються з 2015 року), тому й кількість безробітних, що реєструються, менша, й, відповідно, кількість тих хто був працевлаштований, теж зменшується.

В цілому, тенденція до зниження кількості працевлаштованих розпочалась з 2013 р., коли кількість осіб знизилась більш ніж на 200 тис. осіб. Протягом 2010-2012 рр. рівень працевлаштованих зберігався приблизно на однаковому рівні з невеликими відхиленнями.

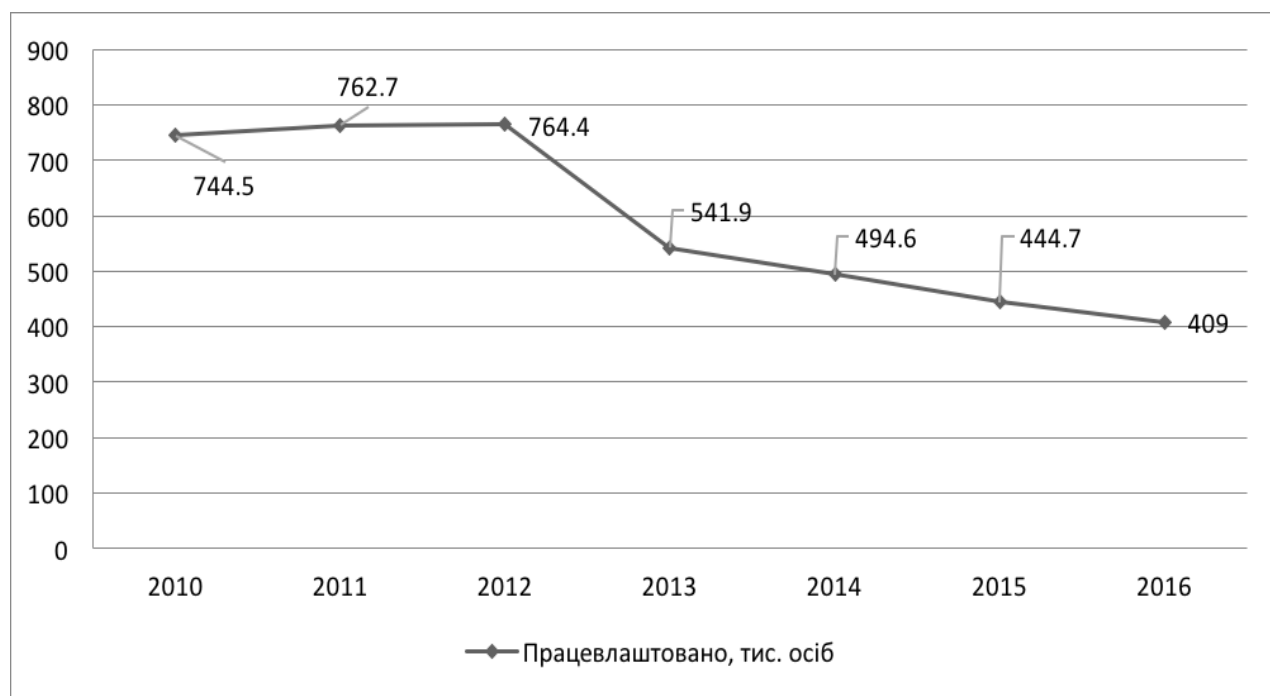


Рис. 3.2. Працевлаштування зареєстрованих безробітних, тис. осіб

У 2016 р. кількість осіб, що було працевлаштовано службою зайнятості, була найнижчою – 409 тис. осіб. Державі слід приймати заходи щодо стимулювання створення нових робочих місць, адже таким чином створюються підстави для зменшення кількості безробітних, затримується процес відтоку кваліфікованих громадян за кордон, збільшується добробут населення і відповідно знижується соціальна напруга в суспільстві. Ще однією важливою суспільною проблемою є недостатня активність осіб, що залишились без роботи, щодо реєстрації в службі зайнятості, що заважає вжити реальних заходів в цьому напрямку. Окремою категорією громадян, безробіття яких є критичним в Україні, є молодь. Питання її працевлаштування стоїть гостро для вітчизняного ринку праці та національної економіки, адже велика частка молоді відіжджає з країни.

Наступною категорією, яку буде досліджено, є категорія заробітної плати, яка характеризує рівень життя населення. У табл. 3.4 наведено темпи зміни номінальної та реальної заробітної плати протягом 2010-2016 рр.

Таблиця 3.4.

**Темпи зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати,  
(%)**

	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата	
	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року
<b>2010</b>	117,6	117,9	110,2	110,5
<b>2011</b>	117,7	116,2	108,7	111,0
<b>2012</b>	114,8	110,5	114,4	111,1
<b>2013</b>	107,9	107,2	108,2	106,7
<b>2014</b>	106,0	110,4	93,5	86,4
<b>2015</b>	120,5	130,4	79,8	90,1
<b>2016</b>	123,6	123,8	109,0	111,6

Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, починаючи з 2015 рік – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

\* Складено автором та розраховано на основі [70; 307-313].

З таблиці видно, що темпи зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати відрізняються один від одного. Якщо показник номінальної заробітної плати не був меншим за 100% до попереднього року, то показник реальної заробітної плати у 2014-2015 рр. знижувався. На рис. 3.3 наочно наведемо зміни номінальної та реальної заробітної плати протягом 2010-2016 рр.

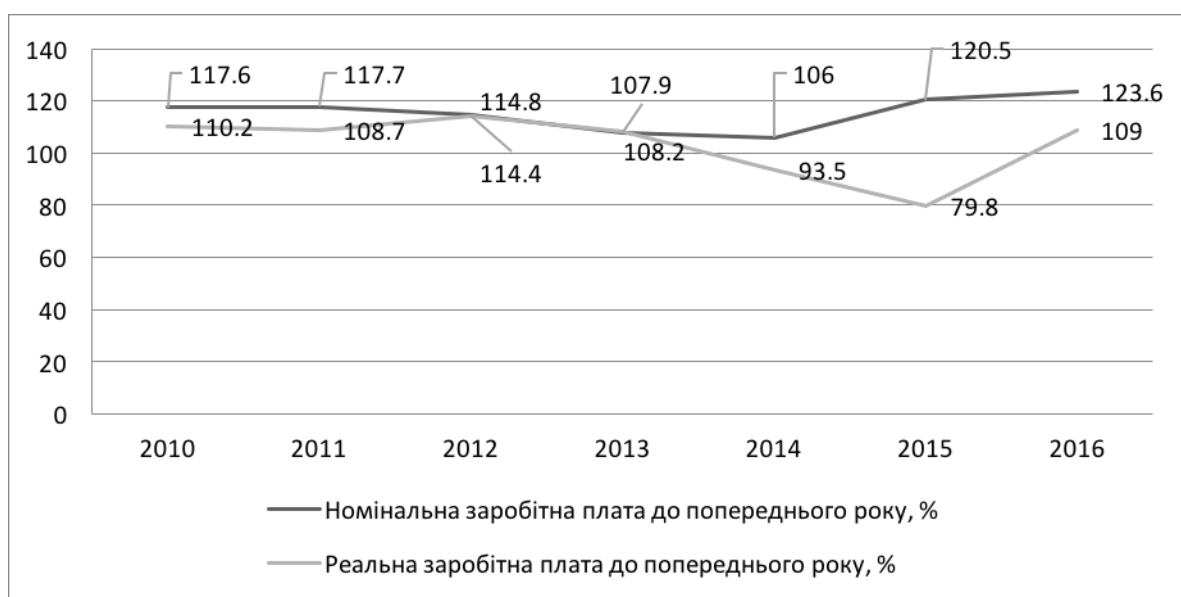


Рис. 3.3. Темп змін розміру номінальної та реальної заробітної плати

З рисунку видно, що номінальна заробітна плата щороку з 2010 р. перевищувала минулорічний показник. Зростання в середньому було на 115%. Темпи зростання уповільнились у 2013-2014 рр. (107,9% та 106 % відповідно). З 2014 р. темпи реальної плати знизились у порівнянні з 2013 р. (показник дорівнював 93,5%), а у 2015 р. впав до 79,8%. Тобто, при номінальному зростанні до 120,5% до минулого року, реальна заробітна плата знизилась. І цей розрив досить великий. Аналіз даних відображає, що приріст номінальної заробітної плати щороку більше реального, лише у 2015 р. зростання реальної зарплати трохи перевищило номінальну. У всі інші роки тенденція залишалась тією самою.

Показник заробітної плати є важливим для соціально-економічного розвитку країни, адже створює підґрунтя для гідного рівня життя населення. Рівень середньомісячної заробітної плати характеризує не добробут кожного громадянина, а є усередненим показником по країні.

Так, можна дійти висновку, що по країні рівень середньомісячної заробітної плати (табл. Ж.1) щороку зростає і за аналізований період виріс більш ніж удвічі (з 2250 грн. у 2010 р. до 5183 грн. у 2016). Розмір плати за видами економічної діяльності характеризується наступними тенденціями: в сільському господарстві розмір середньомісячної заробітної плати нижчий ніж середній по Україні приблизно на 1000 грн., хоча також щороку зростає. Розмір середньої заробітної плати в промисловості перевищує рівень по країні взагалі, але не набагато. Ситуація в галузі будівництва приблизна така сама, як і в сільському господарстві. А показник заробітної плати в оптовій та роздрібній торгівлі на початку періоду був нижчий за середній по Україні, а починаючи з 2015 р. перевищив даний показник. В транспортній сфері середня заробітна плата також відрізняється зростанням та й перебільшує показник по Україні, хоча значний зріст почався з 2015 р. На рис. 3.4 наведено зміни середньомісячної заробітної плати за деякими галузями.

На рисунку видно, що розмір середньої заробітної за видами діяльності «фінансова та страхова діяльність» та «інформація та телекомунікації» значно більший за показники середнього України. Заробітна плата в фінансовій та

страховій діяльності більше ніж удвічі перевищує середній показник по Україні.

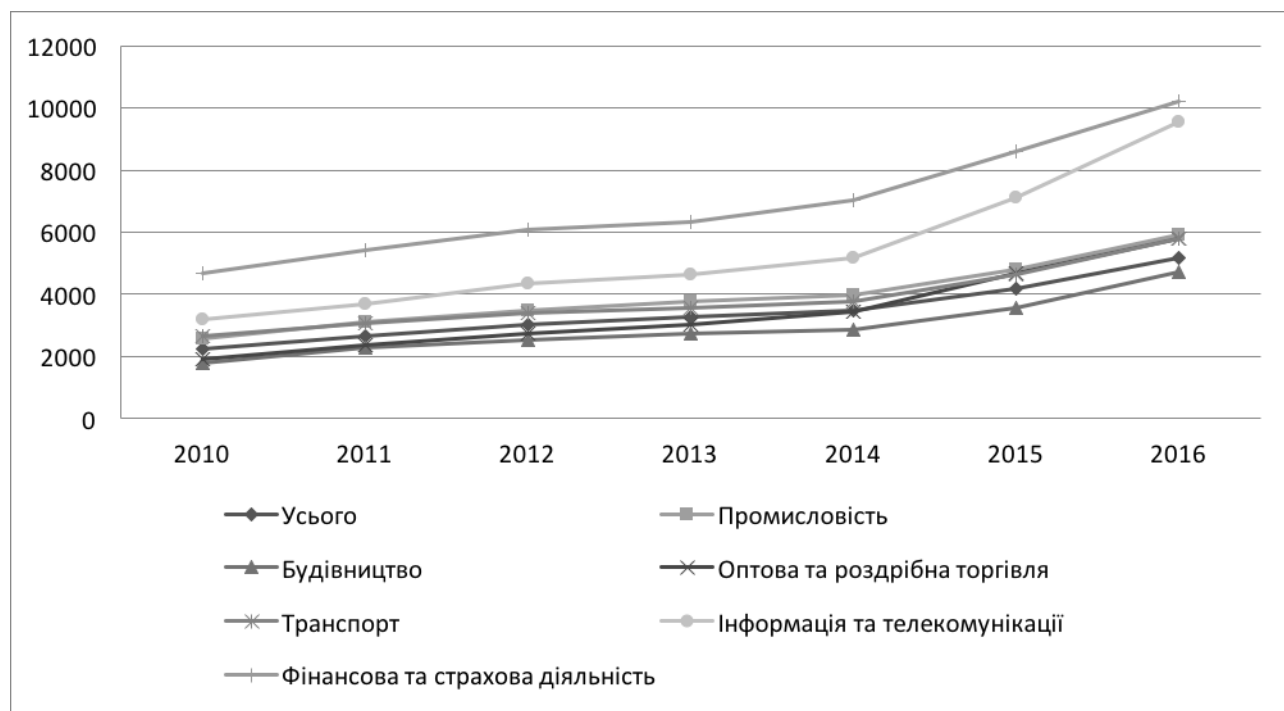


Рис. 3.4. Розмір середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010-2016 рр., грн.

Державне управління й оборона також перевищують показник по Україні. А ось сфера охорони здоров'я та освіта нижче показника по Україні, причому показники відрізняються більш ніж на 1000 грн., що є достатньо показовим для економіки України, тому що саме в закладах освіти формуються засади подальшого розвитку країни, а закладах здоров'я закладаються основи для здорового розвитку народу. У нашій країні стан оплати праці працівників освіти та медицини знаходиться на вкрай низькій позиції.

Отже, у державі існує достатнє розшарування середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності. Зрозуміло, що фінансовий сектор та інформаційний на даний час є найбільш прибутковим, але існує великий розрив у доходах працівників із інших видів економічної діяльності. Необхідним є приділення уваги з боку держави підвищенню рівня заробітної плати освітянам та представникам сфери здоров'я.

У таблиці Ж. 2 узагальнено заборгованість із заробітної плати в цілому по

Україні та регіонах зокрема

З таблиці видно, що заборгованість із виплати заробітної плати змінювалась нерівномірно: спостерігалось зростання з 2005 до 2010 року, з подальшим зменшенням та стрімким зростанням у 2014 р., що можна пояснити політичним загостренням в країні в цей час. Зараз знову є тенденція до зменшення заборгованості, але й не усі території країни можуть бути статистично представлені.

Якщо проводити аналіз по областях, то в останні роки найбільшу заборгованість по заробітній платі мають Луганська (506,8 млн. грн. – 2015 р., 412,2 млн. грн. – 2016 р.) та Донецька (360,6 млн. грн. – 2015 р., 263,3 млн. грн. – 2016 р.) області. Але дані по цих областях не можна вважати кінцевими через складність оцінки та представлення об'єктивної ситуації в них.

Серед інших областей лідером серед боржників є Харківська область (230 млн. грн. у 2016 р.), Дніпропетровська (142,5 млн. грн. у 2016 р.) та Київська (121,4 млн. грн. у 2016 р.) області. Тобто, найбільша заборгованість в областях-лідерах з промисловості та економічної активності.

Якщо аналізувати заборгованість протягом представленого періоду, то бачимо, що серед лідерів завжди була Донецька область, показники якої у певні періоди перевищували майже вдвічі показники наступних за заборгованістю областей. Так, у 2010 р. показник Донецької області дорівнював 266,2 млн. грн., на другому місці був Київ – 140,4 млн. грн. та Луганська області - 132,4 млн. грн. У 2011 р. ситуація трохи змінилась серед областей-лідерів за показником заборгованості із заробітної плати: у Донецькій області цей показник склав 233,5 млн. грн., у Харківській – 127,9 млн. грн. та в м. Київ – 114,4 млн. грн. Хоча у 2013 р. максимальний показник із заборгованості мали Київська (147,8 млн. грн.) та Донецька області. Сукупно це складало 115,4 млн. грн.

Найменша заборгованість у 2016 р. спостерігалась у Хмельницькій та Чернівецькій областях (1,9 млн. грн. в обох), Закарпатській (3,0 млн. грн.) та Волинській – 4,4 млн. грн. Також невеликими показниками відрізняються Рівненська (5,4 млн. грн.), Житомирська (5,5 млн. грн.) та Тернопільська (6,0 млн.

грн.) області. По цих областях подібна тенденція зберігалась протягом усього аналізованого періоду. Але, наприклад, у Чернівецькій області заборгованість протягом 2012-2014 рр. мала найменші показники (0,3 млн. грн. – 2012 р, 0,1 млн. грн. – 2013 р. та 0,1 млн. грн. – 2014 р.), після чого рівень заборгованості стрімко виріс до 3,0 млн. грн., але все одно це був найнижчим по Україні.

В цілому ситуація по країні відрізняється зберіганням тенденцій щодо областей-лідерів по заборгованості (переважання промислових областей) та областей з найнижчими показниками із заборгованості. Але останні області й відрізняються тим, що більша частина робочої сили є трудовими мігрантами, які працюють за кордоном.

Питання із заборгованості виплати заробітної плати має бути розв'язано та державі необхідно приймати заходи із цього, тому що збереження подібної ситуації ще більше загострить соціальну напругу в суспільстві. Необхідною є розробка заходів з реструктуризації боргу та надання певних стимулів для керівників підприємств щодо виплати заборгованості.

Також важливою характеристикою соціально-економічної відповідальності держави є фінансування наукових досліджень. Вона показує, наскільки держава зацікавлена в розробках інновацій та розвитку науки в Україні. Статистичні дані щодо цього представлені в табл. 3.5.

Серед представлених даних слід виокремити надходження з боку держави. Це – кошти бюджету та організацій державного сектору, також можна віднести кошти організацій сектора вищої освіти (хоча серед них можуть бути кошти приватних закладів освіти).

Так, бачимо тенденцію до збільшення фінансування державою наукових досліджень на 263407,8 тис. грн. у порівнянні з 2010 р. Але у 2015 р. сума витрат бюджету була більшою, ніж у 2016 р. на 81389,5 тис. грн. В цілому різниця не велика, але й у масштабах держави це є не великим внеском у розвиток наукових досліджень. Адже саме розвиток наукових розробок дозволяє підвищувати рівень конкурентоспроможності країни, кваліфікації працівників.

Таблиця 3.5.

**Джерела фінансування внутрішніх витрат на виконання наукових досліджень і розробок, (тис. грн.)**

	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Усього</b>	<b>8107057,4</b>	<b>11001889,5</b>	<b>11530697,5</b>
кошти бюджету	3647370,1	3992167,8	3910777,9
з них державного бюджету	3603254,2	3915356,4	3700856,5
власні кошти	795642,7	2783319,2	1146032,5
кошти організацій державного сектора	264879,5	281614,6	361549,5
кошти організацій підприємницького сектора	1237675,6	1713368,4	3369509,9
кошти організацій сектора вищої освіти	4755,2	3702,8	7374,7
кошти приватних некомерційних організацій	9729,4	141,7	2797,4
кошти іноземних джерел	2092306,8	2077566,1	2550345,8
кошти інших джерел	54698,1	150008,9	182309,8

\* Складено автором та розраховано на основі [218; 312-313]

Сума коштів організацій державного сектора також має тенденцію до збільшення, причому кількість коштів у 2016 р. була більшою, ніж у 2015 р. (361549,5 тис. грн. та 281614,6 тис. грн. відповідно).

Сектор вищої освіти спрямовує бюджетні кошти на проведення наукових досліджень й у 2016 р. розмір фінансування склав 7374,7 тис. грн. проти 3702,8 тис. грн. у 2015 р. та 4755,2 тис. грн. у 2010 р.

У табл. 3.6 наведено дані щодо фінансування інноваційної діяльності за джерелами. З таблиці видно, що кількість фінансування інноваційної діяльності йде переважно з власних коштів організацій, аніж фінансується державою. Так, із державного бюджету профінансовано 55141,2 тис. грн. у 2015 р. та 178965,0 тис. грн. у 2016 р. Саме фінансування зросло більш ніж утричі за рік, але частка фінансування державним бюджетом все одно залишається невеликою (0,8% до загального обсягу).



Таблиця 3.6.

## Загальний обсяг фінансування інноваційної діяльності за джерелами

	2015		2016	
	тис. грн	у відсотках до загального обсягу	тис. грн.	у відсотках до загального обсягу
<b>Усього</b>	<b>13813674,4</b>	<b>100,0</b>	<b>23229458,1</b>	<b>100,0</b>
у тому числі за рахунок коштів				
власних	13427034,7	97,2	22035970,7	94,9
державного бюджету	55141,2	0,4	178965,0	0,8
місцевих бюджетів	38361,9	0,3	99159,4	0,4
позабюджетних фондів	1403,0	0,0	...	...
вітчизняних інвесторів	74277,6	0,6	134385,5	0,6
іноземних інвесторів	58633,0	0,4	23397,8	0,1
кредитів	113742,0	0,8	626018,5	2,7
інших джерел	45081,0	0,3	131561,2	0,5

\* Складено автором та розраховано на основі [218].

Фінансування наукових досліджень місцевими бюджетами так само складає невелику частку в загальному обсязі (0,3% – 2015 р. та 0,4% – 2016 р.). Хоча у грошовому еквіваленті відмітне значне зростання з 38361,9 тис. грн. у 2015 р. та 99159,4 тис. грн. у 2016 р.

Стимулювання та розвиток інноваційної та наукової діяльності є важливим для будь-якої країни, тому що саме вони стають тими засобами, завдяки яким може розвиватись підприємництво, зростати конкурентоспроможність, підвищуватись ефективність та якість виробництва, і, як наслідок, збільшуватись добробут населення. Тому роль держави в розвитку цих видів діяльності повинна бути більшою, ніж це є зараз. Зрозуміло, що сама держава не може фінансувати в повному обсязі інноваційну діяльність, адже в цьому зацікавлені й самі підприємці, тому відсоток їх найбільший, ніж у науковій діяльності, але, з урахуванням того, що на цей час в розвитку професійної освіти робиться акцент на якості викладання та підвищенні кваліфікації педагогів, необхідним є збільшення сектора наукових розробок та досліджень, що надасть підстави для професійного зростання наукових кадрів та зробить нашу науку

конкурентоспроможною.

У табл. 3.7 наведемо порівняльний аналіз фінансування витрат на наукові дослідження та розробки за різними секторами України та європейських країн. Досвід цих держав стає корисним для нашої країни через євроінтеграційний курс, який взяла наша держава та результативність економічних показників їхнього розвитку. Країни ЄС відрізняються високою якістю продукції, рівнем життя населення та освіти, розвитку сфери здоров'я та основних галузей економіки.

З таблиці видно, що найбільший відсоток фінансування наукових розробок в ЄС за підприємницьким сектором (53,8% – 2010 р. та 55,3% – 2014 р.), що набагато перевищує показник України за цей самий період (23,8% – 2010 р. та 32,9% – 2014 р.). Далі в Україні відмічається зростання частки цього сектора, але вона все одно не досягає рівня ЄС-28.

Таблиця 3.7.

**Частка фінансування витрат на виконання наукових досліджень і розробок за рахунок коштів організацій (за даними Євростату) (у відсотках до загального обсягу витрат)**

Країна	Підприємницький сектор				Державний сектор				Сектор вищої освіти				Приватний неприбутковий сектор				Кошти іноземних джерел			
	2010	2014	2015	2016	2010	2014	2015	2016	2010	2014	2015	2016	2010	2014	2015	2016	2010	2014	2015	2016
ЄС 28	53,8	55,3	...	...	34,8	32,3	...	...	0,9	0,8	...	...	1,6	1,6	...	...	8,9	10,0	...	...
Болгарія	16,7	22,3	...	...	43,2	26,4	...	...	0,5	0,0	...	...	0,1	0,4	...	...	39,6	50,9	...	...
Естонія	43,6	37,1	41,0	...	44,1	49,5	46,4	...	0,6	0,9	0,2	...	0,2	0,1	0,2	...	11,4	12,5	12,2	...
Іспанія	43,0	46,4	...	...	46,6	41,4	...	...	3,9	4,1	...	...	0,7	0,7	...	...	5,7	7,4	...	...
Латвія	38,8	27,8	20,1	...	26,4	25,6	32,7	...	1,4	2,3	2,2	...	...	...	...	...	33,4	44,2	45,0	...
Литва	32,4	32,7	28,0	...	46,0	33,1	35,6	...	1,5	0,2	1,5	...	0,2	0,2	0,3	...	19,9	33,8	34,6	...
Німеччина	65,6	65,8	...	...	30,3	28,8	...	...	...	...	...	...	0,2	0,3	...	...	3,9	5,0	...	...
Польща	24,4	39,0	39,0	...	60,9	45,2	41,8	...	2,5	2,2	2,2	...	0,3	0,2	0,2	...	11,8	13,4	16,7	...
Румунія	32,3	32,9	37,3	...	54,4	48,5	41,7	...	2,2	1,4	1,7	...	0,0	0,1	0,1	...	11,1	17,0	19,2	...
Словаччина	35,1	32,2	25,1	...	49,6	41,4	31,9	...	0,4	2,2	3,3	...	0,3	0,5	0,3	...	14,7	23,7	39,4	...
Словенія	58,4	68,4	69,2	...	35,3	21,8	19,9	...	0,3	0,5	0,3	...	0,1	0,0	0,0	...	6,0	9,3	10,6	...
Угорщина	47,4	48,3	49,7	...	39,3	33,5	34,6	...	...	...	...	...	0,9	0,7	0,7	...	12,4	17,5	15,0	...
Чеська Республіка	40,8	35,9	34,5	...	44,4	32,9	32,2	...	0,9	0,6	0,7	...	0,0	0,1	0,1	...	13,9	30,5	32,5	...
<b>Україна</b>	<b>23,8</b>	<b>32,9</b>	<b>39,6</b>	<b>36,9</b>	<b>49,5</b>	<b>45,8</b>	<b>40,1</b>	<b>39,3</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>25,8</b>	<b>20,4</b>	<b>18,9</b>	<b>22,1</b>

\* Складено автором та розраховано на основі [307-313].

Фінансування наукових розробок державним сектором в ЄС-28 поступається підприємницькому, але все одно складає вагомому частку 32,3% у 2014 р. Якщо дивитись по країнах, то видно, що розбіжності достатньо великі. Так, у Польщі державний сектор є основним фінансистом наукових досліджень, хоча в останні роки ця тенденція йде на спад й частки секторів – державного та підприємницького майже зрівнялись.

У 2015 р. лише декілька країн ЄС, а саме Естонія (46,4%), Польща (41,8%) та Румунія (41,7%) перевищили Україну у фінансуванні наукових розробок державним сектором.

Із сфери вищої освіти фінансування здійснюється серед представлених країн в найбільшій мірі Словаччиною (3,3% у 2015 р.), Польщею та Латвією (обидві країни по 2,2%). Частка фінансування вищою освітою в Україні набагато менша й складає 0,1% у 2015 р. та 0,2% у 2016 р., що в цілому можна порівняти із Словенією, Болгарією та Естонією в частині фінансування вищою освітою.

В цілому можна зробити висновок, що рівень фінансування державним сектором наукових розробок в Україні не занадто перевищує інші країни ЄС. Хоча існують країни, в яких частка цього сектора зараз стрімко зменшується й перевага надається саме підприємницьким структурам (Словенія, Польща). Тобто, в країнах ЄС склалась тенденція до фінансування саме підприємницьким сектором наукових досліджень та розробок, що стає притаманним й Україні. Тому, можна говорити, що за цим показником рівень соціально-економічної відповідальності нашої держави є достатнім з урахуванням досвіду розвинених держав Європи. Як напрямок подальшого стимулювання СЕВП можна запропонувати використання важелів збільшення фінансування підприємствами наукових досліджень та розробок.

Наступним показником, який буде досліджено у цій роботі, стануть субсидії, які надаються громадянам України й виступають категорією соціальної допомоги в системі соціального захисту населення. Надання субсидій населенню характеризує соціально-економічну відповідальність держави, оскільки економічними зусиллями відбувається соціальний захист нужденних верств

населення. Відрахування на соціальну сферу є однією з основних кількісних характеристик, за якими можна оцінити соціально-економічну відповідальність на рівні держави.

Наведемо у табл. 3.8 розмір наданих населенню субсидій протягом 2010-2016 рр.

Таблиця 3.8

## Надання населенню субсидій, 2010-2016 рр.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
На відшкодування витрат для:							
Оплати житлово-комунальних послуг							
- кількість домогосподарств, яким призначено субсидії, тис.	1766,8	2016,7	1845,3	1734,9	1510,1	5392,9	7677,2
- загальна сума призначених субсидій, тис. грн.	237442,1	317980,7	292416,7	272459,1	348813,1	2345955,0	5704654,7
Придбання скрапленого газу, твердого та рідкого палива							
- кількість домогосподарств, яким призначено субсидії, тис.	327,8	296,0	295,8	281,6	242,3	617,4	839,5
- загальна сума призначених субсидій, тис. грн.	137401,3	163500,7	244647,0	214643,9	203698,2	862192,7	1579545,3

\* Складено автором та розраховано на основі [307-313].

Субсидії, які представлені у табл. 3.8, спрямовані на оплату житлово-комунальних послуг та придбання скрапленого газу, твердого та рідкого палива. Це дві основні групи, на які видаються державою субсидії. З таблиці видно, що зміни в наданні субсидій на обидві групи – нерівномірні. Відмічається як підвищення у 2010-2011 рр., так і наступний за ним спад – 2012-2014 рр., після якого знову відбувається стрімке зростання, що пояснюється збільшенням вартості як житлово-комунальних послуг, так і скрапленого газу, рідкого та

твердого палива – з одного боку, а також спрощенням процедури отримання субсидій з іншого.

Так, обсяг домогосподарств, що отримали субсидію на оплату житлово-комунальних послуг у 2016 р. зріс у 4,3 раза у порівнянні з 2010 р. У грошовому виразі це число склало 24 рази, що пояснюється інфляційними процесами в суспільстві, а також вартістю житлово-комунальних послуг. Те саме стосується й субсидій на придбання газу та палива – кількість домогосподарств зросла у 2,5 раза, а в грошовому виразі – 11,5 разів.

Як видно з таблиці, кількість домогосподарств, що отримує субсидії на оплату житлово-комунальних послуг, значно перевищує кількість тих, що отримують субсидію на оплату палива. В грошовому еквіваленті розмір наданих державою субсидій на оплату житлово-комунальних послуг перевищує більше ніж утричі субсидії на оплату скрапленого газу та палива.

Тенденції з отримання населенням субсидій залишаються й досі. Таким чином, вирішується проблема заборгованості з оплати житлово-комунальних послуг та придбання газу та палива, а також зменшується соціальна напруга в суспільстві.

Наступною характеристикою соціально-економічної відповідальності держави можна вважати обсяг наданих місць на навчання за кошти державного бюджету. Передбачається, що таким чином держава підвищує освітньо-професійний розвиток в суспільстві. У табл. 3.9 наведено обсяг прийому до вищих навчальних закладів за джерелами фінансування у 2010-2016 рр.

У таблиці представлено обсяг прийому до ВНЗ за фінансуванням із державного та місцевого бюджетів, а також їх частка у загальному обсязі прийому. На рис. 3.5 для більшої наочності представлено частку фінансування державним та місцевим бюджетами навчання у ВНЗ.

З таблиці видно, що кількість осіб, яка вступила до ВНЗ за рахунок коштів державного бюджету протягом 2010-2016 рр., змінювалась нерівномірно, з достатньо великим зниженням в останні три роки: 1) на 29626 особи у 2014 році в порівнянні з попереднім роком, 2) на 15010 осіб у 2015 р. у порівнянні з

попереднім роком та 3) на 10162 особи у 2016 р. у порівнянні з попереднім роком.

Таблиця 3.9

**Прийом до вищих навчальних закладів і підготовка фахівців за джерелами фінансування, 2010-2016 рр.**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Усього</b>							
За рахунок коштів державного бюджету: - Усього, осіб	<b>217095</b>	<b>183748</b>	<b>207465</b>	<b>201508</b>	<b>171882</b>	<b>156872</b>	<b>149710</b>
- % до загальної кількості прийнятих	<b>41,7</b>	<b>43,8</b>	<b>47,0</b>	<b>45,6</b>	<b>47,6</b>	<b>48,6</b>	<b>47,7</b>
За рахунок коштів місцевих бюджетів: - Усього, осіб	<b>29327</b>	<b>26739</b>	<b>27209</b>	<b>25810</b>	<b>21857</b>	<b>29532</b>	<b>19753</b>
- % до загальної кількості прийнятих	<b>5,6</b>	<b>6,4</b>	<b>6,2</b>	<b>5,8</b>	<b>6,1</b>	<b>6,4</b>	<b>6,3</b>

\* Складено автором та розраховано на основі [307-313].

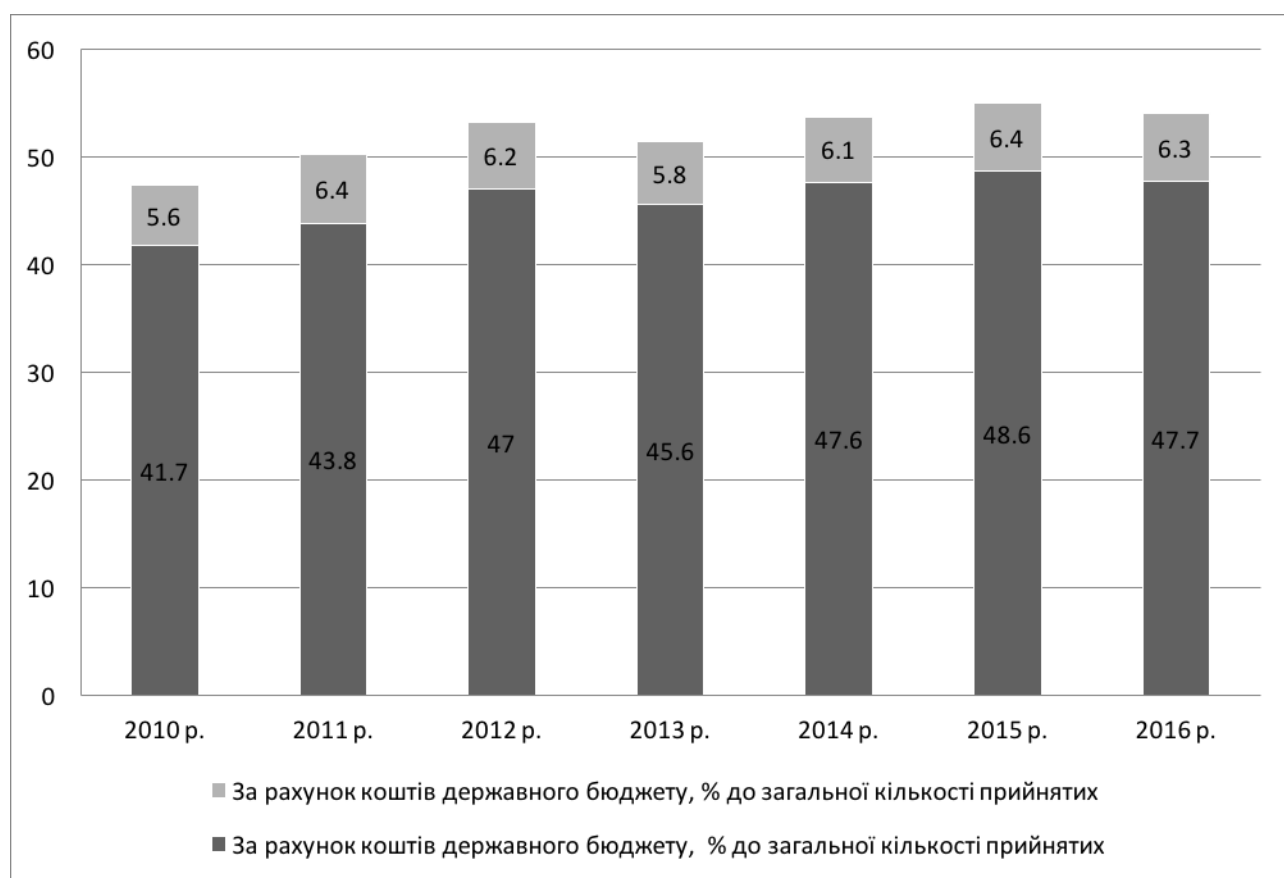


Рис. 3.5. Частка коштів державного та місцевих бюджетів у загальній кількості осіб, прийнятих до ВНЗ

Але у відсотковому еквіваленті частка державного фінансування майже не змінюється, розбіг даних не великий. Те саме стосується й фінансування за рахунок місцевого бюджету – кількість осіб, прийнятих за рахунок коштів місцевого бюджету, змінюється з різним коливанням, але відсоток до загальної кількості прийнятих відрізняється відносною стабільністю.

Таким чином, узагальнюючи вищенаведене, можемо зробити висновок, що результативність політики соціально-економічної відповідальності на рівні держави може бути оцінена кількісними та якісними показниками. Це ті дії, які виконує держава перед суспільством, які не можуть бути покладені на підприємства через масштаб державного інституту та його основну функцію – створення держави загального добробуту. Підприємства не можуть охопити усе суспільство та виконувати за державу її функції. До кількісних показників віднесено ті, які можуть бути виражені у числовому вигляді, а саме: розмір видатків Зведеного бюджету України на соціальну сферу, середньомісячний розмір пенсії за різними категоріями, темпи змін номінальної та реальної заробітної плати, середньомісячний рівень заробітної плати, заборгованість із заробітної плати перед населенням, рівень зайнятості та безробіття населення, кількість працевлаштованих осіб, фінансування державою наукових досліджень та розробок, інноваційної діяльності, надання населенню субсидій, а також частка коштів державного та місцевих бюджетів в загальній кількості осіб прийнятих до ВНЗ.

До якісних віднесені ті, які характеризують якість життя в країні, що не може бути виражена в числовому вигляді. Це задоволеність населення рівнем та якістю життя в країні, рівень та якість життя, які вимірюються Індексом людського розвитку, що складається із багатьох складових, які враховують як соціальну, так і економічну сферу. Аналізуючи його зміст, можна сказати, що Індекс людського розвитку (ІЛР) є результатом соціально-економічної відповідальності держави. Індекс людського розвитку – інтегральний рейтинговий показник, що характеризує ступінь задоволення потреб людини та рівень забезпечення її прав [115], тобто в цьому й проявляється зв'язок Індeksu соціально-економічної відповідальності підприємництва із ІЛР. Вважається, що

рівень СЕВП впливає на рівень ІЛР, так як прямим чином впливає на задоволення потреб людей. Сам ІЛР включає в себе показники ВВП на душу населення, який розрахований в дол. США в перерахунку на ціни всередині країни, загальний рівень грамотності населення та очікувана кількість років, яка витрачається на освіту, очікувана тривалість життя.

Взагалі, вважається, що ІЛР є сумарним виміром досягнень в трьох напрямках людського розвитку: тривалість життя, доступ до знань та доцільний рівень життя.

У методиці ПРООН розглядається три індикатори добробуту: очікувана тривалість життя при народженні, освітні досягнення та реальний ВВП на особу [37]. Тобто, показники, які входять до складу ІЛР, і формують добробут населення.

Для більш обґрунтованого аналізу наведемо тенденції зміни ІЛР в Україні на рис. 3.6.

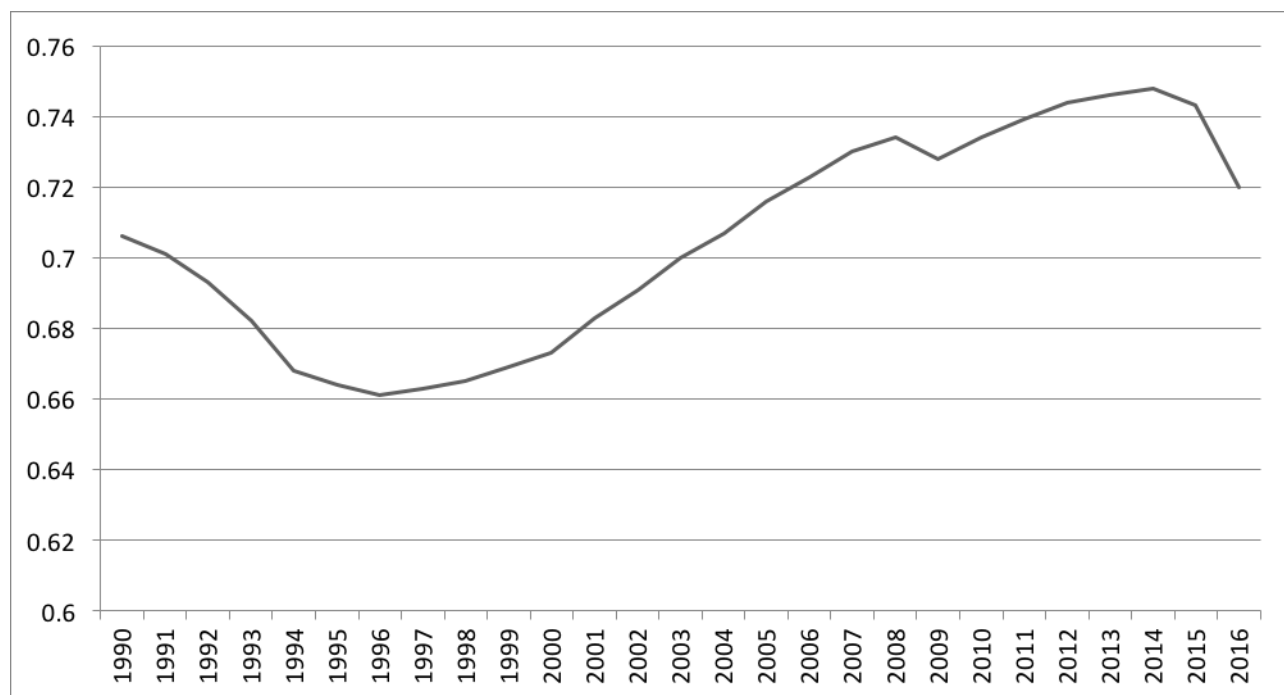


Рис. 3.6. Динаміка Індексу людського розвитку України, 1990-2016 рр.

З рисунку видно, що ІЛР України розвивається нерівномірно: відрізняється спадом та подальшим зростанням, після якого знову йде зниження [71]. Видається можливим виділення 5 фаз динаміки ІЛР в Україні.



I фаза – *зниження* – 1991-1996 рр. – пов’язана із отриманням Україною незалежності та погіршенням економічної ситуації в країні. Для вирішення проблем Україні знадобилось 5 років, щоб провести грошову реформу та покращити ситуацію в країні.

II фаза – *стабільне зростання* – 1996-2008 рр. – характеризується покращенням економічної та соціальної ситуації в країні, проведенням державою заходів щодо підвищення добробуту країни. Але закінчується ця стадія світовою економічною кризою та зниженням ІЛР у 2009 р.

III фаза – *нетривалий спад* – 2009 р. – світова економічна криза, що привела до зниження світової економіки в цілому та мала наслідки й для України, але вчасно були прийняті заходи, що дозволило в розвитку ІЛР говорити про наступну фазу.

IV фаза – *поступове зростання* – 2009 – 2014 рр. – почалась з 2009 р. після закінчення світової економічної кризи та відрізнялась поступовим нарощуванням економічного потенціалу країни, а також підвищенням ІЛР.

V фаза – *стрімке зниження* – 2014-2016 рр. – ІЛР України характеризується стрімким зниженням, що пов’язано із загостренням політичної, економічної, соціальної та військової ситуації в країні. З урахуванням того, що ІЛР залежить як від економічних, так і соціальних показників, то й ця ситуація одразу відбивається на стані показника ІЛР. У загальному рейтингу Україна знаходиться серед країн з високим рівнем людського розвитку, посідаючи 84 місце у 2015 р. та на 81 у 2014 р., що відображає тенденцію до зниження. У 2015 р. Україна поділила 84 місце із Вірменією. Показник ІЛР за цей рік нижче середнього по цій групі (0,746) та нижче середнього показника по Європі та Центральній Азії (0,756). Що характеризує з негативної точки зору розвиток цього індексу. Хоча й відмічається зростання показника ІЛР, зокрема по всіх його індикаторах: очікувана тривалість життя при народженні, середня тривалість навчання, очікувана тривалість навчання, ВВП на душу населення. Але з урахуванням загальних світових тенденцій цього бракує для підвищення рейтингу України та якості життя в ній [387].

Виділяють також ІЛР, скоректований з урахуванням нерівності, що означає дисконтування ІЛР на нерівність в країні. Це пояснюється тим, що сам ІЛР також усереднений. Так, за цим показником Україна отримала показник 0,690, втративши 7,2% від показника ІЛР.

У цій групі показників також виділяють Індекс гендерного розвитку, який характеризує гендерні нерівності у досягненні трьох вимірів ІЛР. В Україні в 2015 р. він дорівнював 1,000, тобто однакова рівність між чоловіками та жінками у досягненні вимірів ІЛР. ІЛР для них дорівнював 0,6721 для кожної групи, що позитивно характеризує суспільство.

Індекс гендерної нерівності вимірює нерівність досягнень між чоловіками та жінками у трьох вимірах: репродуктивне здоров'я, розширення прав та можливостей та економічна активність. Це відбувається шляхом оцінки показників материнської смертності та народжуваності серед підлітків, кількість депутатських місць в парламенті, кількість населення, яке має середню освіту за статтю, а також зайнятість серед жінок та чоловіків на ринку праці. За цим індексом Україна посіла 55 місце у рейтингу серед 159 країн, що оцінювались.

Також вимірюють Індекс багатомірної бідності, що запроваджений у 2010 р., який визначає депривацію у трьох вимірах: освіта, здоров'я та якість життя. За даними для оцінки цього індексу 0,4% населення (161 тис. осіб) є бідними за цими трьома напрямками та 0,0% (11 тис. осіб) живуть за межею бідності. Та сам Індекс у 2012 р. склав – 0,001. Але для розрахунку показника України були відсутні дані по харчуванню. Слід зауважити, що цей Індекс для України є достатньо низьким серед представлених [109].

Отже, аналіз даних дає підстави для висновку про неоднозначний рівень соціально-економічної відповідальності держави перед суспільством. Відбувається зростання багатьох соціально-економічних показників в останні роки, що підвищують рівень життя населення (середньомісячний розмір заробітної плати, кількість наданих субсидій) та зниження тих, що загострюють соціальну напругу в суспільстві (кількість безробітних, заборгованість із виплати заробітної плати), але з урахуванням загальної тенденції в суспільстві реальне

покращення соціальної ситуації в країні не спостерігається, що пояснюється загостренням політичної ситуації, інфляційними процесами, знеціненням національної валюти тощо. Покращення показника безробіття пояснюється не збільшенням робочих місць в країні, а відтоком робочої сили на роботу до інших держав.

Тому, завдання держави полягає в розвитку суспільства поєднанням зусиль як власних, так і підприємництва.

Далі через побудову кореляційної моделі слід дослідити вплив основних показників соціально-економічної відповідальності держави та підприємництва на ІЛР.

Індекс розвитку людського потенціалу розглядається в залежності від індексу освіти, рівня виснаження природних ресурсів (Natural resource depletion (% of GNI)), індексу очікуваної тривалості життя (Life expectancy Index), індексу доходів (Income Index), середнього віку (Medianage (years)). Вихідні дані представлені в табл. 3.10.

*Таблиця 3.10*

**Вихідні дані для розрахунку впливу індексів на ІЛР**

	Індекс освіти	Рівень виснаження природних ресурсів (% of GNI)	Індекс очікуваної тривалості життя	Індекс доходів	Середній вік (роки)	Індекс Людського розвитку
2010	0,793	5,90	0,759	0,657	39,7	0,734
2011	0,794	5,80	0,767	0,664	40,3	0,739
2012	0,799	4,10	0,774	0,665	40,4	0,744
2013	0,800	3,90	0,780	0,666	40,4	0,746
2014	0,803	3,20	0,785	0,665	40,5	0,748
2015	0,803	3,01	0,787	0,649	40,7	0,749
2016	0,804	2,98	0,789	0,643	40,8	0,749

Для виявлення найбільш значущих незалежних змінних і можливої залежності між факторами були розраховані значення коефіцієнтів кореляції Пірсона (табл. 3.11). Для розрахунку використовувався MS Excel.

Таблиця 3.11

## Матриця парних коефіцієнтів кореляції Пірсона

	Індекс освіти	Рівень виснаження природних ресурсів (% of GNI)	Індекс очікуваної тривалості життя	Індекс доходів	Середній вік (роки)	Індекс людського розвитку
Індекс освіти	1					
Рівень виснаження природних ресурсів (% of GNI)	-0,99347	1				
Індекс очікуваної тривалості життя	0,936259	-0,8993559	1			
Індекс доходів	-0,55055	0,50251018	-0,68055	1		
Середній вік (роки)	0,896948	-0,8739246	0,904794	-0,54438	1	
Індекс людського розвитку	0,97578	-0,9601619	0,967532	-0,53567	0,948324	1

Охарактеризувати силу кореляційного зв'язку можна, скориставшись шкалою Челдока, в якій певному значенню відповідає якісна характеристика. З табл. 3.11 видно, що всі незалежні змінні мають достатній зв'язок між собою. У випадку показників Індекс освіти, Індекс очікуваної тривалості життя, Середній вік спостерігається позитивна кореляція, яка перевищує значення 0,9, що говорить про дуже високу силу кореляції. При цьому найбільший вплив на у, тобто на витрати на ІЛР, має індекс освіти. Якщо звернути увагу на індекс доходів та рівень виснаження природних ресурсів, то спостерігається що доходи населення тісно пов'язані з хижацьким винищенням природного середовища.

При оцінюванні індексу доходів факторами будуть виступати *рівень бюджетних витрат на 1 особу* (відношення видатків із Зведеного бюджету до чисельного населення (чисельність населення урахувалася на кінець звітного року), індекс реальної заробітної плати, загальна заборгованість заробітної плати, частка зайнятості на великих підприємствах (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

## Дані для розрахунку впливу економічних показників на індекс доходів

	Рівень бюджетних витрат на 1 особу	Індекс реальної ЗПІ	Загальна заборгованість ЗПІ	Частка зайнятих на великих підприємствах	Індекс доходів
2010	8253,717	110,2	1240	2400,3	0,657
2011	9134,795	108,7	993	2449	0,664
2012	10810,59	114,4	911	2484,2	0,665
2013	11135,51	108,2	822	2383,7	0,666
2014	12185,86	93,5	1363	1945,1	0,665
2015	15899,52	79,8	1967	1708,6	0,649
2016	19627,61	109	1833	1586,6	0,643

Спочатку визначимо рівняння лінійної регресії. Для чого скористуємось даними регресійної статистики (табл. Ж.5)

Для визначення коефіцієнтів моделі слід застосувати метод найменших квадратів (МНК).

		Коефіцієнти
Y-перетин	$b_0$	0,713615
Рівень бюджетних витрат на 1 особу	$b_1$	-2E-07
Індекс реальної ЗПІ	$b_2$	-0,0002
Загальна заборгованість ЗПІ	$b_3$	-2E-05
Частка зайнятих на великих підприємствах	$b_4$	-2,4E-06

Таким чином, лінійна модель має вигляд:

$$y = 0,713615 - (2E - 07)x_1 - 0,0002x_2 - (2E - 05)x_3 - (2,4E - 06)x_4$$

Для визначення тісноти лінійного зв'язку знайдемо множинний коефіцієнт кореляції. Значення коефіцієнту кореляції обираємо з таблиці «Регресійна статистика» рядок *Чисельний R*.

$|r|=0,968845$ . Оскільки  $|r_{.xy}| > 0,9$ , то лінійний зв'язок тісний.

Для аналізу загальної якості оціненої лінійної регресії знайдемо коефіцієнт

детермінації. Значення коефіцієнта детермінації обираємо із таблиці «Регресійна статистика» рядок *R-квадрат*.  $R^2=0,938661$ . Розбіжність даних пояснюється лінійною моделлю на 93,9% та на 6,1% – випадковими помилками, тобто якість моделі хороша.

Перевіримо лінійну модель на адекватність за допомогою критерію Фішера. Кількість ступенів свободи  $k_1=4$  (кількість накладених зав'язків),  $k_2=3$  ( $n-1-k_1$ ).

Звертаємось до стандартної функції для розрахунку.  $F_{кр}$  має вигляд:  $=F_{РАСПОБР}(0,05;4;3)$

$F_{набл}$	>	$F_{кр}$	модель
11,47714		9,117182	адекватна

Вирахуємо витрати на виробництво виходячи із лінійної моделі ( $y_{regr\_lin}$ ) (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

### Розрахунок витрат на виробництво, виходячи із лінійної моделі

Рік	X1	X2	X3	X4	y	$y_{regr\_lin}$
2010	8253,717	110,2	1240	2400,3	0,657	0,658837
2011	9134,795	108,7	993	2449	0,664	0,663829
2012	10810,59	114,4	911	2484,2	0,665	0,663908
2013	11135,51	108,2	822	2383,7	0,666	0,66714
2014	12185,86	93,5	1363	1945,1	0,665	0,660077
2015	15899,52	79,8	1967	1708,6	0,649	0,650535
2016	19627,61	109	1833	1586,6	0,643	0,646853
Сер.знач.	12435,4103	103,4	1304,1428	2136,7857	0,65842	0,65873

На основі побудованої моделі робиться прогноз даних та розраховуються коефіцієнти еластичності, які визначають вплив зміни обраних факторів на Індекс доходів.

Коефіцієнт еластичності розраховується по формулі:

$$E_{y,x_j} = \frac{x_j}{y(x_1, x_2, \dots, x_n)} \cdot \frac{\partial y}{\partial x_j} \quad (3.1)$$

Коефіцієнти еластичності відображають, що якщо фактор  $x_j$  збільшити на 1%, то показник  $y$  змінюється на  $\alpha_j$  %.

Таким чином отримуємо наступні дані:

x1	x2	x3	x4
-0,00415	-0,03271	-0,04417	-0,00751

Отримані значення свідчать про те, що збільшення фактора «Рівень бюджетних витрат на 1 особу» на 1 % зменшить індекс доходів на -0,00415 %, а при збільшенні кожного наступного фактора Індекс доходів буде зменшуватись відповідно на 0,03271%, 0,04417%, 0,00751%.

Загальна еластичність розраховується за формулою:

$$B = \sum_{j=1}^n E_{y,x_j}$$

Таким чином, збільшивши на 1 % кожний фактор, від якого залежить індекс доходів, отримуємо  $B = -0,08853459$ .

У зв'язку з тим, що індекс доходів має негативний коефіцієнт кореляції з ІЛР, то збільшення рівня бюджетних витрат на 1 особу, індексу реальної заробітної плати, частки зайнятих на великих підприємствах призведе до збільшення ІЛР.

Як показує від'ємний знак коефіцієнта кореляції між цими двома показниками, їх динаміка має протилежний напрямок: тобто, зростання Індексу освіти не впливає на Індекс доходів. Динаміка індексу доходів, таким чином, обумовлюється низкою більш потужних факторів, аніж зростання рівень освіти населення.

З таблиці 3.11 видно негативну кореляцію між індексом доходів та іншими факторами, такими як індекс освіти, індекс очікуваної тривалості життя та середній вік. Витрати на одну особу не є ефективними та результативними,

оскільки фактично не впливають на рівень досліджуваних індексів.

У табл. 3.14 представлено розрахунок зв'язку між показником «Рівень виснаження природних ресурсів» та видатками на охорону навколишнього середовища.

Таблиця 3.14

**Дані для розрахунку зв'язку показників капітальних інвестицій та видатків на охорону навколишнього середовища із рівнем виснаження природних ресурсів**

	Капітальні інвестиції у охорону навколишнього середовища	Рівень видатків на охорону навколишнього середовища	Рівень виснаження природних ресурсів
2010	2188,2	2872,4	5,90
2011	2258,6	3890,7	5,80
2012	2331,4	5297,9	4,10
2013	2406,5	5594,2	3,90
2014	3089,4	3481,7	3,20
2015	2316,6	5529,7	3,01
2016	5027,2	6255,4	2,98

Якщо досліджувати динаміку показників рівня виснаження природних ресурсів, то бачимо, що вона йде на зменшення одночасно із збільшенням капітальних інвестицій як з боку підприємств, так і з боку держави шляхом збільшення рівня видатків на охорону довкілля зі Зведеного бюджету, про що свідчить матриця парних коефіцієнтів кореляції Пірсона для даних показників (Табл. Ж.6).

Бачимо, що капітальні інвестиції підприємств та рівень видатків з боку країни мають тісний зв'язок, а їх зв'язок з рівнем виснаження природних ресурсів має обернений характер, що покращує стан навколишнього середовища.

Розглянувши показник «Індекс очікуваної тривалості життя», який залежить від показників «Рівень видатків на охорону здоров'я з бюджету», «Рівень видатків на охорону здоров'я населення» можна побачити, що чинники в даній моделі мають достатньо сильний зв'язок.



А  $R^2=0,899$ . Розбіжність даних пояснюється лінійною моделлю на 89,9% й на 9,1% – випадковими помилками, що свідчить про гарну якість моделі.

Розраховані коефіцієнти еластичності більш наочно представлені на рис. 3.7.

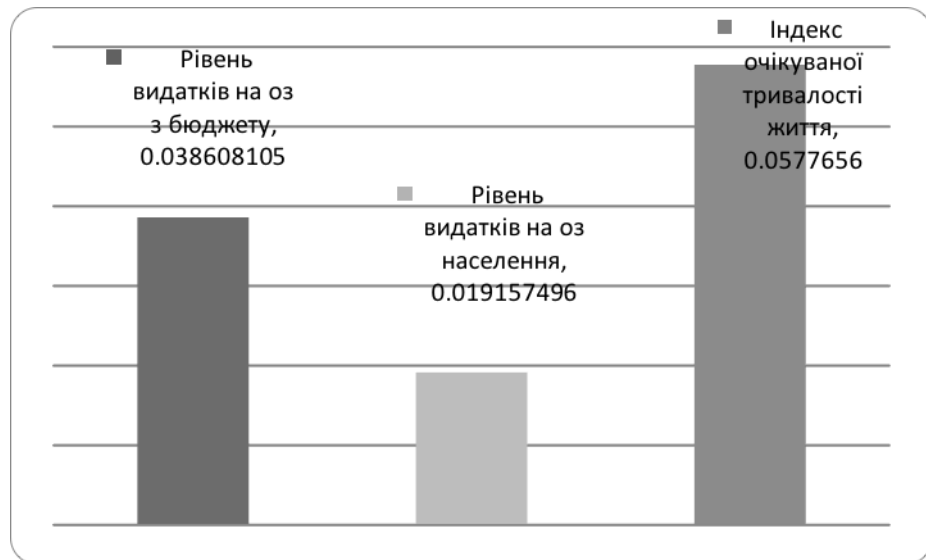


Рис. 3.7. Еластичність в залежності від досліджуваних факторів та сумарна еластичність

Коефіцієнти еластичності відображають, що при збільшенні рівня видатків на охорону здоров'я з бюджету, показник «Рівень видатків на охорону здоров'я населення» збільшується на 1%, показник «Індекс очікуваної тривалості життя» збільшується на 0,0386% та 0,0192% відповідно.  $E_2 < E_1$ . Виходячи з цього, рівень видатків на охорону здоров'я з бюджету дає більш значиме збільшення індексу очікуваної тривалості життя.

Загальна (сумарна) еластичність відображає, що коли всі враховані фактори збільшуються одночасно на 1%, то й показник змінюється (збільшується чи зменшується в залежності від знаку) на  $B\%$ .

У даному випадку лінійної моделі загальна еластичність складе 0,0578%.

Аналіз показника «Середній вік», який залежить від рівня бюджетних витрат на 1 особу, рівня видатків на охорону здоров'я, рівня видатків на охорону навколишнього середовища.

Розрахувавши регресійну статистику для лінійної та нелінійної моделі, в першому випадку отримала  $R^2=0,67403804$ , а у другому  $R^2=0,779657$ . Обираю оптимальну модель за більшим показником  $R^2$ .

Оскільки вихідна модель нелінійна, то для визначення параметрів регресії її потрібно лінеарувати.

$$\ln y = \ln A + \alpha_1 \ln x_1 + \Lambda + \alpha_n \ln x_n + \ln \varepsilon. \quad (3.2)$$

Уводжу заміни:

$$\left. \begin{aligned} u_i &= \ln(x_i), \quad i = 1, 2, \dots, n, \\ v &= \ln(y), \\ b_0 &= \ln(A), \\ \delta &= \ln(\varepsilon). \end{aligned} \right\} \quad (3.3)$$

Результат:

$$\ln y = \ln A + \alpha_1 u_1 + \Lambda + \alpha_n u_n + \delta. \quad (3.4)$$

Дані розрахунків для лінеаризованої моделі у табл. Ж.7 представлені дані регресійної статистики:

Перевіримо лінійну модель на адекватність за допомогою критерію Фішера. Кількість ступенів свободи  $k_1=3$  (число накладених зв'язків),  $k_2=4$  ( $n-1-k_1$ ).

Стандартна функція для розрахунку  $F_{кр}$  має вигляд: =FРАСПОБР(0,05;3;1)

1 спосіб			
$F_{набл}$	>	$F_{кр}$	модель
4,71784		3,182446	адекватна
2 спосіб			
$F_{набл}$	Значимість $F_{набл}$	<0,05	Вывод
4,71784	0,0084043	да	модель адекватна

Оскільки лінійна модель адекватна, то й відповідна їй нелінійна також адекватна.

Знаходимо параметри вихідної степенної моделі. Модель, яку ми отримали, має вигляд:

$$y = 35,55751 \cdot x_1^{0,0219} \cdot x_2^{-0,0158} \cdot x_3^{0,0112}.$$

Розрахуємо коефіцієнти еластичності. Для степенної моделі коефіцієнти еластичності постійні та дорівнюють параметрам моделі, тобто

$$\mathcal{E}_{y,x_1} = 0,0219\%, \quad \mathcal{E}_{y,x_2} = -0,0158\%, \quad \mathcal{E}_{y,x_3} = 0,0112\%.$$

$\mathcal{E}_{y,x_1} > \mathcal{E}_{y,x_3} > \mathcal{E}_{y,x_2}$ , таким чином, соціальна спрямованість держави полягає в тому, щоб підвищити бюджетні витрати на 1 особу.

Для показника «Індекс освіти», який в більшій мірі впливає на ІЛР, потрібні наступні дані (табл. 3.15).

Таблиця 3.15

**Дані для розрахунку впливу рівня видатків на освіту з бюджету та населення на Індекс освіти**

	Рівень видатків на освіту з бюджету	Рівень видатків населення на освіту	Індекс освіти
2010	79826	11484	0,793
2011	86253,6	12750	0,794
2012	101560,9	13481	0,799
2013	105538,7	14015	0,800
2014	100109,5	12618	0,803
2015	114193,5	17476	0,803
2016	129437,7	18362	0,804

Порівнявши показники для лінійної та нелінійної моделі, отримуємо в першому випадку  $R^2=0,627694315$ , а в другому  $R^2=0,689771$ . Обираємо оптимальну модель за більшим показником  $R^2$ .

Знаходимо параметри вихідної степенної моделі. Отримали модель має наступний вигляд:

$$y = 0,640297 \cdot x_1^{0,0137} \cdot x_2^{0,0066}$$

У даному випадку (нелінійна модель) загальна еластичність складе 0,020354.

Тобто, якщо враховані фактори збільшуються одночасно на 1%, то й показник «Індекс освіти» зростає на 0,020354 %.

Однак за коефіцієнтами еластичності видно, що зростання показника «Рівень витраток населення на освіту» не так значимо вплине на індекс освіти у зрівнянні із першим фактором «Рівень витраток на освіту з бюджету» (рис. 3.8).

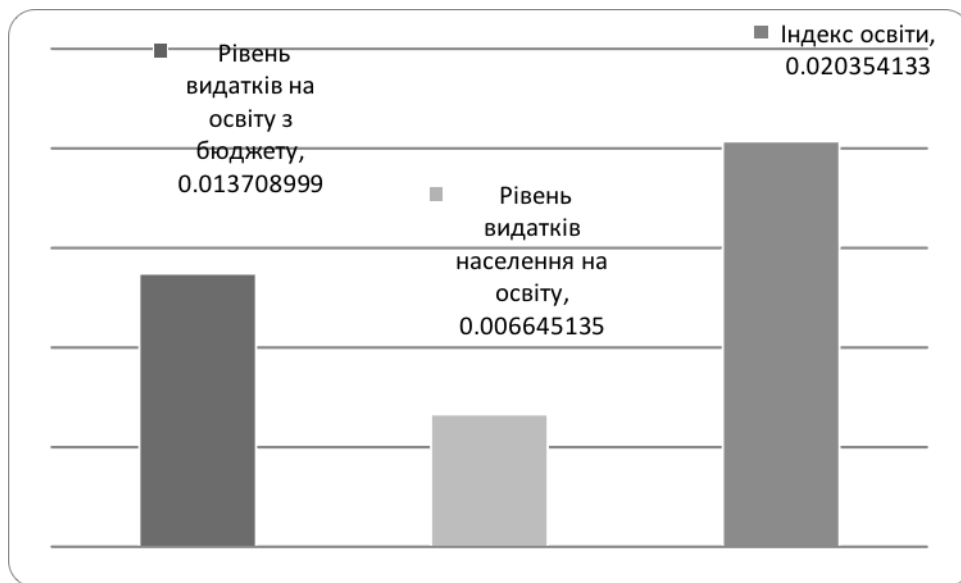


Рис. 3.8. Еластичність в залежності від досліджуваних факторів та сумарна еластичність

Отже, було проаналізовано вплив показників витраток з бюджету на сферу охорони здоров'я, охорони навколишнього середовища на показники, які складають ІЛР. Показано, яким чином впливають відрахування держави на розвиток індексів та самого ІЛР і доведено, що вони значно залежать від запропонованих показників та в найбільшій мірі від відрахувань держави на ці сфери. Це дає підстави для висновку, що соціально-економічна відповідальність держави впливає на ІЛР України.

### 3.2 Дослідження стану реалізації соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні

Оскільки основою соціально-економічної відповідальності підприємництва виступає саме економічне підґрунтя діяльності бізнесу, то для повноцінного аналізу СЕВП в Україні необхідним є аналіз рентабельності операційної діяльності підприємств за розмірами, як основний показник ефективності діяльності підприємства. У табл. 3.16 наведено рівень рентабельності операційної діяльності підприємств України у 2010-2016 рр.

Таблиця 3.16

#### Рентабельність операційної діяльності підприємств України за розмірами, 2010-2016 рр.

	2010	2011	2012	2013	2014*	2015*	2016*
<b>Усього</b>	4,0	5,9	5,0	3,9	-4,1	1,0	7,4
<b>По великих підприємствах</b>	3,9	6,2	5,2	5,0	0,7	4,0	8,7
<b>По середніх підприємствах</b>	5,0	6,0	5,0	3,2	-3,6	0,0	6,9
<b>По малих підприємствах</b>	1,8	4,2	4,1	2,2	-17,9	-4,2	5,1
<b>З них по мікропідприємствах</b>	-3,5	0,8	-0,1	-2,3	-30,1	-8,2	-0,6

\*Без урахування території зони АТО та окупованої території АР Крим

\*Складено автором на основі [2]

У таблиці наведено дані в залежності від розмірів підприємств, які прийняті офіційно в нашій країні. З таблиці та рис. 3.9 видно, що рентабельність підприємств у досліджуваній період змінювалась згідно загальних тенденцій змін макроекономічних показників в Україні. Найбільший спад спостерігається, починаючи з 2014 р., що пов'язано із загостренням політичної, економічної та військової ситуації в країні.

Найбільшу рентабельність показують великі підприємства, а у 2014 р. можна спостерігати найбільше зниження показника рентабельності й різке

зростання у наступні роки. Середні підприємства також відрізняються достатнім рівнем рентабельності операційної діяльності та нарощуванням потужностей після 2014 р.



Рис. 3.9. Динаміка показників рентабельності операційної діяльності підприємств України за розмірами, 2010-2016 рр.

А ось малі та мікропідприємства виявляють найбільшу вразливість від подій в державі. Хоча й вони вже повернулись до показників зростання, а мікропідприємства поки ще не змогли підвищити свою рентабельність. Звідси можна зробити висновок, що найбільший рівень економічної відповідальності, який проявляється у ефективній роботі підприємств, у великих підприємств, які за останні два роки змогли підвищити свою рентабельність до показників, що передували 2014 р. та навіть перевищили ці показники. Після них йдуть середні за розміром підприємства. А малі підприємства, в тому числі мікропідприємства, значно знизили рівень своєї економічної відповідальності протягом 2014-2015 рр. Хоча тенденція до покращення ситуації є.

Результатом є невиконання зобов'язань підприємницького сектору, особливо перед зовнішнім стейкхолдером – державою (табл. 3.17), а частково – і

перед внутрішніми (власники, працівники). В 2016 р. намітився перелам тенденції у секторі МСП, мікропідприємництво залишається збитковим.

Таблиця 3.17

### Динаміка податкового боргу за 2010-2016 рр.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Усього, млрд. грн</b>	16,7	13,8	10,1	11,5	26,9	47,0	70,1
<b>Базовий темп росту, % до 2009 р.</b>	141,5	117,0	85,6	97,5	228,0	398,3	594,1

\* Складено автором на основі [250].

Аналіз динаміки податкового боргу державі за аналізований період свідчить, що розмір податкового боргу мав різні тенденції: із зниження на початку періоду протягом трьох років (2010-2012 рр.) до зростання, зокрема швидкими темпами з 2012 р., що негативно характеризує СЕВП підприємництва в Україні, оскільки сплата податків є однією з її характеристик.

Наступним показником, що буде відображати рівень соціально-економічної відповідальності підприємництва, стане показник наявності нефінансової звітності на підприємстві.

В Україні на цей час склалась тенденція до підготовки нефінансових звітів великими національними компаніями та представниками ТНК, які оперують на нашому ринку. Хоча й спостерігається позитивна динаміка: кількість компаній, які складають звіти, щороку зростає й у 2016 р. вперше нефінансовий звіт за стандартом GRI почали складати державні підприємства. Підготовка нефінансових звітів все ще є прерогативою великих національних компаній та представництв міжнародних корпорацій. Згідно із прогнозами, 2017 рік мав би стати ще прогресивнішим завдяки зацікавленості як з боку інвесторів та кредиторів, так і з боку українського суспільства та співробітників компаній [220].

Згідно з даними Baker Tilly, в Україні нефінансові звіти за стандартом GRI у 2016 році мали опублікувати 15 компаній. А взагалі динаміка українських компаній, які надають нефінансову звітність з 2007 по 2016 роки представлена на рис. 3.10.



\* Дані за 2016 рік прогнозовані компанією Baker Tilly

Рис. 3.10. Кількість звітів за стандартом GRI

З рисунку видно, що кількість звітів за світовими стандартами зростає, що пояснюється посиленням уваги до соціальної відповідальності бізнесу.

У представленому нижче аналізі Індексу прозорості за 2016 рік зазначено наступну кількість підготовлених звітів серед 100 найбільш успішних компаній України (рис. 3.11).

Зазначено, що майже усі вони підготовлені за GRI, але з рисунка видно, що в 2016 році кількість звітів на цих двох рисунках значно відрізняється, що пояснюється тим, що на попередньому рисунку це число було прогнозованим.

Як уже згадувалось, в Україні у 2011-2012 рр. Центром «Розвитку корпоративної соціальної відповідальності» (Центр) почав визначатись Індекс прозорості та підзвітності компаній України (Індекс) щодо впровадження технологій КСВ та інформування громадськості, в тому числі основних стейкхолдерів компанії, про політику і практики в сфері КСВ.



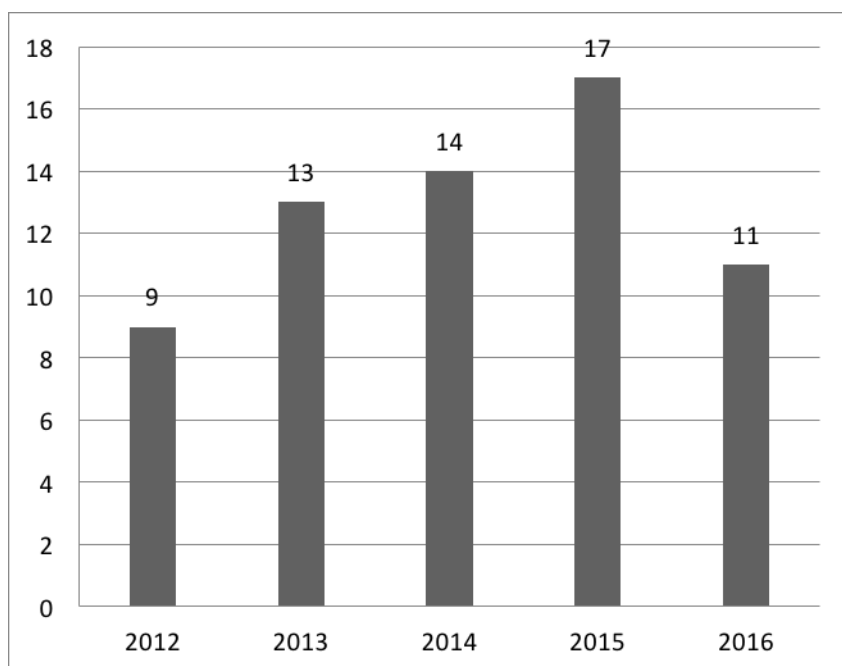


Рис. 3.11. Кількість нефінансових звітів 100 найбільших компаній України

За словами керівника цього Центру: «Індекс є єдиним інструментом моніторингу розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні з 2011 року, що щорічно робить моніторинг ставлення до КСВ 100 найбільших компаній України. Це допомагає бачити сильні та слабкі сторони розвитку КСВ в Україні, а також те, на що потрібно звернути увагу. Неочікуваним для нас результатом стало те, що національні та міжнародні компанії мають однаковий рівень розкриття інформації з КСВ на своїх веб-сайтах [117, с. 54; 258].

У 2015 р. оцінювались за цим Індексом компанії, які входили до Рейтингу Forbes ТОП-200 найбільших компаній України. Всього було проаналізовано та оцінено перші 100 компаній цього рейтингу за 18 секторами економіки. Об'єктом оцінки були сайти компаній, аналіз яких з'ясував, що 16 компаній із 100 лідерів не мали сайтів на той момент. Результати оцінювання та Індексу полягають у наступному: в середньому Індекс прозорості серед ТОП-100 компаній України склав 21,5%, що більше попереднього року на 4,4%. Серед ТОП-10 виділили: «АрселорМіттал Кривий Ріг», «Оболонь», ДТЕК, «Метінвест», ГК «Фокстрот» (увійшов до рейтингу вперше), «Кернел Трейд» (увійшов до рейтингу вперше), СКМ, Концерн «Галнафтогаз», «Дніпроспецсталь», «NestleУкраїна» (увійшов до

рейтингу вперше). Покращенням рівня прозорості відзначились такі компанії як «Кернел Трейд», «Нестле Україна» та «Porsche Україна». Також відбулось зростання нефінансових звітів з 14 (2014 р.) до 17 (2015 р.). Аналіз сайтів та інформації в сфері КСВ цих компаній показав, що в більшій мірі надається інформація у сфері трудових відносин, охорони довкілля, тоді як про управління КСВ та діалогу із стейкхолдерами інформації замало. Секторальний аналіз показав, що найбільше надають інформації підприємства металургійної, телекомунікаційної та фінансової сфери, а найменше – нафтогазова та тютюнова промисловість [257].

У травні 2017 р. було презентовано шостий Індекс прозорості і КСВ найбільших компаній в Україні, за результатами якого відзначається наступне: Середній рівень розкриття інформації українськими компаніями склав 19,3%, а серед ТОП-10 компаній – 56,5%. Результату відкритості у 50% досягли 6 компаній із 100 аналізованих, що є незначним показником, особливо враховуючи, що це найбільш фінансово активні компанії України. Лідери Індексу наступні: «АрселорМіттал Кривий Ріг» і ДТЕК, СКМ, Концерн «Галнафтогаз», «Нафтогаз» і «Кернел», МХП, «Метінвест», ТОВ «САВ-Дістрибьюшн» (Фокстрот) і НАЕК «Енергоатом». Варто відмітити, що до їх числа вперше увійшли дві державні компанії. Характер висвітленої інформації залишається майже незмінним з початку формування Індексу: здебільшого представлена інформація про управління трудовими відносинами, охорону навколишнього середовища, але майже відсутня з конкретних заходів в сфері управління КСВ. Аналіз за секторами з'ясував деякі зміни у порівнянні із попереднім роком: найвищий рівень розкриття інформації з КСВ в телекомунікаційній, енергетичній, агропромисловій та гірничо-металургійній промисловості, а найнижчий в хімічній промисловості. Половина КСВ-звітів за 2015 рік підготовлена відповідно до GRI 4.0 («АрселорМіттал Кривий Ріг», (основний), ДТЕК (G4 розширений), «Кернел» (основний)) або з елементами GRI 4.0 (Концерн «Галнафтогаз» та інші) [258].

У табл. 3.18 наведено лідерів за Індексом прозорості протягом 2012-2016 рр.

Таблиця 3.18.

## Лідери Індексу прозорості

2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.
СКМ	ДТЕК	АрселорМіттал Кривий Ріг	АрселорМіттал Кривий Ріг	АрселорМіттал Кривий Ріг ДТЕК
ДТЕК	Арселор Міттал Кривий Ріг	ДТЕК	Оболонь	
Метінвест	СКМ	СКМ	ДТЕК	СКМ
АрселорМіттал Кривий Ріг	Оболонь	Оболонь	Метінвест	Концерн Галнафтогаз
Київстар	Метінвест	Метінвест	Група компаній Фокстрот	Нафтогаз
Інтерпайп Україна	Карлсберг Україна	Київстар	Кернел Трейд	Кернел Трейд
Галнафтогаз	Київстар	Карлсберг Україна	СКМ	Метінвест
Дніпроспецста ль	Інтерпайп Україна	Концерн Галнафтогаз	Концерн Галнафтогаз	ПАТ «Миронівський хлібопродукт»
МЕТРО Кеш енд Кері Україна	Дніпроспецстал ь	Дніпроспецстал ь	Дніпроспецстал ь	ТОВ «САВ- Дистрибьюшн » (Фокстрот)
МТС	Галнафтогаз	Монделіс Україна/ Крафт Фудз Україна	Нестле Україна	ДП «НАЕК «Енергоатом»

\*Складено автором на основі [258].

Отже, можна дійти висновку, що ситуація в Україні щодо реалізації КСВ на підприємствах суттєво не змінилась. До лідерів входять Арселор Міттал, ДТЕК, СКМ, Метінвест, Кернел (другий рік поспіль) та інші [67]. Індекс оцінює висвітлення підприємствами своєї КСВ завдяки нефінансовій звітності та сайтам компаній. Зміни компаній в рейтингу 2016 року пов'язані з тим, що деякі компанії не ввійшли до списку лідерів, які оцінюються Центром. Але український Індекс прозорості може бути використаний для оцінки СЕВП, оскільки спрямований на оцінку діяльності компаній в сфері КСВ і напрямки СЕВП можуть бути виокремлені при врахуванні цього рейтингу.

Далі слід проаналізувати лідерів за Індексом більш детально. Детальний аналіз нефінансових звітів чи частин загального звіту, який відповідає за соціальну діяльність дав можливість систематизувати матеріал за декількома групами показників: коефіцієнт виробничого травматизму, коефіцієнт смертельного травматизму, розмір інвестицій в охорону праці, розмір соціальних інвестицій, інвестицій у навчання, а також відрахування на програми соціального партнерства. Дані показники обрано для аналізу як ті, що характеризують рівень соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні, що враховують як соціальну (коефіцієнт виробничого травматизму, коефіцієнт смертельного травматизму), так і економічну (розмір інвестицій в охорону праці, соціальних інвестицій, інвестицій в навчання, а також витрати на соціальне партнерство) складову. Матеріал наведений у табличному вигляді, де представлені ті підприємства, які надали відповідну інформацію. Дані деяких підприємств, які є лідерами за Індексом прозорості 2016, були надані кінцевою датою на 2014 р., як наведено в звітах цих компаній на офіційних сайтах.

Результати аналізу звітів свідчать, що велике підприємництво в Україні реалізує СЕВП у досить широкому діапазоні (табл. 3.19). Крім того, низка підприємницьких структур визначає основний напрямок СЕВП: охорона навколишнього середовища – 23%, залучення молоді до ринку праці – 15%, соціальне партнерство – 8%.

*Таблиця 3.19*

**Напрями реалізації СЕВП великим підприємництвом України (у % до досліджених)**

Соціальні програми	Соціальне партнерство	Соціальні інвестиції	Інвестиції в розвиток персоналу	Зайнятість молоді	Зайнятість інвалідів	Сталий розвиток
100	100	100	100	92,3	38,4	100

\*Власна розробка автора

Розмір фінансових вкладень у реалізації СЕВП і їх динаміка не мають будь-яких усталених тенденцій, навіть для визначених підприємницькими структурами основних напрямів СЕВП: розмір інвестицій в охорону праці варіюється від 3,45

млн. грн. (ПАТ «Оболонь», 2012 р.) до 1,63 млрд. грн. (Група СКМ, 2013 р.); в навчання персоналу на підприємстві – від 0,5 млн. грн. (ПАТ «Оболонь», 2014 р.) до 108 млн. грн. (Група СКМ, 2014 р.). Обсяги соціальних інвестицій коливаються від 31,0 млн. грн. (ПАТ «Миронівський хлібопродукт», 2013 р.) до 155,8 млн. грн. (НАК «Нафтогаз України», 2016 р.).

У табл. Ж.9 представлено динаміку коефіцієнтів виробничого та смертельного травматизму. Лише компанія «АрселорМіттал» наводить показник травматизму.

У табл. Ж.9 наведено показники травматизму по підприємствах-лідерах, що надали відповідну інформацію у своїх звітах. З неї видно, що не всі компанії надали дані за 2015-2016 рр., але в цілому тенденція простежується та може бути проаналізована. Так, серед компаній, що представлені, Група «СКМ» та «Метінвест» надали інформацію за 2012 – 2014 рр., з якої ми бачимо, що в ці роки коефіцієнт виробничого травматизму на підприємствах почав знижуватись (0,46 – 2012 р. та 0,42 – 2014 р. – Група «СКМ»; 1,00 – 2012 р. та 0,89 – 2014 р. – «Метінвест»). Коефіцієнт смертельного травматизму на цих підприємствах також мав тенденцію до зниження протягом цих років.

Інші підприємства мають різну тенденцію цих показників: так, ДТЕК знизив показник виробничого травматизму у 2015 р. до 0,5 проти 0,62 у 2014 р., але у 2016 р. відбулось зростання до 0,53. Хоча коефіцієнт смертельного травматизму має стійку тенденцію до зниження.

Показники НАК «Нафтогаз» зросли у 2016 р. проти 2015 р. (0,35 та 0,3 відповідно), хоча коефіцієнт смертельного травматизму значно знизився (6,4 – 2015 р. та 2,59 – 2016 р.).

На Миронівському хлібокомбінаті коефіцієнт травматизму має негативну тенденцію: значне зростання у 2015 р. та зниження у 2016 р., але все одно вище показника 2014 р. А показник смертельного травматизму стабільно знижується.

«АрселорМіттал» наводить показник травматизму на підприємстві без зазначення виробничого та смертельного. Відповідно до звіту, травматизм на підприємстві знижується.

Отже, можна зробити висновок, що в цілому показники травматизму мають тенденцію до зниження (за винятком Миронівського хлібокомбінату), що характеризує компанії як відповідальні по відношенню до працівників.

Наступний обраний показник, який характеризує рівень СЕВП України, це інвестиції в охорону праці, що відображає як соціальну (розвиток охорони праці), так і економічну (інвестиції) складові відповідальності. Цей показник є достатньо важливим з урахуванням попереднього показника, що аналізувався. Динаміку інвестицій у цей сектор діяльності можна простежити з табл. Ж.10.

У табл. Ж.10 наведено динаміку інвестицій в охорону праці на підприємствах-лідерах з Індексу прозорості, що надали відповідну інформацію в своїх звітах. Також тут представлені дані компанії «Оболонь» як підприємства з достатньо активною відповідальною позицією. Так, згідно таблиці, підприємства здійснюють достатньо великі відрахування в охорону праці на власному підприємстві. Найбільші показники у групі «СКМ» та «АрселорМіттал» (1,596 млрд. грн. – Група «СКМ» та 1,6 – млрд. грн. – «АрселорМіттал»). ДТЕК також інвестує кошти в охорону праці підприємства, ці інвестиції мають нерівномірну тенденцію, але їх розмір достатньо великий. Найменші інвестиції, серед представлених підприємств у компанії «Оболонь» (3,63 млн. грн у 2014 р.).

Далі проаналізуємо інвестиції в навчання персоналу. У звітах, що представлені дані малоінформативні, але деякі підприємства навели інформацію щодо цієї статті витрат (табл. Ж.11). Показник витрат на навчання персоналу є показовим для оцінки СЕВП, тому що завдяки йому можна проаналізувати такий інструмент як соціально-відповідальне навчання, завдяки якому відбувається професійний та особистісний розвиток персоналу.

З цієї таблиці в табл. Ж.11 видно, що підприємства однієї фінансово-промислової групи («СКМ» та ДТЕК) здійснюють відрахування на навчання персоналу, але в різних масштабах. У 2014 р. група «СКМ» здійснила інвестицій на 108 млн. грн., а ДТЕК у 2016 р. – 26,6 млн. грн. Масштаби інвестицій компанії «Оболонь» на цю статтю витрат значно нижчі (500 тис. грн.). Інвестиції «Кернел» на навчання персоналу знижуються щороку. За період з 2015 р. до 2016 р. розмір

інвестицій знизився майже на 50 тис. дол. США.

Інші компанії також здійснюють навчання персоналу, але в їхніх звітах відсутня інформація стосовно коштів, витрачених на це. В основному навчання відбувається у формі тренінгів, спеціальних програм, розроблених на цих підприємствах для підвищення кваліфікації своїх працівників.

Також важливим для оцінки СЕВП є показник соціальних інвестицій, які здійснюють підприємства. Він характеризує рівень саме економічної складової СЕВП шляхом відрахування коштів на інвестиції в соціальній сфері, тобто ті, що будуть мати соціальний ефект, а не приносити матеріальний дохід. У табл. Ж.12 представимо дані, які наведено в звітах підприємств, що було проаналізовано.

З таблиці Ж.12 видно, що компанія «Метінвест» протягом 2012-2014 рр. інвестувала у соціальну сферу в достатньому обсязі, а у 2014 р. збільшила інвестиції майже на 40 млн. грн. від початку аналізованого періоду. НАК «Нафтогаз» тут є лідером із розміру витрат на соціальні інвестиції. Миронівський хлібокомбінат також показує зростання витрат на соціальні інвестиції, хоча їхній розмір й нижче за інші підприємства, окрім ДТЕК (45,63 млн. грн. у 2016 р.).

Показник соціальних інвестицій є показовим для оцінки СЕВП, адже він виступає одним із її інструментів, що допомагає підвищувати добробут населення. Інші підприємства, що аналізувались, також здійснюють відрахування на соціальну сферу, як-то благодійність та спонсорство, але дані малоінформативні та не можуть бути об'єднанні у таблицю.

Окремим показником, що характеризує рівень СЕВП України, є показник витрат на соціальне партнерство. У представлених соціальних звітах мало підприємств надали відповідну інформацію стосовно суми витрат, але майже усі вони здійснюють програми соціального партнерства в межах дислокації своїх підприємств. Серед даних, що наявні у звітах Група «СКМ» виконала програми соціального партнерства у 2014 р. на суму 232,8 млн. грн., ДТЕК – 45,5 млн. грн. у 2016 р. та НАК «Нафтогаз» на суму 55,8 млрд. грн. Як бачимо, «Нафтогаз» відрахував на соціальне партнерство набагато більше за інші компанії, що надали офіційні дані.

У табл. 3.20 узагальнено основні елементи СЕВП, що дасть змогу зробити висновок про рівень соціально-економічної відповідальності аналізованих компаній.

Таблиця 3.20

**Порівняльна характеристика підприємств за основними соціально-економічно відповідальними практиками**

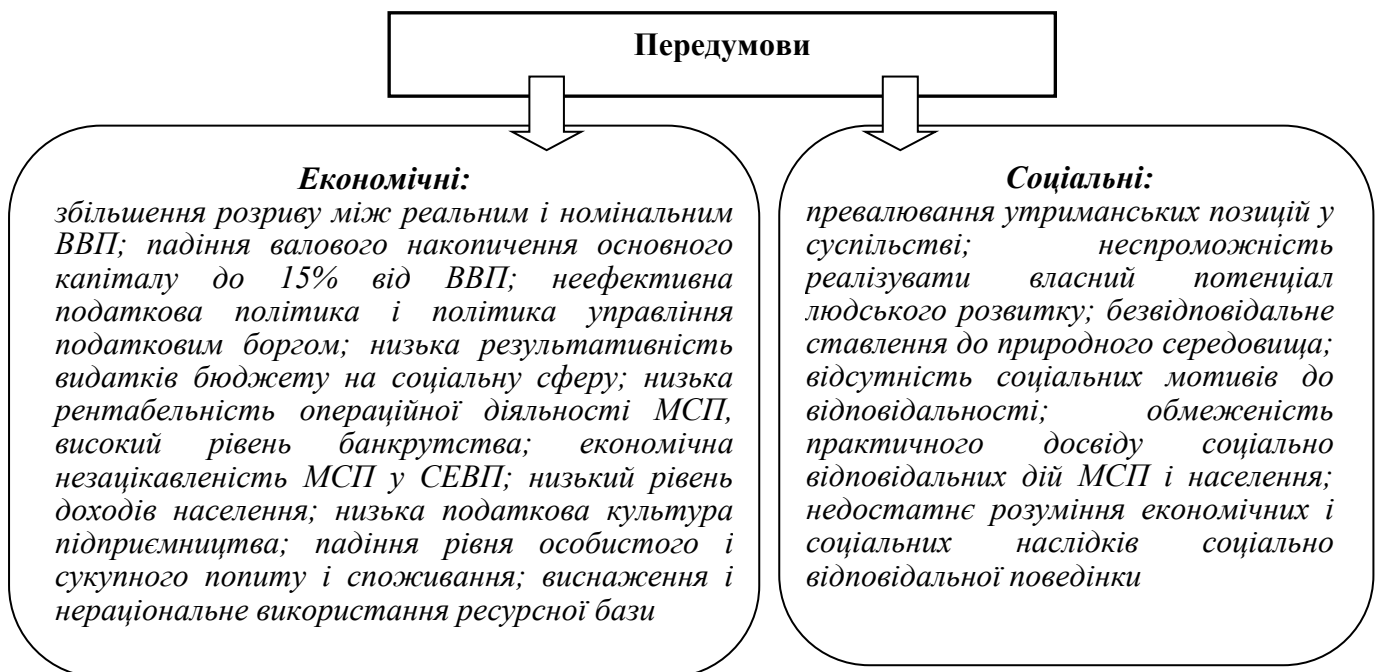
Назва компанії	Соціальний звіт	Соціальні програми	Соціальне партнерство	Соціальні інвестиції	Інвестиції в розвиток персоналу	Зайнятість молоді	Зайнятість інвалідів	Сталий розвиток	Примітка
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
«АрселорМіттал»	+	+	+	+	+	+	+	+	Орієнтовані на покращення навколишнього середовища
ДТЕК	+	+	++	+	+	+	н/і	+	
СКМ	+	+	+	+	+	+	н/і	+	
Концерн «Галнафтогаз»	+	+	+	+	+	+	н/і	+	Орієнтовані на покращення навколишнього середовища
Нафтогаз	Частина фінансового звіту	+	+	+	+	+	н/і	+	Орієнтовані на покращення навколишнього середовища
«Кернел Трейд»	Частина фінансового звіту	+	+	+	+	+	н/і	+	
«Метінвест»	+	+	+	+	+	+	+	+	
ПАТ «Миронівський хлібопродукт»	+	+	+	+	+	+	+	+	Орієнтовані на соціальне партнерство
ТОВ «САВ-Дистрибьюшн» (Фокстрот)	+	+	+	+	+	+	+	+	Орієнтовані на залучення молоді до ринку праці
ДП «НАЕК «Енергоатом»	+	+	+	+	+	н/і	н/і	+	Перша державна компанія у рейтингу. У звіті майже відсутній цифровий матеріал.
«Нестле Україна»	+	+	+	+	+	+	н/і	+	Орієнтовані на залучення молоді до ринку праці
«Ernst&Young»	+	+	+	+	+	+	н/і	+	
«Оболонь»	+	+	+	+	+	+	+	+	

\* Складено автором на основі [127-131; 140; 220-222; 232, 280; 301; 395].



Таким чином, можна дійти висновку, що підприємства-лідери, а також деякі інші підприємства є активними соціально-економічно відповідальними діячами, що здійснюють конкретні практики із СЕВП. У цілому аналіз звітів показав, що підприємства орієнтовані на досягнення цілей сталого розвитку й активно використовують інструменти СЕВП такі як: соціальні інвестиції, соціально-відповідальне навчання, соціально-відповідальне ведення бізнесу, соціальне партнерство. Розмір витрат на ту чи іншу статтю залежить від сфери діяльності підприємства та її масштабів.

На підставі виконаного аналізу визначені економічні і соціальні передумови формування механізму СЕВП в Україні (рис. 3.12).



\* Власна розробка автора

Рис. 3.12. Комплекс передумов формування механізму СЕВП в Україні

Для порівняння проаналізуємо основні тенденції в цій сфері з боку великих міжнародних компаній. Так, Google (США) в сфері СЕВП характеризує наступна ініціатива: Google Green – це корпоративне зусилля для ефективного використання ресурсів та підтримки відновлюваної енергетики. Повторне використання ресурсів та економія електроенергії заощаджує для компанії навіть більше, ніж зменшення тарифів. Інвестиції в цю галузь мають реальний вплив. Google в результаті цього отримав загальне падіння потреб енергії для своїх

центрів обробки даних в середньому на 50%. Ці заощадження можуть бути перенаправлені в інші галузі бізнесу або ж інвесторам. Основними напрямками та інструментами в сфері СЕВП є – соціальні інвестиції та дослідження в галузі екології.

Xerox (США) має кілька програм для пожертвування та підтримки програм соціальної відповідальності. Їхня програма підтримки громади заохочує безпосередньо залучати працівників. З 1974 р. у програмі взяли участь понад півмільйона співробітників компанії Xerox. Тільки в 2013 році Xerox виділив більше 1,3 мільйона доларів, щоб дати змогу 13 тисячам співробітникам взяти участь в заходах, орієнтованих на громаду. Нагородою для Xerox є не лише визнання громадою, але й віра у те, що ідея, за яку боряться працівники, підтримується їхнім роботодавцем. Основними напрямками та інструментами в сфері СЕВП є – благодійність, підтримка соціальних програм та підтримка громади. З огляду на наведені дані, вклад у розвиток громади є великим. Переймання досвіду компанії є корисним для вітчизняних підприємств, адже підтримка громади є важливим кроком для розвитку суспільства.

Target (США) з 1946 року робить все більше зусиль та вкладає активів для підтримки місцевості та екології територій, на яких у них є магазини. Протягом кількох останніх років зусилля компанії були направлені на освітні гранти та становили 5% від прибутку та ідуть до місцевих громад. Тільки в галузі освіти Target пожертвували більше, ніж 875 мільйонів доларів з 2010 року. Основними напрямками та інструментами в сфері СЕВП є – філантропія та освітні гранти. Корисним досвід цієї компанії є з огляду на освітню орієнтацію. Більшість компаній вітчизняного великого бізнесу, що була проаналізована, інвестувала в розвиток персоналу, але важливим є не тільки розвиток персоналу, але й освітній розвиток громади та суспільства взагалі.

Starbucks (США) є одним із найбільш відомих представників в сфері кави. У 2012 році Starbucks зайняла п'яте місце у рейтингу соціально-відповідальної компанії за версією Fortune Magazine. Існує чимало вимог для участі в цьому рейтингу. Компанія постійно шукає кращих способів розвитку стійкого

виробництва своєї кави. Вони встановили деякі основні принципи, які називаються практикою С.А.Ф.Е, що забезпечує лідерство в галузі навколишнього середовища, економічну відповідальність та якість продукції. Starbucks також підтримує Ethos Water, яка забезпечує чисту воду більш ніж мільярд людей. Основними напрямками та інструментами в сфері СЕВП є – етичні принципи та стале виробництво. Стале виробництво є запорукою розвитку нашого суспільства на засадах сталого розвитку.

Disney (США) в основному фокусується на кількох сферах соціальної відповідальності, а саме: підтримка громади, захист навколишнього середовища та волонтерство. Disney був основним спонсором допомоги після стихійних лих, таких як землетрус у Гаїті в 2010 році. Компанія також зацікавлена в захисті навколишнього середовища, а саме виділяє доходи від фільмів про природу на висадку дерев в дощових лісах і захист тисячі акрів коралових рифів. Основними напрямками та інструментами в сфері СЕВП є – філантропія та розвиток довкілля. З урахуванням стану навколишнього середовища в Україні, розвиток довкілля, збереження природних ресурсів є важливим для нашої країни, адже надмірне використання ресурсів не підкріплюється заміною виробничих потужностей на більш сучасні, які вимагають меншого споживання та роботи на альтернативних видах енергії та палива.

NuSkin (США) – одна з головних ініціатив компанії називається Nourish the Children. Програма була започаткована у 2002 році і дозволяє лідерам, працівникам та клієнтам робити пожертвування з продажів дітям, які потребують, їжу багату поживними речовинами. У березні 2014 року NuSkin оголосили, що вони пожертвували понад 350 мільйонів страв. В компанії також діє Фонд «Сила заради добробуту», який працює над наданням допомоги дітям від хвороб, неграмотності та бідності. Основними напрямками та інструментами в сфері СЕВП є – підтримка громади та пожертвування. Компанія, досвід якої може констатувати, що допомога може носити не лише грошову форму, але й бути надана у формі того, чого потребують стейкхолдери. Для України це може бути пристосовано з урахуванням зловживання грошовою допомогою, що спричинило

втрату довіри з боку громадян і, відповідно, недовіру до інституту благодійництва, що значно уповільнило його розвиток.

Microsoft (США) є ще однією великою компанією, яка докладає великих зусиль для світового добробуту, що робить її однією з перших не лише в технологічній сфері, але й в сфері СЕВП. Компанія навіть була названа найкращою компанією за версією Reputation Institute в рейтингу «Корпоративна соціальна відповідальність». Один із способів, за допомогою яких Microsoft допомагає, полягає у щорічній кампанії, де співробітники проводять заходи з фінансування для некомерційних організацій. Кампанія проводиться щороку з 1983 року і отримала більше ніж на 1 мільярд доларів на внесках понад 31 000 організацій. Основними напрямками та інструментами в сфері СЕВП є – фандрайзинг та підтримка громади. Активна участь у підтримки громади дає позитивні результати в місцях функціонування компанії.

TOMS Shoes (США) – сама компанія була заснована на ідеї віддачі. Від кожної пари взуття, що була продана, інша пара була пожертвувала дитині, яка її потребує. Понад 10 мільйонів пар взуття були пожертвовані і тепер зусилля поширюються на догляд за дітьми. Основним напрямом в сфері СЕВП є – благодійність. Як і в інших прикладах, можемо спостерігати розвиток не лише грошової допомоги, але й величезний вклад у підвищення якості життя нуждених іншими засобами: наданням предметів першої необхідності. В Україні це може бути здійснено по відношенню до найбільш бідних регіонів, де спостерігається брак робочих місць, зростання безробіття та низький рівень якості життя. Ця допомога може бути адресною, що підвищить її ефективність.

Accessibility Partners (США) співпрацює з приватними та державними компаніями в галузі ІТ, федеральними агентствами та іншими організаціями для тестування та перевірки продуктів, які роблять інформаційні технології доступними для людей з різними обмеженнями. Більше 70 % співробітників компанії є інваліди, тому компанія сприяє залученню інвалідів у всі її операції. Основним напрямом в сфері СЕВП є – підтримка громади. Корисність досвіду цієї компанії обумовлюється необхідністю інклюзії людей з обмеженими

можливостями до робочої діяльності, до участі в житті суспільства. Надання їм можливості бути активним членом громади підвищить не тільки рівень їхнього життя, але й покращить психологічний та емоційний стан, що збереже соціальний капітал національної економіки.

Children Inspire Design (Мексика) продає товари для сприяння екологічній освіті для дітей. Основним напрямом в сфері СЕВП є – еко-навчання. Надання знань в сфері екологічної освіти є відповіддю на виклики сучасності та українських потреб зокрема. Підвищення обізнаності серед громадян змінить ставлення до навколишнього середовища, споживання та утилізації продуктів.

Cole and Parker (Канада) завдяки своєму партнерству з мікрофінансовою організацією Kiva, Коул і Паркер віддають доходи від продажу кожної пари шкарпеток у фонди для надання кредитів підприємцям у країнах, що розвиваються. Основним напрямом в сфері СЕВП є – підтримка громади. Позитивним приклад цієї компанії для наших підприємств виявляється в тому, що представники великого бізнесу України можуть виступати також донорами для розвитку малих та середніх підприємств, що може бути здійснено у формі грантів, кредитів, співфінансування тощо.

Fashion Project (США) – компанія, заснована в 2012 році підприємцями Ганною Палмером та Крістіною Різком, віддає 55 % чистого прибутку на будь-яку галузь, обрану самим донором. Основним напрямом в сфері СЕВП є – благодійність.

Gift of Happiness (Тайланд) – жертвують 5 % від кожної покупки до будь-якого фонду на вибір клієнта. Але те, що робить цю компанію справді унікальною, є її відкрита політика: кожен клієнт може перевірити, наскільки ближче стали поставлені цілі після його вкладу. Основним напрямом в сфері СЕВП є – благодійність.

Headbands of Hope (США) – маркетингове та дизайн агентство, орієнтоване на соціальну місію, філософія якого «Зробити велику роботу для добрих людей». Засновники вирішили працювати з соціально-відповідальними компаніями після того, як зрозуміли, наскільки корисною та ефективною є реклама, коли компанія

має високу місію. HERO|farm також проводить принаймні одну рекламну кампанію на рік для некомерційної організації. Основним напрямом в сфері СЕВП є – соціальний маркетинг. Розвиток соціального маркетингу, зокрема соціально-етичного є необхідним для українського сьогодення, що пояснюється величезним впливом, який має такий інструмент СЕВП та результатами, які можуть бути отримані після цього.

Image Outfitters (США) з моменту свого запуску в 1998 році – виробник рекламних продуктів – робив щорічні пожертви місцевим благодійним організаціям. Його власною платформою є iShare, що є унікальною благодійною програмою пожертвувань, яка розвиває спільноту будь-якої компанії. IShare допомагає компаніям ефективніше працювати у регіонах, де вони займаються бізнесом. Основним напрямом в сфері СЕВП є – благодійність.

Molson Coors Canada (Канада) інвестує більше в відповідальне споживання алкоголю, ніж у алкогольні центри. Molson проводять заходи з громадськістю, щоб розповсюдити інформацію про відповідальне вживання алкоголю, заробляння грошей за програмою TaxiGuy і покриття витрат на безкоштовний громадський транспорт на Новий рік. Основним напрямом в сфері СЕВП є – підтримка громади і освітні програми.

Tyson Foods (США) спрямували зусилля на полегшення і в кінцевому рахунку припинення дитячого голоду, і за останні кілька років залучили соціальні медіа у свої зусилля з надання допомоги у справі голодування. Tyson розпочали ряд надзвичайно розумних та ефективних дій, щоб заручитися підтримкою громадськості. Основним напрямом в сфері СЕВП є – підтримка громади та благодійність.

Greenopolis (США) був розроблений для того, щоб служити інструментом, який навчить людей бути більш «екологічно чистими», коли йдеться про їх повсякденне життя. Цілі веб-сайту підсумовані в заголовку: «Дізнайся. Дій. Віддавай. Разом». Greenopolis створений та повністю належить управлінню по відходами «Recycle America». Основним напрямом в сфері СЕВП є – підтримка громади.

Juntos Shoes (Еквадор) – стартап у сфері моди, де однодумці надихнулися традиційним еквадорським взуттям на полотні. Від кожної проданої партії Juntos Shoes жертвували рюкзак з усім шкільним приладдям дитині Еквадору, щоб допомогти йому або їй ефективно навчатись у школі. Основним напрямом в сфері СЕВП є – благодійність.

Krochet Kids (США) Компанія отримала неприбутковий статус у 2008 році і сьогодні Krochet Kids через продаж в'язаних виробів допомагає більш ніж 150 угандам і перуанцям. Основним напрямом в сфері СЕВП є – благодійність та підтримка громади [380; 365; 369; 376; 384].

Серед представлених компаній бачимо, що іноземні підприємства оперують різними інструментами СЕВП та здійснюють її в різних напрямках, як-то благодійність, підтримка громади, так і соціальний маркетинг, соціальні інвестиції, філантропія тощо. У порівнянні із вітчизняними підприємствами можна зробити висновок, що зарубіжні більш орієнтовані на розвиток громади та благодійність, аніж українські, які спрямовані в більшій мірі на розвиток персоналу та інвестиції в охорону праці та освітні програми для працівників.

Для цих компаній та багатьох інших, бізнес та отримання прибутку не є регулятором діяльності та основною метою існування. Вони роблять кроки, щоб стати піклувальною частиною громади та допомагати тим, хто живе у скрутних обставинах. Це компанії, які знають, наскільки важливо бути соціально-економічно відповідальним для інших [369].

Вивчивши приклади компаній у сфері соціальної відповідальності, можна зробити наступні висновки:

По-перше, компанії все частіше звертаються до соціально-економічної відповідальності, а форми та інструменти, які вони використовують, є традиційними та новітніми. Таким чином, крім філантропії, спонсорства та благодійності компанії все більше займаються питаннями захисту довкілля, розвитку громади, проведення навчальних програм тощо. Саме вони спрямовані на соціально-економічну та екологічну відповідальність.

По-друге, як можна побачити, більшість компаній – американські, але це не

означає, що вони є лише найбільш соціально відповідальними. Багато компаній – багатонаціональні та працюють у всьому світі. Отже, зробити будь-які висновки про те, що американські компанії більш соціально відповідальні, буде некоректно.

Досвід цих компаній є корисним для українських власників в частині можливості реалізації СЕВП, тому що аналіз нефінансових звітів зясував, що представники великого бізнесу України більш спрямовані на розвиток власного персоналу, охорону праці всередині підприємства, інвестиції в розвиток підприємства, розвиток громади полягає у покращенні інфраструктури. Безумовно, є випадки й надання освітніх грантів, проведення заходів з бізнес-, еко-освіти, надання адресної допомоги, але вони не відрізняються масовістю й не мають тенденції до прийняття до усталеного напрямку СЕВП. Тому досвід закордонних країн стає корисним для українського підприємництва, тому що він свідчить, що напрямів застосування СЕВП доволі багато, причому її можуть реалізовувати не тільки представники великого бізнесу та ТНК, але й МСП.

В Україні може бути розвинений напрямок допомоги у вигляді благодійності не у грошовій формі, а у вигляді продуктів чи товарів, які є дійсно потрібними громадянам. Ця благодійність може носити адресний характер. Досвід зарубіжних компаній відобразив велике значення, яке відіграє благодійність в межах діяльності цих компаній, суми відрахувань є дійсно великими та можуть вирішити нагальні потреби суспільства, тому в Україні необхідно подолати подвійну проблему, яка спричинена існуючою ситуацією в країні: зловживання грошовими потоками (відмивання грошей під прикриттям благодійної діяльності) та недовіра з боку громадян до інституту благодійництва через першу причину. Обидві проблеми носять важливий характер та відіграють значну роль у недостатності розвитку цього інструменту СЕВП. Серед інших інструментів, які слід розвивати українському підприємству можна виділити, соціально-етичний маркетинг, соціальне інвестування, надання грантів тощо. Для зайняття конкурентних позицій на українському та світовому ринках підприємствам необхідно відповідати сучасним викликам сьогодення.



### 3.3. Інституційне забезпечення реалізації соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні

Єдиного регулятивного органу з управління та розвитку соціально-економічної відповідальності не існує. Аналіз інституційної інфраструктури СЕВП в Україні має кілька рівнів. На законодавчому рівні вона представлена шістьма Комітетами Верховної Ради України (ВРУ), предмети відання яких включають питання, що стосуються розвитку СЕВП: Комітет ВРУ з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення, Комітет ВРУ з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин, Комітет ВРУ з питань екологічної політики, природокористування та ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи; Комітет ВРУ з питань запобігання і протидії корупції, Комітет ВРУ з питань науки і освіти, Комітет ВРУ з питань охорони здоров'я. Однак жоден з Комітетів ВРУ не має у предметі свого відання СЕВП як чітко визначеного напрямку діяльності. Разом з тим, у 2009-2010 рр. (за попереднього скликання ВРУ) існував Комітет ВРУ з питань промислової і регуляторної політики та підприємництва, яким був розроблений проект «Концепції національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні», що так і не був прийнятий.

Предметом діяльності Комітету ВРУ з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення є державна політика у сфері соціального захисту громадян; державне соціальне страхування; запровадження соціального медичного страхування; соціальні гарантії, забезпечення достатнього життєвого рівня людини; державна політика у сфері регулювання трудових відносин та зайнятості населення; розвиток соціального партнерства та діяльність об'єднань громадян сторін соціального партнерства; діяльність соціальних фондів; державна політика у сфері пенсійного забезпечення.

У віденні комітету ВРУ з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин додержання прав і свобод людини і громадянина знаходиться: діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;

громадянство, статус іноземців та осіб без громадянства; регулювання збирання і використання персональних даних про особу (крім захисту інформації та персональних даних в інформаційно-телекомунікаційних системах); етнонаціональна політика, міжнаціональні відносини та права корінних народів і національних меншин в Україні; імміграція, біженці, вимушено переселені особи та надання притулку в Україні; законодавче забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків тощо [243]

Комітет ВРУ з питань екологічної політики, природокористування та ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи відповідає за охорону, збереження, використання та відновлення (відтворення) природних ресурсів; екологічна безпека, попередження та ліквідація наслідків природного лиха, техногенних аварій і катастроф, діяльність державних аварійно-рятувальних служб; радіаційна та пожежна безпека; цивільний захист населення; державний моніторинг навколишнього природного середовища; адміністративно-господарські санкції за забруднення навколишнього природного середовища тощо [239].

Комітет ВРУ з питань запобігання і протидії корупції: формування та реалізація антикорупційної політики; проведення антикорупційної експертизи законопроектів, поданих суб'єктами права законодавчої ініціативи; запобігання та протидія корупції; запобігання та врегулювання конфлікту інтересів; фінансовий контроль стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування; відповідальність за вчинення корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією тощо [240].

До предметів відання Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти відносяться: освіта; наука, науково-технічна діяльність та наукові парки; правовий статус та соціальний захист наукових і науково-педагогічних працівників; інноваційна діяльність, розвиток високих технологій (крім питань, які віднесені до предметів відання інших комітетів); інтелектуальна власність; засади здійснення наукових і науково-технічних експертиз [241].

Предметом відання Комітету Верховної Ради України з питань охорони

здоров'я є: законодавство про охорону здоров'я, у тому числі про медичну допомогу, лікувальну діяльність, лікарські засоби, фармацію та фармацевтичну діяльність; державна політика у сфері боротьби із соціально небезпечними захворюваннями (СНІД, туберкульоз, наркоманія тощо); сучасні медичні технології та медична техніка; добровільне медичне страхування; санаторно-курортне оздоровлення; охорона материнства та дитинства, репродуктивне здоров'я населення [242].

Отже, в Україні відсутній реальний головний механізм розвитку соціальної відповідальності та соціально-економічної відповідальності підприємництва зокрема, що актуалізує невідкладне прийняття заходів з цього питання.

На рівні виконавчої влади головним органом ЦОВВ, повноваження якого найбільше охоплюють сферу реалізації СЕВП, є Міністерство економічного розвитку та торгівлі України, у веденні якого перебувають: формування та реалізація державної політики економічного, соціального розвитку і торгівлі, державної промислової політики, державної інвестиційної політики, управління об'єктами державної власності, розвитком підприємництва, державно-приватного партнерства, інтелектуальної власності, а також державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів. Аналіз повноважень і завдань, що здійснюються органами в системі ЦОВВ показав, що, окрім Мінекономрозвитку України, найбільше коло повноважень щодо стимулювання і реалізації СЕВП мають: Міністерство соціальної політики України, Державна служба України з питань праці, Державна служба зайнятості України, Державна фіскальна служба України. Однак завдання, дотичні до СЕВП, входять до повноважень практично усіх міністерств, служб, органів ЦОВВ, включаючи органи ЦОВВ зі спеціальним статусом і місцеві органи влади. Повноваження обласних державних адміністрацій, визначені законодавчо, не мають прямих указань на СЕВП, однак надають широке коло повноважень щодо забезпечення її реалізації. Органи місцевого самоврядування мають в своїй структурі постійні або тимчасові комісії, підрозділи, що регулюють питання соціальної сфери і розвитку підприємництва.

Міністерство економічного розвитку та торгівлі (Мінекономрозвитку) є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику економічного, соціального розвитку і торгівлі, державну промислову політику, державну інвестиційну політику, державну зовнішньоекономічну політику, державну політику в сфері технічного регулювання, стандартизації, метрології та метрологічної діяльності, управління об'єктами державної власності, розвитку підприємництва, державно-приватного партнерства, інтелектуальної власності, туризму та курортів, державних та публічних закупівель, а також державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів [237]. Тобто опосередковано це міністерство є головним організаційним елементом механізму СЕВП в Україні. Адже воно формує та реалізує політику в сфері економічного та соціального розвитку, інвестиційного та інноваційного, регулює технічну сферу та стандартизацію в різних сферах. Через систему державних та публічних закупівель держава може впливати на діяльність підприємств, стимулюючи їх до певних активностей [12]. Завдання Мінекономрозвитку представлені у табл. 3.22, у якій наведено також завдання Мінсоцполітики, державної служби зайнятості та державної служби праці, а також державної фіскальної служби.

Виділимо тут завдання державної служби праці, як служби, яка відповідає за стейкхолдера «працівники» в розрізі СЕВП.

На сьогодні Державна служба зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, вона на безоплатній основі надає послуги з пошуку роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Щодо Міністерства фінансів, то можна зауважити, що воно опосередковано впливає на реалізацію СЕВП в Україні, адже до його відомства входить державна фіскальна служба. Міністерство фінансів України розробляє фінансову політику держави, що й проявляє економічну складову СЕВП. Департаментом в складі

цього міністерства виступає департамент податкової політики.

У табл. 3.22.наведено завдання усіх перелічених структур.

Таблиця 3.22.

**Завдання органів державної влади в сфері СЕВП**

Назва державного органу	Завдання, які виконує в сфері СЕВП
1	2
Міністерство економічного розвитку та торгівлі	<i>Забезпечення формування та реалізація:</i> державної політики економічного і соціального розвитку; державної цінової політики; державної промислової політики; державн. політики у сфері розвитку підприємництва; державної політики у сфері технічного регулювання, стандартизації, метрології та метрологічної діяльності; державної політики у сфері державних та публічних закупівель; держзамовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів; державної політики у сфері державно-приватного партнерства; державної інвестиційної політики; державної політики з питань економічного і соціального співробітництва України з ЄС тощо.
Міністерство соціальної політики	<i>Забезпечення формування та реалізація державної політики:</i> у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин; загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування; соціального діалогу; волонтерської діяльності; протидії торгівлі людьми; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків тощо.
Державна служба України з питань праці	Реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Продовження табл. 3.22

1	2
Державна служба зайнятості	Розвиток активних програм сприяння зайнятості населення. Підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці. Адресна допомога у працевлаштуванні соціально незахищених категорій населення. Запровадження нових партнерських відносин з роботодавцями, стимулювання їх до створення нових робочих місць.
Державна фіскальна служба	Реалізація державної податкової політики, державної політики у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування податкового, митного законодавства, здійснення в межах повноважень, передбачених законом, контролю за надходженням до бюджетів та державних цільових фондів податків і зборів, митних та інших платежів, боротьби з правопорушеннями під час застосування законодавства з питань сплати єдиного внеску, державної політики у сфері контролю за своєчасністю здійснення розрахунків в іноземній валюті в установленій законом строк. Внесення на розгляд міністра фінансів пропозицій щодо забезпечення формування: державної податкової політики; державної політики у сфері боротьби з правопорушеннями, здійснення контролю за надходженням до бюджетів та державних цільових фондів податків і зборів; сплати єдиного внеску.

\* Складено автором на основі [233–238].

Отже, можна зробити висновок, що міністерство виконує певний спектр завдань, які опосередковано регулюють СЕВП. Так, у його діяльності представлено й напрямок на економічний та соціальний розвиток, державне регулювання ринку, цінової політики, розвиток підприємництва в країні, дотримання вимог стандартів та технічного регулювання, дослідження досвіду розвинених країн та співпраця із ними. Все це й закладає основи для СЕВП, але єдиного органу, який займався б розвитком СЕВП, не існує. Його функції також перекладені частково на міністерство соціальної політики (Мінсоцполітики). У відомстві міністерства знаходяться: державна служба з питань праці, державна служба у справах ветеранів війни та учасників АТО, державна служба зайнятості

та фонд соціального захисту інвалідів.

Місія Міністерства фінансів України полягає у фінансовому забезпеченні виконання державних функцій на основі виваженої бюджетної політики, створенні умов для стабільного розвитку економіки шляхом управління державними фінансами за принципами збалансованості, ефективності, неупередженості, цілісності, стійкості та прозорості. Тобто, розвиток СЕВП також підлягає під цю місію, так як це є підставою для стабільного розвитку економіки.

Однак завдання, дотичні до СЕВП, входять до повноважень практично усіх міністерств, служб, органів ЦОВВ, включаючи органи ЦОВВ зі спеціальним статусом і місцеві органи влади. Повноваження обласних державних адміністрацій, визначені законодавчо, не мають прямих указань на СЕВП, однак надають широке коло повноважень щодо забезпечення її реалізації. Органи місцевого самоврядування мають в своїй структурі постійні або тимчасові комісії, відділи, інші підрозділи, що регулюють питання соціальної сфери і розвитку підприємництва.

Неурядові організації, що опікуються широким колом питань реалізації СЕВП, представлені в Україні слабко: Експертна організація Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», Центр соціальної відповідальності бізнесу та ділової етики, Українська Асоціація з розвитку менеджменту та бізнес-освіти, Асоціація з корпоративної соціальної відповідальності ЕВА, Український форум благодійників. Однак всі професійні асоціації України включають до завдань діяльності питання налагодження ефективного діалогу між бізнесом і владою і розвиток соціального партнерства.

При дослідженні інституційного базису в Україні необхідним є зазначення такого соціального інституту, який створює підґрунтя для розвитку СЕВП, ним виступає Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності». Він є експертною організацією, яка була заснована у 2008 році. Метою його діяльності є впровадження соціальної відповідальності задля системних і якісних змін в Україні. Ця організація працює над 4-ма пріоритетними напрямками: КСВ в кризові часи, розвиток освіти, соціальна відповідальність державних органів

влади і просування України за кордоном. Основними здобутками Центру КСВ є: приєднання України до розробки міжнародного стандарту з соціальної відповідальності ISO 26000; формування спільноти соціально відповідальних компаній; проведення щорічного Конкурсу кейсів з КСВ; запровадження Індексу прозорості державних компаній як індикатора реформ державної власності; створення платформи для взаємодії бізнесу та університетів й шкіл задля підвищення якості вищої і середньої освіти в Україні (Національний форум «Бізнес і університети», Лабораторія «Бізнес і університети») [244]. Тобто, ця організація виступає окремим соціальним інститутом, який створює підґрунтя для розвитку СЕВП в Україні, хоча й є неурядовою організацією.

Іншою організацією, яка є неурядовою та входить до інституційного забезпечення соціально-економічної діяльності підприємництва в Україні, є Центр соціальної відповідальності бізнесу та ділової етики, який було створено в Міжнародному інституті бізнесу у 2010 р., який співпрацює із Центром розвитку корпоративної соціальної відповідальності та виступає його партнером.

Головною метою діяльності цього центру є сприяння розвитку в Україні інституційних форм корпоративної соціальної відповідальності та ділової етики шляхом організації навчання, консультування, проведення досліджень, підготовки публікацій, методологічних рекомендацій. Тобто він формує базис розвитку етичної складової СЕВП, яка розкривається опосередковано законодавчими актами. Завданнями центру визначено: активну діяльність з формування корпоративної культури в Україні у відповідності із етичними цінностями і найвищими стандартами КСВ як складової частини загальної бізнес-стратегії розвитку сучасних підприємств через освітні програми; експертизу етичних кодексів, програм по КСВ, соціальних проектів і звітів у відповідності з міжнародними стандартами і рекомендаціями мультинаціональної корпоративної культури; оцінку ефективності соціальних технологій; методологію складання звітності, як дієвого інструменту управління КСВ; сприяння стабільному розвитку бізнес-організацій тощо [330].

Тобто, діяльність Центру соціальної відповідальності бізнесу та ділової



етики сприяє розвитку СЕВП в Україні через широкий спектр завдань, які ним виконуються та значення цих завдань для розвитку вітчизняного підприємництва. Результати роботи центру виявляються в зростанні обізнаності підприємців в сфері СЕВП, отриманні знань з методології розробки звітності, міжнародних стандартів корпоративної культури. Активна діяльність цього центру набуває гострої актуальності в сучасних умовах господарювання України.

Українську асоціацію з розвитку менеджменту та бізнес-освіти (УАРМБО) було створено 11 липня 2002 р. на засіданні Установчого З'їзду, у роботі якого взяли участь представники 36 вищих навчальних закладів та бізнес – шкіл країни. В лютому 2003 року до Асоціації приєдналися 8 організацій, а в березні 2004 року ще 7 організацій. Таким чином, нині до складу УАРМБО входить 47 вищих навчальних заклади (з них 19 державних, 27 приватних та 1 навчальне підприємство). Тобто, вона об'єднує освітній простір України в розвитку СЕВП. Місія, цілі та завдання цієї організації розкриваються в відповідних змінах у системі менеджменту та бізнес-освіти в умовах динамічного розвитку бізнесу в контексті глобалізації. Ці зміни потребують постійної адаптації, ризику, значних інвестицій, спільного проведення досліджень, які спрямовані на розвиток та реалізацію нових навчальних програм для українського бізнесу. Так як вищий навчальний заклад сам по собі не в змозі в повній мірі реалізувати стратегію ефективного реагування на швидкі зміни та допомогти реформуванню системи менеджмент- та бізнес освіти в Україні, тому зусилля усіх навчальних закладів мусили бути сконцентрованими та скоординованими [208].

Важливість діяльності цієї організації обумовлюється необхідністю створення нового прошарку населення, майбутніх підприємців, керівників, які володіють навчаннями та компетентні в сфері забезпечення та реалізації СЕВП, розуміють необхідність її активного застосування та націлені на створення соціального ефекту від своєї діяльності.

Європейська Бізнес Асоціація (ЕВА) є провідною організацією міжнародного бізнесу в Україні та об'єднує близько 900 європейських, українських та міжнародних компаній. ЕВА була заснована у 1999 році як форум для обговорення та вирішення

проблем, з якими стикаються представники бізнесу в Україні. Ця ініціатива бізнес спільноти в Україні була підтримана Європейською Комісією. Як неприбуткове об'єднання юридичних осіб, Асоціація бачить свою ключову місію у представництві інтересів європейських та вітчизняних інвесторів в Україні. Важливим в його діяльності є КСВ-проект, який розроблений разом із юридичною компанією «Астерс», який являє собою правничу школу. Ця школа є унікальною безкоштовною платформою для українських юристів, призначена для обміну досвідом та найкращими прикладами юридичної підтримки та захисту бізнесу. Під час навчання в цій школі слухачі мають змогу отримати знання в різних правових сферах: податкове реформування в Україні, кримінальна відповідальність, трудове та конкурентне право тощо [256, 323].

Тобто, це є унікальним проектом з надання реальних знань, що будуть сприяти розвитку бізнесу серед українських підприємств.

При розгляді інституційного забезпечення СЕВП та з урахуванням значення благодійності в її реалізації, необхідним є розгляд діяльності асоціації, яка формує інституційний базис забезпечення СЕВП в Україні. Ним виступає Український форум благодійників, який є першою в Україні професійною асоціацією благодійних фондів, організацій і бізнес-компаній, які займаються благодійністю. Форум було створено у 2004 році з ініціативи семи провідних міжнародних та вітчизняних фондів. Форум є підписантом Української мережі Глобального договору ООН. Форум сприяє розвитку відповідального, прозорого та підзвітного благодійництва [35]. Діяльність цього форуму має величезне значення для розвитку СЕВП в Україні, тому що створює підвалини для цивілізаційного благодійництва, що зможе подолати усталений конструкт нашого суспільства про використання підприємствами інструменту благодійництва в рамках тіньового ведення бізнесу.

Таким чином, можна дійти висновку, що організаційна складова інституційного забезпечення СЕВП розподілений між двома міністерствами та декількома службами, що являє собою достатньо важку для регулювання систему та потребує свого удосконалення через означені вище пріоритети. Вивчення досвіду розвинених країн дає змогу сформулювати конкретні пропозиції, які вже довели

свою ефективність.

Законодавча складова механізму представлена в Україні нормативами та актами. Процес та механізм реалізації соціально-економічної відповідальності підприємництва регулюється нормативно-правовими документами, якими виступають міжнародні кодекси, договори, хартії, стандарти і українські законодавчі акти, які прямо чи опосередковано впливають на соціальну відповідальність бізнесу.

Серед міжнародних актів, які можна вважати нормативами в сфері соціальної відповідальності, найбільшу вагу мають міжнародні стандарти ISO чи SA, які задають норми реалізації соціальної відповідальності бізнесу. Більш конкретно це міжнародний стандарт із соціальної відповідальності ISO 26000; тристороння декларація принципів Міжнародної організації праці (МОП); Глобальний договір ООН; міжнародний стандарт із соціальної відповідальності SA 8000; міжнародні стандарти соціальної відповідальності бізнесу: GRI, AA1000, SA8000, OHSAS 18000 [188].

Добровільні принципи та стандарти для відповідальної ділової поведінки у таких сферах, як працевлаштування та виробничі відносини, права людини, оточення, інформаційна безпека, боротьба із хабарництвом, інтереси споживачів, наука та технології, конкуренція та оподаткування забезпечують директиви Організації з економічного співробітництва та розвитку [168].

Правовою основою такого забезпечення є Декларація прав людини (1948 р.), Пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), 185 Конвенцій та понад 200 Рекомендацій МОП, Європейська соціальна хартія (1966 р.), конституції та інші законодавчі акти країн. У 1999 р. К. Аннан як Генеральний секретар ООН започаткував ініціативу Глобального договору з метою поширення принципів, пов'язаних із захистом прав людини, стандартами праці, боротьбою з корупцією та захистом навколишнього середовища, на стратегію та діяльність ділових кіл у всьому світі [180].

Одним із основних виступає саме Глобальний договір (ГД), започаткований Генеральним Секретарем ООН Кофі Аннаном на Всесвітньому економічному форумі 1999 р. Десять принципів Глобального договору із області прав людини,

трудових відносин, охорони навколишнього середовища, боротьби з корупцією, були взяті з Загальної декларації прав людини; Декларації МОП про основні принципи та права на виробництві; Ріо-де-Жанейрської декларації з навколишнього середовища та розвитку; Конвенції ООН проти корупції [260]. ГД ООН є добровільною ініціативою, яка об'єднує близько 6 000 приватних компаній, бізнес-асоціацій, неурядових організацій, академічних інституцій, громадських організацій у єдиний глобальний форум задля сталого розвитку через відповідальне та інноваційне корпоративне лідерство [247], обмін досвідом та бізнес-практик у соціальній сфері та сфері охорони навколишнього середовища, що сприяє утворенню нового бізнес-середовища, яке, не порушуючи принципів конкуренції, впроваджує соціальну відповідальність не тільки на національному, а й на регіональному та глобальному рівнях [46].

Тобто, можна сказати, що компанії, які приєднуються до цього договору, орієнтовані на дотримання основних принципів, які стосуються захисту прав працівників на виробництві, захисту проти корупції та взагалі захисту прав людей. Забезпечення соціальної легітимності бізнесу та ринків також є проявом соціально-економічної відповідальності, адже це означає, що підприємницькі структури формують «здорове» соціальне середовище завдяки самій діяльності.

Далі слід розглянути, прийняту у 1998 р. декларацію МОП про фундаментальні принципи та права у сфері праці, що відображає обов'язки урядів і організацій працедавців і робітників підтримувати базові людські цінності – цінності, що мають життєво важливе значення для нашого соціального та економічного життя. Фундаментальні принципи і права впливають зі статуту МОП та виражаються в таких політичних рішеннях МОП, як конвенції та рекомендації [169]. Соціально-економічна відповідальність тут проявляється у формуванні та підтримці базових людських цінностей для працівників, як-то гідна оплата праці для забезпечення базової потреби в їжі, житлі; сучасне виробництво – забезпечення потреби в безпечних умовах праці тощо.

Як уже зазначалось, важливе нормативне значення для СЕВП мають стандарти. Так, «Глобальна ініціатива зі звітності» в 2000 р. підготувала першу

версію Рекомендацій зі звітності в галузі сталого розвитку (Sustainability Reporting Guidelines) на базі стандарту, який було розроблено Коаліцією за екологічно відповідальний бізнес (1997 р.). Стандарт GRI постійно вдосконалюється. В основу Рекомендацій покладено концепцію сталого розвитку. Вони містять набір критеріїв, на яких будується звітність з економічної, екологічної та соціальної результативності компанії, а отже й враховує оцінку саме соціально-економічної відповідальності, зробленої за допомогою інструментів, які використовує компанія при здійсненні СББ. Керівництво зі звітності в галузі сталого розвитку GRI стало першим міжнародним керівництвом зі складання нефінансової звітності. Воно встановлює принципи і показники оцінки екологічних, економічних і соціальних показників діяльності компанії для подальшої публікації в своїх звітах [254].

Social Accountability 8000 (SA 8000) – це стандарт сертифікації, який стимулює компанії до розробки, розвитку та підтримки КСВ на робочому місці – створення найкращих умов праці. Положення стандарту ґрунтуються на міжнародних нормах захисту прав людини, і в першу чергу конвенціях Міжнародної організації праці. Стандарт SA 8000 оцінює діяльність компаній за 8 ключовими напрямками: дитяча праця; здоров'я та безпека; дискримінація; тривалість робочого часу; оплата праці; примусова праця; свобода формування об'єднань і свобода переговорів між роботодавцем і профспілками; дисциплінарні стягнення [206; 254].

Одним із важливих документів в сфері СЕВП виступає стандарт ISO 26000 «Керівництво із соціальної відповідальності», який є міжнародним та містить вказівки щодо СЕВП. Ним визначаються основні принципи соціальної відповідальності: підзвітність; прозорість; етична поведінка; взаємодія із зацікавленими сторонами; правові норми; міжнародні норми; права людини. Цей стандарт пропонує настанови щодо принципів соціальної відповідальності, ключових суб'єктів та звітів, які мають відношення до соціальної відповідальності, а також шляхів інтеграції соціально відповідальної поведінки до існуючих організаційних стратегій, систем, практик та процесів [84; 196].

Також важливим буде представлення Глобальних принципів Саллівана, які були розроблені Леоном Салліваном, прийняті у 1999 році та являють собою

розширену версію добровільного кодексу поведінки компаній, що ведуть свою діяльність у ПАР. До глобальних принципів Саллівана належать підтримка економічної та політичної справедливості, дотримання прав людини, рівні можливості при наймі персоналу, підтримка толерантності, навчання на просування соціально-уразливих категорій працівників [254].

Таким чином, основні міжнародні нормативні документи в сфері СВБ спрямовані в основному на дотримання прав працівників як взагалі, так і в конкретних сферах: безпека на виробництві, екологічна безпека, протидія корупції, гідна оплата праці, дотримання правових та етичних норм тощо [84]. Стосовно соціально-економічної відповідальності можна виокремити, окрім вищезазначених стандартів оплати праці та протидії корупції, економічну безпеку та справедливість, соціальну легітимність бізнесу та ринку, соціальну нефінансову звітність, яка враховує й використання інструментів СЕВП. Міжнародні документи спрямовані не тільки на підвищення СВБ за рахунок екологічної складової, але й економічної також, а також урахування принципів сталого розвитку.

Говорячи про українські законодавчі акти, які регулюють сферу СВБ та СЕВП зокрема, слід зауважити, що вони досить розрізнені, мають вигляд окремих положень у різноманітних законах і в зв'язку з цим розмірковувати про якусь законодавчу базу СВБ в Україні не доводиться. У першу чергу відсутній закон, який би регулював саме соціальну відповідальність, хоча правових актів, які опосередковано впливають на неї, прийнято доволі багато [98].

Засади соціальної відповідальності як держави, так і суб'єктів господарювання закладені вже в основному законі України – Конституції. Приміром, у ст. 64 наголошено, що конституційні права і свободи людини й громадянина не можуть бути обмеженими, крім випадків, передбачених саме Конституцією. І це є проявом соціальної відповідальності держави. Щодо відображення в Конституції соціальної відповідальності бізнесу, то деякі дослідники зауважують, що тут частково (прямо або опосередковано) відтворюються вимоги щодо прав людини, трудових відносин, навколишнього середовища та боротьби з корупцією [132].

Окремі законодавчі акти України, які регулюють ту чи іншу сферу СЕВП, або опосередковано можуть впливати на неї, представлено у табл. 3.23.

Таблиця 3.23

### Законодавчі акти України в сфері соціально-економічної відповідальності бізнесу

Сфера регулювання	Назва закону	Напрямок регулювання СЕВБ
1	2	3
Захист трудових прав	Кодекс законів про працю	Регулює трудові відносини всіх працівників, сприяє поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих.
	Про охорону праці	Визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці.
	Про відпустки	Встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я.
	Про оплату праці	Визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання.
	Про недержавне пенсійне забезпечення	Визначає правові, економічні та організаційні засади недержавного пенсійного забезпечення в Україні.
	«Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», «Про соціальний захист дітей війни» тощо.	Визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, соціального захисту потерпілого населення.

Продовження табл. 3.23

1	2	3
Економічна справедливість та соціально-відповідальний підхід до ведення бізнесу	Про запобігання корупції	Визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень.
	Податковий кодекс України	Регулює відносини, що виникають у сфері справляння податків і зборів, зокрема визначає вичерпний перелік податків та зборів в Україні, та порядок їх адміністрування, платників податків та зборів, їх права та обов'язки.
	Про захист від недобросовісної конкуренції	Спрямований на встановлення, розвиток і забезпечення торгових та інших чесних звичаїв ведення конкуренції при здійсненні господарської діяльності в умовах ринкових відносин.
	Про природні монополії	Метою закону є забезпечення ефективності функціонування ринків, що перебувають у стані природної монополії, на основі збалансування інтересів суспільства, суб'єктів природних монополій та споживачів їх товарів.
Соціально-етичний маркетинг	Про рекламу	Визначає соціальну рекламу як інформацію будь-якого виду, розповсюджена в будь-якій формі, яка спрямована на досягнення суспільно корисних цілей, популяризацію загальнолюдських цінностей.
Соціальні інвестиції, соціально-відповідальне інвестування	Про інвестиційну діяльність	Визначає загальні правові, економічні та соціальні умови інвестиційної діяльності на території України.



Продовження табл. 3.23

1	2	3
Соціальні інвестиції, соціально-відповідальне інвестування	Про режим іноземного інвестування	Визначають іноземні інвестиції як цінності, що вкладаються іноземними інвесторами в об'єкти інвестиційної діяльності відповідно до законодавства України з метою отримання прибутку або досягнення соціального ефекту.
Благодійність/Спонсорство/ Надання грантів	Про благодійну діяльність та благодійні організації	Визначає загальні засади благодійної діяльності в Україні, забезпечує правове регулювання відповідних відносин у суспільстві, утвердження гуманізму і милосердя, забезпечує сприятливі умови для утворення і діяльності благодійних організацій.
Розвиток персоналу	Про професійний розвиток працівників	Визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників.

\* Складено на основі [156; 261-273] та удосконалено автором.

У табл. 3.24 система нормативно-правового регулювання соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні представлена більш загально, за типами документів.

Тобто, законодавчо-нормативне забезпечення СЕВП в Україні не містить правових актів, які імперативно чи диспозитивно регулюють відносини безпосередньо в сфері соціально-економічної відповідальності. Різні її аспекти регулюються правовими актами, що встановлюють і реалізують норми фінансового, господарського, адміністративного, трудового права та ін. На рівні підприємницьких структур до реалізації СЕВП застосовується низка документів міжнародного і національного рівня, які не мають правового статусу, а їх дотримання має добровільний і вибірковий характер (табл. 3.24).

Характер, за яким проаналізовано та розподілено дані документи, визначено як диспозитивний, імперативний, опціональний та рекомендаційний. Диспозитивний в цьому означає, що підприємці можуть самостійно приймати рішення про обсяг своїх прав та обов'язків. Імперативні, на противагу

диспозитивним, регламентують права та обов'язки в категоричній формі та не можуть бути змінені за власним бажанням. Опціональний являє собою такий характер документу, який не є обов'язковим, а необхідність його застосування визначається самим підприємцем. Рекомендаційний характер нормативних документів пояснюється тим, що вони встановлюють бажану поведінку зі сторони суб'єктів, але вона не є обов'язковою.

Таблиця 3.24

### Систематизація нормативно-правового забезпечення СЕВП в Україні

Вид документу	Рівень застосування	Правовий статус	Характер
Конституція України	Національний	Встановлює норми права	Диспозитивний
Закони України за сферами регулювання		Встановлюють і реалізують норми права	Імперативний і диспозитивний
Стратегії, Концепції розвитку сфер і галузей національного господарства		Реалізують норми права	
Стандарти соціальної відповідальності	Міжнародний	Неправовий	Опціональний
Стандарти соціальної звітності	Національний		
Кодекси соціальної відповідальності	Міжнародний		Рекомендаційний
Кодекси корпоративного управління	Внутрішній		Неправовий, адміністративний

\* Власна розробка автора

Таким чином, аналізуючи вищенаведений матеріал, можна зробити висновки щодо законодавчого механізму регулювання соціально-економічної відповідальності українських підприємств. По-перше, усі нормативно-правові документи можна розділити на два основних блоки – міжнародні та національні. Міжнародні документи в основному спрямовані на дотримання прав та свобод людей. Стосовно соціально-економічної відповідальності це проявляється у соціально легітимному веденні бізнесу, дотриманні економічної справедливості, добросовісній конкуренції, гідній оплаті праці, розвитку персоналу підприємства, веденні легального підприємництва, недопущенні «тіньового» бізнесу тощо. Також у міжнародних документах можна виділити стандарти, за якими може бути оцінений рівень

економічної та соціальної відповідальності, що є важливим для підприємств, які бажають бути конкурентоздатними на світовому ринку. Усі проаналізовані в роботі документи є добровільними до виконання, що є особливістю міжнародного нормативного регулювання в сфері соціальної відповідальності бізнесу.

Також в українському сьогодні окремо виступає громадський сектор, який формує новий світогляд в суспільстві, шляхом надання основних знань про свої права та обов'язки, та активно приймаючи участь в житті держави, грантових програмах для розвитку суспільства тощо. Саме в цьому й проявляється їхнє інституційне значення для забезпечення СЕВП на національному рівні.

Аналіз існуючого інституційного забезпечення соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні показав, що він не достатньо розвинений. Організаційна складова механізму СЕВП являє собою складну систему, в якій не існує органу, що замикав би на собі весь цикл регулювання СЕВП, а функції за це покладені на три міністерства, що робить управління цим процесом проблематичним.

Стимулююча складова інституційного забезпечення частково прописана у Податковому кодексі, але він не надає підприємствам переваг від реалізації СЕВП, що значно уповільнює розвиток цієї діяльності. Підприємці не є зацікавленими в здійсненні СЕВП, це залишається суто добровільною діяльністю.

Законодавчий механізм представлений достатньо широко, але основного документу, який би регулював сферу соціально-економічної відповідальності, не прийнято. Наявні законодавчі акти здебільшого регулюють якийсь окремий інструмент СЕВП.

Саме це й обґрунтовує необхідність трансформації існуючого механізму соціально-економічної відповідальності з урахуванням тих пріоритетів, що було зазначено в попередньому пункті.

Але важливим є окреслення основних меж впливу держави та підприємств на досягнення мети СЕВП, роль кожного з них в її реалізації.

Держава виступає активним суб'єктом реалізації СЕВП як у частині виконання функцій, які не можуть бути виконані підприємствами, так і в

регулюванні цього процесу в організаційному, стимулюючому та контролюючому напрямках. Політика соціально-економічної відповідальності держави полягає в забезпеченні громадян мінімальним соціальним захистом, встановленням гідних та конкурентних мінімумів прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, пенсій, стипендій, стандартів та технологічних вимог, норм виробництва та норм рентабельності підприємств, а також нормативному та організаційному регулюванні та стимулюванні підприємств до соціально-економічної відповідальності. Тобто функції держави в цьому випадку можуть бути виділені наступні: забезпечення громадян мінімальним рівнем соціального захисту та встановлення гідних та конкурентних норм, а також створення регулятивного механізму сприяння розвитку соціально-економічної відповідальності підприємствами.

За результатами проведеного аналізу можуть бути розкриті специфічні риси інституційного забезпечення СЕВП як основи формування механізму її реалізації:

- структурно-функціональна обмеженість інституційної інфраструктури СЕВП: (відсутність єдиного центру координації розвитку інституту СЕВП; розпорошеність функцій і повноважень з питань СЕВП за предметами відання постійних і тимчасових комітетів і комісій; змінна структура Комітетів ВРУ з втратою предмету відання; нерозвиненість недержавних інституцій розвитку СЕВП в Україні);
- слабкість стимулюючого механізму і переважно примусово-правовий характер регулювання СЕВП;
- обмеженість регламентаційного забезпечення СЕВП: (відсутність програмного документу розвитку СЕВП на національному і місцевому рівнях (стратегії, концепції, дорожні карти тощо), нерозробленість національних стандартів соціальної відповідальності і соціальної звітності підприємництва).

### Висновки до розділу 3

У результаті аналізу політики соціально-економічної відповідальності державою, реалізації СЕВП підприємствами України та інституційного забезпечення СЕВП одержано такі результати:

1. Аналіз макроекономічних показників розвитку країни, дозволив виявити низку тенденцій, які характеризують забезпечення соціально-економічної відповідальності інституту держави. Так, рівень реального ВВП суттєво відстає від номінального. З урахуванням стрімкого падіння курсу гривні призвело до падіння номінального ВВП і ВВП ППС у млрд. \$ США до рівня 2005 р., а також падіння ВВП на душу населення перерахунку на \$ США. Має тенденцію до зменшення частка соціальних витрат у Держаному бюджеті України як в цілому, так і у розрізі окремих видів видатків на соціальну сферу (крім видатків на соціальний захист і соціальне забезпечення, які у 2016 р. зросли на 6 % порівняно з попереднім). Погіршення основних показників ринку праці і працевлаштування зареєстрованих безробітних супроводжується падінням реальної заробітної плати і високою заборгованістю із виплати заробітної плати, починаючи з 2014 р. Внаслідок зазначеного багаторазово зросла як кількість домогосподарств, яким призначено субсидії на відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг і придбання скрапленого газу, твердого та рідкого палива, так і суми відшкодування.

2. Аналіз Індексу людського розвитку (ІЛР), який характеризує ступінь задоволення потреб людини та рівень забезпечення її прав і за яким Україна перебуває у групі країн з високим рівнем ІЛР, показав, що протягом 2014-2016 р.р. країна стрімко втрачає позиції. Формування позицій України за рейтингом ІЛР відбувається за рахунок таких субіндексів, як рівень освіти, середня очікувана тривалість життя і середній вік, і суттєво стримується субіндексами рівня виснаження природних ресурсів і доходів населення. Проведений в роботі кореляційно-регресійний аналіз чинників формування ІЛР показав, що доходи населення тісно пов'язані з хижацьким винищенням природного середовища, однак ані рівень освіти, ані тривалість життя і середній вік з ними не корелюють, тобто, формуються за рахунок реалізації соціально-економічної відповідальності держави. В той же час, рівень доходів обернено корелює з рівнем бюджетних видатків на 1 особу, грн. ( $R^2 = -0,808207$ ), відкликається на зменшення рівня заборгованості по заробітній платі ( $R^2 = 0,88683$ ), частку зайнятих на великих

підприємствах ( $R^2=0,801015$ ) і незначним чином пов'язаний з середнім рівнем заробітної плати ( $R^2=0,295528$ )

3. У 2016 р. за результатами складання Індексу прозорості та підзвітності (ІПП) компаній України щодо впровадження інструментів і технологій соціальної відповідальності та інформування громадськості, в тому числі основних стейкхолдерів компанії, про політику і практики в сфері СЕВП, встановлено, що середній рівень розкриття інформації українськими компаніями склав 19,3%, а серед ТОП-10 вітчизняних компаній – 56,5%; результату відкритості у 50% досягли шість компаній із 100 аналізованих, що є незначним показником, враховуючи, що це найбільш фінансово активні компанії України; лідерами ІПП стали ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», Група ДТЕК, Група СКМ, ПАТ «Концерн Галнафтогаз», НАК «Нафтогаз України», ТОВ «Кернел-Трейд», ПАТ «Миронівський хлібопродукт», Група «Метінвест», ТОВ «САВ-Дистрибьюшн», ДП «НАЕК «Енергоатом».

Результати аналізу звітів свідчать, що велике підприємництво в Україні реалізує СЕВП у досить широкому діапазоні. Крім того, низка підприємницьких структур визначає основний напрямок СЕВП: охорона навколишнього середовища – 23%, залучення молоді до ринку праці – 15%, соціальне партнерство – 8%. Розмір фінансових вкладень у реалізації СЕВП і їх динаміка не мають будь-яких усталених тенденцій, навіть для визначених підприємницькими структурами основних напрямів СЕВП. Динаміка показника рентабельності операційної діяльності за групами підприємств України свідчить про фактичну економічну неспроможність малого і середнього підприємництва до масштабних заходів з реалізації СЕВП.

4. Інституційне забезпечення СЕВП проаналізовано на законодавчому рівні та виконавчому. На законодавчому рівні вона представлена шістьма Комітетами Верховної Ради України (ВРУ), предмети відання яких включають питання, що стосуються розвитку СЕВП.

На рівні виконавчої влади головним органом ЦОВВ, повноваження якого найбільше охоплюють сферу реалізації СЕВП, є Міністерство економічного

розвитку та торгівлі України, у веденні якого перебувають: формування та реалізація державної політики економічного, соціального розвитку і торгівлі, державної промислової політики, державної інвестиційної політики, управління об'єктами державної власності, розвитком підприємництва, державно-приватного партнерства, інтелектуальної власності, а також державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів. Окрім цього, найбільше коло повноважень щодо стимулювання і реалізації СЕВП мають: Міністерство соціальної політики України, Державна служба України з питань праці, Державна служба зайнятості України, Державна фіскальна служба України.

Серед неурядових організацій можна виділити: Експертна організація Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», Центр соціальної відповідальності бізнесу та ділової етики, Українська Асоціація менеджменту та бізнес-освіти, Асоціація з корпоративної соціальної відповідальності ЕВА, Український форум благодійників. Однак всі професійні асоціації України включають до завдань діяльності питання налагодження ефективного діалогу між бізнесом і владою і розвиток соціального партнерства.

Законодавчо-нормативне забезпечення СЕВП в Україні не містить правових актів, які імперативно чи диспозитивно регулюють відносини безпосередньо в сфері соціально-економічної відповідальності.

За результатами проведеного аналізу визначені специфічні риси інституційного забезпечення СЕВП як основи формування механізму її реалізації: структурно-функціональна обмеженість інституційної інфраструктури СЕВП; слабкість стимулюючого механізму і переважно примусово-правовий характер регулювання СЕВП; обмеженість регламентаційного забезпечення СЕВП.

Одержані у третьому розділі результати опубліковано у наукових працях автора: [12, 71, 84, 98, 369].

## **РОЗДІЛ 4. КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ НАПРЯМІВ ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ**

### 4.1 Концепція трансформації інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва

Концептуалізація підходів до трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП як методологічна процедура передбачає систематизацію і структурно-логічне конструювання онтологічного простору предметної області. Для цього необхідним є опис основних складових концепції трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП, які формують цю концепцію. Так, на першому етапі формування концепції сформулюємо основні принципи СЕВП, які виступають основою для трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні. З урахуванням розглянутих теоретичних досліджень та методологічного базису трансформації за основні принципи СЕВП встановлено: добровільність; системність; відкритість; прозорість; партнерство; самоорганізація; самостійність у виборі форм, напрямів та інструментів реалізації; відповідність економічного стимулювання соціальним результатам. Ці принципи в повному обсязі розкривають основний сенс соціально-економічної відповідальності підприємництва, мету її розвитку та регулювання з боку держави. Тобто, СЕВП є добровільною за своєю сутністю, хоча є вже приклад Індії, який свідчить про більш регламентоване державне втручання в розвиток СЕВП, але, водночас, цей досвід спростовує ефективність обов'язковості. Тому, приймаючи до уваги високий рівень тіньового сектору національної економіки України та досвід інших країн, добровільність виступає основним принципом СЕВП. У той самий час регулювання та реалізація СЕВП на національному рівні виступає закінченою системою, який формує механізм реалізації СЕВП на національному рівні. Відкритість, прозорість також виступають принципами, на яких формується СЕВП в Україні через важливість доступу до інформації щодо її здійснення, оцінки результатів СЕВП, необхідності



формування національних рейтингів тощо. Відкритість та прозорість стають принципами, які є безумовними маже в усіх економічних процесах у світовій економіці.

Принцип партнерства передбачає формування відносин «державо-підприємство» на партнерських засадах, тобто вони виступають партнерами у реалізації СЕВП для досягнення мети – зростання добробуту населення.

Принцип самоорганізації передбачає те, що суб'єкти СЕВП можуть самовпорядковуватись за рахунок власних зусиль, тобто без втручання з боку держави і, як результат цього, отримувати більш якісне втілення СЕВП.

Цілком обґрунтованим є принцип самостійності у виборі форм, напрямів та інструментів реалізації СЕВП, що характеризується тим, що підприємство має самостійно обирати форми, в яких буде реалізовувати СЕВП, за допомогою яких інструментів та в яких напрямках. Це обумовлюється власними ресурсами та можливостями підприємств, цілями його діяльності, результатами, на які вони спрямовані, рівнем обізнаності в сфері СЕВП, що вже є задачею держави – формувати певний рівень знань та компетентностей в цій області.

Принцип відповідності економічного стимулювання соціальним результатам в великій мірі відноситься до макрорівня СЕВП й означає, що держава стимулює підприємства в залежності від того результату, який вони принесли суспільству, тобто соціального ефекту. На цьому й будуть формулюватись основні рекомендації в сфері економічного стимулювання підприємств.

Хоча для підприємств цей принцип також може бути актуальним в двох аспектах: по-перше, підприємці розуміють наслідки своєї соціальної активності, які будуть проявлятися в економічному стимулюванні; по-друге, підприємці також можуть формувати відповідні програми по стимулюванню соціальної активності серед МСП, певних соціальних груп. Тобто, виступати донором в цьому випадку.

Означені принципи СЕВП формують сучасний, обґрунтований підхід до трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні.

Концептуалізація трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП ґрунтується на базисних парадигмах пізнання, які вже було описано та лягають в основу запропонованої концепції, ними виступають: раціональна критична, патерналістська, інтерпретативна та функціоналістська парадигми.

Беручи за основу методологію дослідження, яка полягає в використанні конкретних наукових методах пізнання, а також методологію діяльності, яка передбачає комплексні та державо-управлінський підходи та застосування соціальних, економічних, психологічних методів в реалізації діяльності держави із забезпечення СЕВП; в результаті сформованого в роботі теоретико-методологічного підґрунтя сформульовано вихідний постулат трансформації інституційних засад формування зазначеного механізму, який полягає у наступному: зміцнення інституціонального базису шляхом правового визначення СЕВП, державної політики її стимулювання і здійснення, забезпеченої розвитком інституційної інфраструктури як основи формування дієвого механізму реалізації соціально-економічної відповідальності на рівні держави і підприємництва. Постулат виступає перехідною ланкою від теоретико-методологічних імперативів СЕВП до методичного, інструментального й організаційного рівнів ієрархічно структурованих концептуальних положень щодо трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП. Постулат сформульований з урахуванням основної мети СЕВП на національному рівні й на його основі ґрунтується подальше бачення концепції трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні.

Для формування концепції трансформації доцільним є врахування досвіду інших держав, що було розглянуто в другому розділі роботи. Серед яких можна винести наступні:

Основні елементи європейської моделі та шведської зокрема, які можуть бути запропоновані для нашої країни полягають в наступному:

1. Обов'язковість соціального звітування для всіх великих підприємств, які функціонують в Україні. Це стосується як іноземних компаній, так і українських за походженням (але в Україні це стримується законодавчим

обмеженням та неможливістю введення обов'язковості для окремої групи підприємств).

2. Підтримка з боку уряду заходів з роз'яснювальної роботи із підприємцями щодо важливості впровадження та розширення соціально-економічної відповідальності в діяльності підприємства.

3. Вивчення шведського та європейського законодавства в сфері СВБ стане вагомим підґрунтям для регулювання її в Україні, а саме принципи, стандарти, рівень втручання держави в процес регулювання.

США є економічним лідером у світі й, безумовно, може стати прикладом для нашої країни в сфері регулювання СЕВП. Так, можна виділити наступні елементи цієї моделі:

1. Орієнтація підприємців на філантропію. Проведення для цього інформування про переваги здійснення СЕВП, основні наслідки для громади. Формування психологічними методами з боку держави бачення важливості бути відповідальним, зокрема використовуючи інструмент філантропії.

2. Надання пільгового оподаткування для підприємців, які провадять заходи із СЕВП і які мають реальні результати для громади та держави.

3. Визначення основної групи стейкхолдерів у вигляді суспільства, тобто підприємцям необхідно переорієнтуватись не на те, що реалізація СЕВП приносить збільшення прибутку, а те що це дає суспільству взагалі. Основна мета СЕВП – збільшення добробуту населення. Це пояснюється тим, що в Україні, як показує аналіз нефінансової звітності, СЕВП здійснюється в більшій мірі відносно працівників, хоча необхідним є балансування інтересів усіх груп стейкхолдерів.

Американська модель є дієвим механізмом, але в ній низька роль держави в реалізації самої СЕВП, велика частина покладена на підприємства, що в Україні не може бути застосовано зараз, так як тоді вітчизняні підприємці зорієнтовані лише на отриманні прибутку. А на даному етапі розвитку нашої держави необхідне жорстке регулювання з боку уряду. Для цього при нагоді стає досвід Китаю та Індії.

Приклад Китаю для українського сьогодення є також корисним з огляду на

схожість історичної спадщини економічного устрою. Як, і в нашій країні, СЕВП в цілому закладена вже існуючим трудовим законодавством, але розвиток отримує все одно, так як Китай зараз лідує в економічному просторі і для зміцнення конкурентних позицій у світі китайський уряд зрозумів актуальність соціальної відповідальності в підприємстві. Корисним для України можна виділити:

1. Закріплення обов'язковості соціального звітування державних підприємств та надання їм взагалі головної ролі при здійсненні СЕВП. Тобто, вони стають прикладом для інших.

2. Прийняття нового та удосконалення існуючого законодавства, яке регулює права працівників, гендерну рівність, стандарти виробництва та якості продукції, охорону навколишнього середовища. В цьому бачиться велика схожість із сьогоденням в Україні. Широкий спектр проблем, що існує в національній економіці й обґрунтовує необхідність масштабних заходів із трансформації в сфері СЕВП.

Індійський досвід є достатньо цікавим через новаторську ідею відійти від добровільності СЕВП та впровадження обов'язковості благодійності підприємствам, які досягли певного рівня прибутку. Для України можна виділити наступне:

1. Встановлення обов'язковості благодійної діяльності для підприємств з певним рівнем прибутку. Корисним цей напрям виступає в тому, що досвід цієї країни відображає наслідки порушення головного принципу СЕВП – добровільності. Для України наслідки цієї реформи є актуальними самі по собі, що представлено дивергентними неформальними інститутами (високий рівень тінізації економіки, корупція). Тому, це підтверджує, що для українського сьогодення встановлення обов'язковості інструментарію СЕВП є ризикованим.

2. Обов'язковість затвердження політики корпоративної соціальної відповідальності для цих підприємств. Цей напрям може стати рекомендаційним для українських підприємств, незалежно від обсягу реалізації СЕВП. Формування політики СЕВП на підприємствах може сприяти більш чіткому розумінню мети та напрямів її реалізації.

3. Урахування негативного досвіду реформ в Індії та впровадження системи моніторингу за дотриманням законодавства.

Таким чином, запропоновані заходи можуть створити міцний механізм соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні.

Крім того, доцільним буде вивчення досвіду напрямів політики ЄС в області забезпечення СЕВП, що представлено у табл. 4.1. Ґрунтуючись на цьому можуть бути винайдені шляхи трансформації інституційних засад механізму СЕВП в Україні. Як показав досвід країн Європи, більшість країн, схожих із українською історичною та культурною спадщиною (Польща, Естонія, Словаччина), активно провадять СЕВП та мають позитивні наслідки для своєї національної економічної системи.

Аналіз таблиці дає змогу констатувати, що основними напрямками політики ЄС в області СЕВП є поширення інформації серед населення про роль СЕВП в розвитку суспільства, що підвищує значення СЕВП, а також надання знань відносно кращих практик СЕВП, які підвищують рівень довіри до нього з боку суспільства та зокрема підприємництва. Важливо відмітити, що ЄС стимулює та активно підтримує різні ініціативи бізнесу в області СЕВП, що втілюється у наданні податкових пільг, переференцій, еко-лейблів тощо. З боку урядів ЄС свого розвитку отримує проведення навчальних заходів, дослідницьких розробок, круглих столів тощо. На особливу увагу заслуговує законодавчі ініціативи відносно СЕВП, що реалізується у відповідних законах. Вивчення напрямів політики ЄС в сфері СЕВП є корисним для України, так як з урахуванням недостатності власного досвіду, досвід розвинених країн може стати прикладом формування механізмів СЕВП в національній економіці.

Таким чином, враховуючи досвід країн та прийнятий постулат, можна визначити передумови формування механізму СЕВП: правові (як основний базис реалізації СЕВП), економічні (як ті, що створюють реальні передумови для розвитку СЕВП), організаційні (як ті, що надають формальне закріплення реалізації СЕВП) й аналітичні (полягають в оцінці соціальної готовності та економічного потенціалу до СЕВП).

Таблиця 4.1

## Напрями політики Європейського Союзу в області СЕВП

Напря́м	Осно́вні заходи
Інформування громадськості про роль СЕВП в розвитку суспільства і кращі практики СЕВП	Уряди європейських країн створюють спеціальні інформаційні центри, закликають засоби масової інформації до пропаганди, обговорення проблем, інформування читачів про кращі національні і зарубіжні практики в області КСВ.
Стимулювання і підтримка ініціатив бізнесу в області СЕВП	Одним з популярних інструментів є впровадження механізму соціальних і еко-лейблів.
Навчання, дослідницька і методична підтримка	Проведення семінарів і тренінгів по КСВ для державних службовців, представників бізнесу, членів громадських/професійних спілок, асоціацій і об'єднань.
Залучення до питань СЕВП зацікавлених сторін (стейкхолдерів)	Розвиток цього напрямку державної політики пов'язаний із сприянням в організації діалогу і партнерства держави, бізнес співтовариства, професійних і громадських об'єднань і інших зацікавлених сторін в реалізації КСВ.
Міжнародна співпраця з СЕВП	Для об'єднання зусиль і просування міжнародних принципів КСВ уряди країн всіляко підтримують ініціативи міжнародних організацій, зокрема Ініціативу ООН «Глобальний договір», підписують конвенції, укладають угоди і беруть участь в міжнародних форумах.
Об'єднання інтересів і прозорість діяльності соціально-відповідальних бізнесів	ЄС сприяє розвитку системи міжнародних стандартів управління, показників звітності, аудиту з КСВ, стимулюють сертифікацію продукції і підприємств за міжнародними стандартами, що, у свою чергу, забезпечує вихід національних компаній на світові ринки. Все більшої популярності набуває соціально-відповідальне інвестування.
Впровадження систем оцінки і звітності з СЕВП	За підтримки держави розробляється методичне керівництво по звітності, створюються спеціальні структурні підрозділи з надання допомоги в підготовці нефінансових звітів. У деяких європейських країнах включення інформації про дотримання КСВ в регулярні аудиторські звіти є обов'язковим.
Використання податкових і інвестиційних інструментів	Створення умов, в яких соціально-відповідальна поведінка компаній винагороджується через надання податкових пільг, преференцій, субсидій. Прибуток з соціальних витрат, благодійні пожертвування, цільові відрахування в некомерційні організації, фонди у більшості європейських країн не оподатковуються. Найважливішою неподатковою преференцією для соціально-відповідального бізнесу є врахування КСВ при відборі підприємств на виконання державних замовлень.
Спеціальне СЕВП-законодавство	У деяких країнах створено спеціальне законодавство, яке враховує зазначені вище інструменти стимулювання і регулювання корпоративної соціальної відповідальності підприємств.

\* Складено автором на основі [338].

Крім того, запропонована концепція трансформації обумовлюється певними передумовами, на основі відповідності яким й буде забезпечуватись її реалізація. Так, ними виділено аналітичні, правові, економічні та організаційні. Аналітичні передумови впливають із самої методології дослідження СЕВП, що проявляється в проведенні наукового пізнання, тобто дослідження з метою оцінки готовності підприємництва для СЕВП. Аналітичний етап є необхідним для формування ефективно діючого механізму СЕВП, тому що він оцінює рівень, на якому знаходиться підприємство і з урахуванням цього й буде формуватись інституційний базис механізму СЕВП в Україні.

Складовими аналітичної передумови виступають оцінка підприємництва з двох сторін: соціальна готовність до СЕВП та економічного потенціалу готовності до СЕВП. З одного боку, важливим є оцінка того, яким чином само підприємство ставиться до соціально-економічної відповідальності, його власне бачення необхідності реалізації СЕВП, ступінь її реалізації взагалі в Україні. Також, може бути оцінений потенціал актуалізації СЕВП в національній економіці, що є дуже важливим для українських реалій. Для цього можуть бути використані математичні методи дослідження, які закладено в методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні (модель Розенберга, метод аналізу ієрархій). З урахуванням отриманих результатів держава отримує реальні дані для визначення завдань та інструментів по забезпеченню сприятливих соціальних передумов формування механізму СЕВП, тобто орієнтується на реальні потреби та готовність підприємців. В цьому велику роль також відіграє вмотивованість підприємництва до реалізації СЕВП, яка відображає не тільки бажання власників бути соціально-відповідальними, але є ідентифікатором ефективності інформаційної, податкової політик в державі. Тобто, передбачається, що мотив може бути сформований внаслідок його підкріплення базою знань в сфері СЕВП, а також відповідною стимулюючим підтримкам, в основі якої можуть бути важелі економічного характеру (податкові пільги, преференції тощо.)

З другого боку, необхідним є аналіз даних в частині оцінки економічного

потенціалу готовності підприємств (ЕПП), що передбачає можливості підприємств в акумулюванні засобів в різних часткових потенціалах: трудовому, матеріально-технічному, науково-інноваційному, соціально-інфраструктурному, бюджетному, інвестиційному, експортно-імпортному. Оцінка економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП представляється цілком логічним, адже підприємництво може бути готовим соціально до СЕВП, але в економічному плані не мати засобів для акумулювання та здійснення СЕВП.

Для практичної реалізації аналітичної складової концепції можуть бути застосовані статистичні методи, математичні (МАІ), а також психологічне моделювання, що роблять цей етап математично обґрунтованим та створює засади для формування дієвого механізму СЕВП в Україні.

Тому, аналітичний етап в формуванні механізму СЕВП полягає в оцінці статистичними, математичними методами та методами психологічного моделювання соціальної готовності підприємництва до СЕВП та економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП з метою надання практичного базису для формування завдань та інструментів реалізації СЕВП в Україні.

Правові передумови обґрунтовані недосконалістю законодавчого регулювання в Україні та необхідністю прийняття нормативно-правового базису для реалізації та забезпечення СЕВП в національній економіці. В Україні відсутні законодавчі акти, які напряду стосуються соціально-економічної відповідальності підприємництва. Існують багато законів, які регулюють економічну складову та сферу праці, але стосовно СЕВП або закони відсутні. В цілому, законодавча база в сфері СЕВП представлена трудовим, цивільним, господарським, податковим правом. Головним для цієї складової механізму стане розробка доповнень до законів, до податкового кодексу, розробка національної концепції з розвитку соціальної відповідальності бізнесу, законодавче закріплення категорії та «соціально-економічна відповідальність підприємництва».

Взагалі, слід розділити заходи в сфері правового забезпечення СЕВП на імперативні та диспозитивні, ті що стосуються конкретних правових норм на



рівні держави та закріплені в законодавстві України та є обов'язковими для виконання усіма суб'єктами правового поля (імперативні) та в частині, яку визначить сам підприємець (диспозитивні). Крім того, можна ще виділити делегуючі нормативно-правові акти, тобто ті, що чітко розмежовують функції та обов'язки між усіма виконавцями та органами забезпечення СЕВП, а також рекомендаційні, що не носять обов'язкового характеру, а надають певні рекомендації, орієнтири спрямування в певній діяльності.

Рекомендаційними актами можуть вводиться стандарти СЕВП та звітності чи дотримання тих, що вже існують: стандарт сертифікації Social Accountability 8000 (SA 8000), 26000 «Керівництво із соціальної відповідальності», «Глобальна ініціатива зі звітності» тощо. Питання звітності в сфері СЕВП розглядалось в попередніх параграфах, але було зауважено, що в Україні лише невелика кількість підприємств розробляє свої соціальні звіти згідно GRI, що є недоліком в забезпеченні прозорості та інформативності в СЕВП. Рекомендаційний характер тут обумовлюється тим, що СЕВП є суто добровільною за своєю сутністю і це є її основним принципом.

Необхідним є врахування правових актів управління, через реалізацію яких може бути здійснена управлінська діяльність, але в межах чинного законодавства та компетенції органів управління, які їх видали.

Правовий аспект трансформації інституційного базису формування механізму СЕВП виступає важливим засобом забезпечення ефективної дії цього механізму, адже він формує й інші передумови, які входять у концепцію та створює підґрунтя для розвитку економічних та організаційних засад.

До правового аспекту відноситься не тільки прийняття відповідних законів, але й Національної концепції розвитку СЕВП, яка стане основним регулятором в цій сфері, визначить курс держави, регуляторні дії, межі впливу, розподіл обов'язків по забезпеченню та реалізації СЕВП між державою та підприємництвом. Тобто, має бути проведена законотворчість та нормотворчість, що створить міцне підґрунтя не тільки для забезпечення та реалізації СЕВП, але й

контролю за цим, тобто буде задіяний формальний інститут контролюючої влади. Тобто, проявляється юридичний аспект СЕВП, який виступає стимулюючим з одного боку та стримуючим, з іншого. Реалізація контролюючої влади в повному масштабі допоможе подолати наслідки патерналізму в національному господарстві, подолати тенденцію до недотримання норм та законів, також важливим є попередження зловживанням від запропонованих заходів з огляду на реалії нашого суспільства.

Обґрунтовано, що формалізація інституту СЕВП потребує створення програмного документу, прийнятого правовим актом, в якому на державному рівні визначаються цільові орієнтири, основоположні принципи, напрями і засоби стимулювання і реалізації СЕВП, функції і завдання держави в цьому процесі – Національної стратегії розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні. Виконання Національної стратегії забезпечується організаційними і непрямими економічними методами державного регулювання національної економіки через формування механізму СЕВП.

Для виконання нових функцій необхідна інституціоналізація соціальної відповідальності роботодавців, тобто створення умов, за яких роботодавці слідували б певним соціальним нормам, встановленим як на національному, так і на міжнародному рівні, що в свою чергу вимагає вироблення нових підходів до соціальної політики, відкрите включення соціальної відповідальності роботодавців у стратегію соціального розвитку України на основі визначення ролі і функцій кожного суб'єкта соціальної відповідальності. Як інструмент управління соціальним розвитком потрібно використовувати соціальні стандарти як сукупність вимог до рівня і якості життя працюючого населення [228, с. 176-177].

Але формування стандартів в сфері СЕВП в національній економіці стикається із основним принципом СЕВП – добровільність, що обумовлює можливість лише рекомандаційного характеру стандартизації. Однак, відносно тенічної регламентації можуть бути прийняті відповідні вимоги на законодавчому рівні, з урахування європейського вектору нашої держави. Але технічні вимоги також слід встановлювати відповідно до рівня економічного потенціалу нашого

підприємництва, а за дотримання певного рівня вимог можуть бути встановлені преференції.

Тому правові передумови формування механізму СЕВП полягають в прийнятті низки законодавчих актів, що сприятимуть забезпеченню, реалізації, регулюванню та контролю за здійсненням СЕВП. Крім того, правовий аспект механізму закладає основи для двох інших: економічного та організаційного.

Економічні передумови формування механізму СЕВП полягають в розробці певних заходів з боку ЦОВВ, які сприятимуть розвиткові СЕВП. Для цього необхідним є реалізація конкурентної політики як засобу підтримки оптимального конкурентного середовища, що дає можливість для соціально-відповідального ведення бізнесу. Конкурентна політика реалізується через низку держаних заходів як правового, так і економічного та організаційного характеру, які спрямовані на забезпечення конкурентного середовища, запобігання дискримінації одними підприємцями інших, запобігання проявам монополії в національній економіці. Тобто, спрямована на захист, підтримку та стимулювання економічної конкуренції в державі. Проведення та підтримка конкурентної політики державою надасть підґрунтя для розвитку СЕВП, адже в сприяючих умовах підприємці будуть тяжіти до відповідального ведення бізнесу, дотримання бізнес-етики, корпоративної етики тощо. Крім того, вільний розвиток ринку сприятиме підвищенню конкуренції, що буде вимагати пошук нових форм підвищення конкурентоспроможності власного підприємства окрім підвищення якості продукції. Хоча підвищення якості продукції вже є проявом СЕВП.

Окремим проявом економічних передумов формування механізму СЕВП виступає податкова політика, яка як формальний інститут СЕВП була розглянута в першому розділі роботи. З чого можна зробити висновок, що реальних засад для розвитку СЕВП в Україні немає. Податкова політика може бути реалізована одночасно із економічним стимулюванням. Як свідчить досвід розвинених країн, податкова політика має позитивні наслідки для розвитку СЕВП. Так, в США передбачені податкові пільги за здійснення соціальних заходів. Багато країн ЄС також мають податкові пільги для підприємств, які є активними діячами СЕВП.

В нашій державі, можна сказати, відсутній механізм стимулювання СЕВП. Тут одразу прослідковується два напрями, які необхідно розвивати – фінансовий та стимулюючий. Але фінансовий також може мати й негативний відтінок: наприклад накладання штрафів та кар за невиконання рекомендацій чи законів України в сфері СЕВП. Саме через задіяння економічних передумов й буде проявлятися економічна компонента соціально-економічної відповідальності. Тобто, вплив за допомогою економічних важелів – грошових засобів. В нашому суспільстві використання економічних важелів є найбільш дієвим на думку автора через його реальну ефективність та орієнтацію підприємців на отримання прибутку. Безумовним є факт, що СЕВП має позитивні наслідки й в інших сферах діяльності підприємства, але саме фінансова складова є тим засобом, за допомогою якого держава впливатиме на розвиток СЕВП. Також, його можна використовувати як засіб для негативного впливу, тобто «від зворотного»: використання штрафів та покарань у разі недотримання законодавства.

Крім того, досвід країн надав приклади технологічного стимулювання підвищення якості продукції шляхом надання також економічних стимулів для цього. Тобто, підприємство відповідає певним вимогам (розроблені спеціальні еко-лейбли чи просто наведений перелік міжнародних стандартів, яким повинна відповідати продукція), на основі чого воно отримує додаткові стимули у вигляді надання додаткових балів при проведенні державних закупівель, державних замовлень. Це є реальним важелем отримання подвійного позитивного ефекту. По-перше, підвищується якість продукції, а й, відповідно, конкурентоспроможність підприємства та економіки зокрема. По-друге, підприємство отримує додаткові економічні бонуси за проведенні заходи. Цей подвійний позитивний ефект може бути відстежений відносно кожного напрямку реалізації СЕВП.

Економічне стимулювання стає тим засобом, що створить підґрунтя для переорієнтації підприємців від просто максимізації прибутку, а на максимізацію прибутку для розвитку суспільства та внеску в розбудову держави загального добробуту. Економічні важелі стають реальними заходами із розвитку СЕВП.

Якщо аналітичні передумови передбачають проведення дій, що дають основу для проведеної політики держави; правові, на основі отриманих даних, формують законодавчі засади механізму СЕВП, а організаційні вже є наслідком попередніх трьох, то економічні можна вважати головним важелем для реального функціонування механізму СЕВП.

Як наслідок попереднього, впливають організаційні передумови, які замикають на собі усе вищенаведене та створюють основу для реалізації механізму СЕВП на практиці, причому в усіх попередніх аспектах: аналітичному, правовому, економічному.

Організаційна складова механізму являє собою сукупність усіх інституційних формувань, які регулюють, впливають, контролюють соціально-економічну відповідальність підприємств в державі. Цей механізм потребує удосконалення не тільки через його недосконалість, але й з огляду на інші зміни, які будуть внесені до загального механізму СЕВП. Організація інституційних засад механізму СЕВП в національній економіці є рушійною силою в бік ефективної дії загального механізму. Він є найбільш пріоритетним через саму сутність етапу, який він характеризує: на ньому закладаються основи подальшого розвитку подій, тому й він виступає найбільш складним при розробці рекомендацій з урахуванням усіх наслідків та вимог. Формування організаційного механізму знаходиться цілком у відомстві держави. Тому що на національному рівні створюються відповідні органи та розробляється національна політика.

Організаційні передумови проявляються в плануванні та регламентації. Організаційне планування полягає в проведенні ряду заходів та дій з організації механізму СЕВП, який в нашій державі майже не представлений. Він включає в себе процес розробки самого механізму з урахуванням попередніх передумов, тобто можна казати, що він є завершальним етапом формування механізму СЕВП в Україні; визначення керівників та ієрархічних зв'язків, надання прав і обов'язків в цьому механізмі згідно них; встановлення стандартів звітування тощо. Головним в цьому виступає найбільш прийнятний розподіл обов'язків між структурами механізму СЕВП, щоб не відбувалось дублювання функцій, що

уповільнить процес розвитку СЕВП в національній економіці. На допомогу ефективному організаційному плануванню стане організаційна регламентація, яка полягає у формуванні низки нормативних документів, що регулюють апарат управління, відносини між ними, процедуру виконання поставлених задач тощо.

Основними методами, які буде використовувати держава в новому механізмі, є правові (прийняття відповідних законів, стратегій), економічні (застосування системи штрафів за порушення законодавства), державні комплексні програми (програми державних закупівель, грантів, конкурсів). Окремо можна виділити методи фіскальної політики, які на цей час можуть стати основними для актуалізації проблеми СЕВП, що створить основу для формування у підприємців нового бачення значимості та необхідності реалізації СЕВП. Передбачається, що новий механізм на початку буде матеріально стимулювати підприємців, але потім це стане загальноприйнятою ініціативою за власним бажанням, хоча й податкові важелі залишаться.

Основними інструментами держави в цьому стануть закони, акти, розпорядження, податкове стимулювання та інвестиційна політика, інформаційно-консультаційні послуги, контроль СЕВП.

Важливим залишається питання ролі підприємства в цьому процесі, оскільки воно виступає активним гравцем в побудові держави загального добробуту.

Основна функція підприємства в цьому процесі полягає у виконанні покладених державою на нього зобов'язань, в тому числі й з розвитку СЕВП. Тобто, основна ідея полягає в тому, що держава виконує спрямовуючу та регулюючу роль, а підприємство – виконавчу, але саме від нього залежить результативність державних заходів в цій сфері. Важко виокремити, чия роль у цьому важливіша, адже в сучасних умовах економічного та соціального розвитку України держава сама по собі не зможе досягти головної цілі СЕВП, а підприємства орієнтовані лише на максимізацію прибутку та не зацікавлені в розвитку соціальної складової, тому разом вони сформують той базис, що стане підґрунтям для підвищення якості життя населення та формування держави

загального добробуту.

Таким чином, для трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні необхідним є прийняття Розпорядження Кабінету Міністрів України про ухвалення Національної концепції (Концепція) розвитку СЕВП в Україні, яка стане основним стратегічним документом розвитку СЕВП в Україні, закріпленим на національному рівні та визначить пріоритети розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва. Проект Концепції запропоновано далі.

*проект*

### Національна концепція розвитку СЕВП в Україні

Враховуючи сучасні виклики сьогодення та важливість розвитку підприємництва в Україні як засобу підвищення економічного потенціалу національної економіки; інвестиційної привабливості; зростання конкурентоспроможності України на світовій арені; подолання деструктивних соціальних тенденцій в суспільстві, а також з урахуванням основної мети Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» (прийнятої Відповідно до Указу Президента України від 12 січня 2015 р.) – впровадження європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі, Україна має забезпечити розвиток СЕВП у відповідності до світового рівня.

Соціально-економічна відповідальність підприємництва – це свідомі і добровільна економічна поведінка підприємницької структури, яка спрямована на забезпечення балансу її економічних інтересів з цілями сталого розвитку національної економіки з урахуванням інтересів усіх груп стейкхолдерів і за рахунок застосування економічних інструментів і важелів.

Як свідчить міжнародний досвід, СЕВП стає тим засобом, за допомогою якого відбувається розвиток суспільства та національної економіки. Соціально-відповідальне підприємництво стає запорукою сталого розвитку країни та підвищення її соціально-економічного розвитку. При реалізації політики соціально-економічної відповідальності державою та створення нею інституційних засад для забезпечення СЕВП, відбувається стрімкий розвиток

національної економіки, вирішуються гострі соціальні проблеми в суспільстві, стрімко зростає імідж країни на світовій арені, все це обумовлює необхідність проведення реформ в сфері розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва, в основу яких покладено міжнародний досвід, дослідження класичних та сучасних економічних теорій, підходів та методологічних засад, а також дані, отримані емпіричним шляхом та які свідчать про готовність українського підприємництва до реалізації СЕВП.

Згідно проведеного аналізу існуючої ситуації в країні на основі нефінансових звітів визначено, що рівень СЕВП є недостатнім для отримання основних переваг, які передбачаються від її реалізації для усіх груп стейкхолдерів та самого підприємства, так, основними характерними рисами вітчизняного СЕВП є: орієнтованість на розвиток власного підприємства, навчання та розвиток персоналу, інвестиції в охорону праці на підприємстві, інвестиції в розвиток персоналу, технології виробництва та менший рівень відповідальності підприємства перед громадою у вигляді соціального партнерства, розвитку соціальної інфраструктури тощо. Це свідчить, що достатньо розвиненою є відповідальність перед групою стейкхолдерів «персонал», в той час як інші групи, менше відчують соціально-відповідальні дії підприємництва. Крім того, в суспільстві існує ряд проблем, які відображають реальний стан речей в національній економіці та негативно характеризують рівень розвитку України, зокрема соціально-економічного розвитку. Серед цих проблем можна виділити:

орієнтованість підприємництва на підвищення власного прибутку з низькою орієнтацією на потреби суспільства;

податкове навантаження та умови господарювання спричиняють функціонування великої частки підприємств в «тіні», що зменшує легальний ринок праці та надходження до бюджету України;

соціальна та демографічна криза проявляється в наступному: проблема безробіття залишається актуальною для національної економіки, зростає безробіття серед молоді, процеси трудової міграції відрізняються зростанням, знижується чисельність населення України;



загострення військового конфлікту на Сході України, що ще більше ускладнює соціально-економічне положення країни;

в Україні відсутнє законодавство із СЕВП, яке б давало підґрунтя для активного його розвитку;

низька компетентність населення України в сфері СЕВП, що впливає на недостаток знань підприємців щодо переваг СЕВП, низький рівень обізнаності громадян щодо своїх прав, підприємці не в змозі розробити ефективний апарат управління СЕВП в межах своїх підприємницьких структур;

відсутність інформаційного забезпечення СЕВП в національній економіці;  
брак світового досвіду успішних СЕВП-практик тощо.

Це все обґрунтовує доцільність трансформації інституційних засад СЕВП в Україні та визначення постулату СЕВП: зміцнення інституціонального базису шляхом правового визначення СЕВП, державної політики її стимулювання і здійснення, забезпеченої розвитком інституційної інфраструктури як основи формування дієвого механізму реалізації соціально-економічної відповідальності на рівні держави і підприємництва.

### Мета та принципи реалізації Концепції

Метою концепції є становлення і розвиток СЕВП в Україні як основи конструктивної взаємодії держави і підприємництва на добровільних засадах задля забезпечення сталого розвитку національної економіки і суспільного прогресу та деталізується комплексом завдань держави і підприємницького сектору щодо її реалізації.

Дана Концепція реалізується в межах Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» та сприяє проведенню реформи дерегуляції та розвитку підприємництва, програми розвитку малого та середнього бізнесу, податкової реформи, реформи захисту економічної конкуренції тощо. Строки реалізації Концепції – 5 років (до 2023 р.), що обумовлено основними пріоритетами трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в національній економіці.

Основні принципи СЕВП, за якими здійснюється реалізація даної Концепції:

добровільність;  
системність;  
відкритість;  
прозорість;  
партнерство;  
самоорганізація;  
самостійність у виборі форм, напрямів та інструментів реалізації;  
відповідність економічного стимулювання соціальним результатам.

### Інструментарій СЕВП

Для повноцінного розвитку СЕВП в Україні необхідним є визначення інструментарію, за допомогою якого вона реалізується.

На державному рівні інструментами СЕВП вситупають:

адміністративно-правові;  
організаційні;  
соціально-психологічні;  
економічні.

На рівні підприємництва інструментами СЕВП визначено:

філантропія;  
спонсорство/благодійність;  
волонтерство;  
меценатство;  
еквівалентне фінансування;  
гранти;  
соціальні інвестиції;  
соціально-відповідальне інвестування;  
соціальне підприємництво;  
соціальні програми;  
соціальна експертиза;  
соціально-етичний маркетеинг;  
фандрайзинг;

соціально-відповідальне ведення бізнесу.

### Завдання та функції держави в реалізації Концепції

Завдання держави в реалізації Концепції полягає в забезпеченні реалізації Концепції та сприянні розвитку СЕВП в Україні шляхом створення відповідних законодавчих, організаційних, економічних умов для досягнення поставленої у Концепції мети.

Функції держави:

законодавча;

організаційна;

стимулююча;

контролююча;

інформаційна;

аналітична;

бюджетна.

### Напрями реалізації Концепції

Напрями реалізації Концепції обумовлюються рівнем національного розвитку економіки, інституційного середовища, практикою управління соціально-економічною відповідальністю підприємницькими структурами, кращими практиками світового досвіду. Все це дало змогу сформулювати наступні напрями розвитку СЕВП в Україні:

створення законодавчого базису розвитку СЕВП в Україні;

створення інституційного забезпечення СЕВП в Україні

сприяння та стиулювання розвитку СЕВП;

управління розвитком СЕВП в Україні.

### Законодавчий базис розвитку СЕВП в Україні

Створення нормативно-правового базису в сфері СЕВП визначить основні орієнтири державної політики, засади для розуміння підприємництвом своїх прав та обов'язків по відношенню до СЕВП. Основним завданням виступає – законодавче забезпечення реалізації СЕВП в Україні на засадах сталого розвитку.

Для досягнення мети Концепції в цьому напрямі основними заходами стають:

- прийняття даної Концепції як основного документу СЕВП в Україні;
- внесення змін до Податкового, Цивільного, Господарського кодексів України та інших законодавчих актів щодо розвитку засобів стимулювання і реалізації СЕВП;
- законодавче затвердження головного органу, що регулює СЕВП в Україні.

### Інституційне забезпечення розвитку СЕВП

Необхідною умовою збалансованого розвитку суспільства в Україні стає формування інституційного забезпечення розвитку СЕВП. Завданням на цьому напрямі є – розвиток системи інституційного забезпечення СЕВП в Україні задля розширення його повноважень та значення для підприємницьких структур.

- Основними заходами за даним напрямом виступають:
- визначення головного органу-регулятора СЕВП в Україні;
- формування чіткої системи формальних та неформальних інститутів, які забезпечують реалізацію СЕВП в Україні;
- сприяння подоланню дивергентних неформальних інститутів;
- розвиток конвергентних та частково конвергентних неформальних інститутів;
- сприяння розвитку мережі Національної асоціації з СЕВП, функцією якої буде проведення заходів із поширення інформації щодо СЕВП шляхом проведення круглих столів, конференцій, робочих зустрічей;
- сприяння створенню консалтингових компаній, основним завданням яких стане надання консультацій, тренінгів, проведення навчальних курсів, видання методичного матеріалу із СЕВП.

### Сприяння та стимулювання розвитку СЕВП

Міжнародний досвід розвитку державою СЕВП зясував, що найбільш кращі практики та результати в країнах, де держава активно стимулює та сприяє розвитку соціально-відповідальних практик. Причому обсяг стимульних заходів та

ініціатив з боку держави не залежить від моделі цих держав, тобто, навіть якщо держава відрізняється помірним рівнем втручання в економічні процеси, заходи стимулювання все одно проваджуються Урядом.

Завданням в цьому напрямі є створення системи стимулів та примусу, яка б відповідала вимогам світової спільноти та потребам держави водночас, що сприятиме розвитку СЕВП в національній економіці.

Для розвитку цього напрямку основними заходами стають:

запровадження системи стимулів, а саме надання опдаткових пільг, преференцій, додаткових балів (при проведенні державних конкурсів, грнатів, закупівель тощо);

розвиток системи штрафів, які є юридично підкріпленими та спрямовані на посилення юридичної складової відповідальності;

запровадження системи технічного стимулювання СЕВП, а саме через відповідність виробництва та якості продукції певним міжнародним нормам. У цьому випадку передбачається надання певних додаткових балів, які враховуються при проведенні державних конкурсів, грнатів, закупівель тощо;

розвиток системи державних грантів для розвитку соціально-значущих проблем, що також сприятиме розвитку малого та середнього бізнесу.

### Управління розвитком СЕВП в Україні

Основним завданням із управління розвитком СЕВП в Україні є формування цілісної системи управління розвитком СЕВП, яка б враховувала усі попередні напрями, принципи СЕВП та була логічно структурована та функціонально обґрунтована.

Основними заходами в цьому напрямі є:

планування розвитку СЕВП в Україні на державному рівні;

аналіз розвитку СЕВП та корекція, на основі його результатів, напрямів, інструментів державної політики в сфері СЕВП;

організація процесу розвитку та забезпечення СЕВП в Україні;

контроль за дотриманням принципів СЕВП, зловживаннями з боку

підприємницьких структур стимулами, що надаються державою;

формування стратегічного бачення розвитку СЕВП в національній економіці.

#### Очікувані результати

Реалізація Концепції дозволить:

створити інституційні засади механізму СЕВП в Україні;

сформувати нормативно-правову базу СЕВП в Україні;

підвищити рівень реалізації соціально-економічної відповідальності вітчизняними підприємствами;

зменшити частку тіньового ринку праці та доходів;

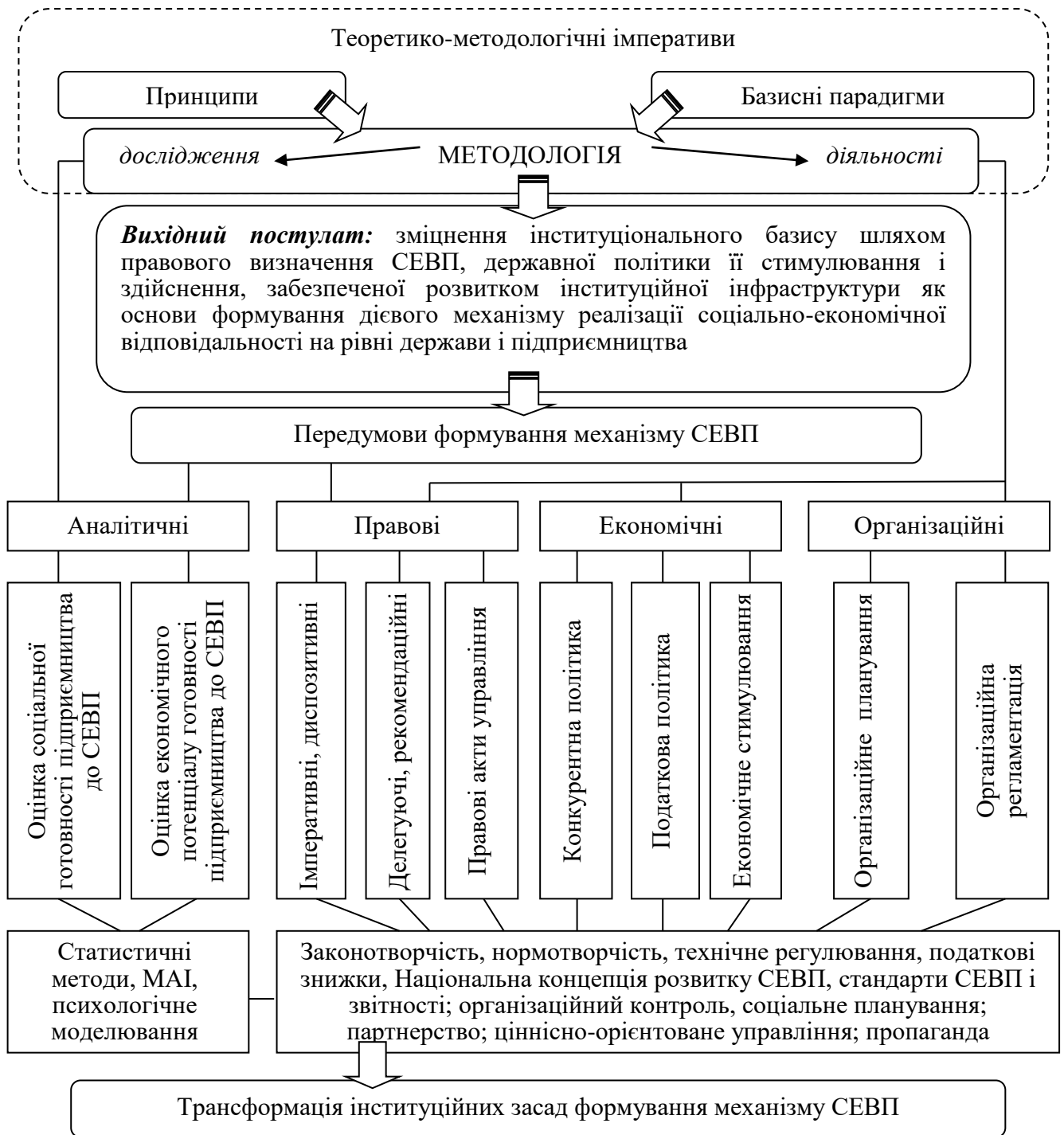
підвищити інвестиційну привабливість національної економіки;

покращити імідж України на світовій арені;

забезпечити сталий розвиток країни та суспільний прогрес.

Таким чином, нами було запропоновано Національну концепцію розвитку СЕВП в Україні, яка закладає основи розвитку, регулюванню, забезпеченню СЕВП в національній економіці, створює засади для розуміння спільнотою та підприємницькими структурами зокрема самої сутності, принципів, інструментів СЕВП. Основними методами в цьому стають методика дослідження та методика діяльності. Методами дослідження стають статистичні та математичні методи, методи психологічного моделювання, а стосовно методів діяльності, то до них відносяться законотворчість, нормотворчість, технічне регулювання, стандарти СЕВП, податкові знижки, організаційний контроль, ціннісно-орієнтоване управління, пропаганда тощо.

Враховуючи вищенаведене представляється можливим навести узагальнену концептуальну модель трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні представлено на рисунку 4.1.



\*Власна розробка автора

Рис. 4.1. Концепція трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні

Отже, нами запропоновано концепцію трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні, яка ґрунтується на основних принципах СЕВП, що відповідають сучасним викликам цивілізаційних держав, а також

базисних парадигм, що лягли в основу побудови методологічного базису трансформації СЕВП в українських реаліях. Це дозволило визначити постулат СЕВП, який визначає основний сенс механізму СЕВП, який необхідно сформулювати щоб досягти поставлених цілей. Виходячи з постулати нами було сформульовані передумови формування механізму СЕВП, які обумовлені нагальними потребами суспільства та держави. Так, як передумови формування механізму СЕВП в Україні визначені аналітичні, правові, економічні та організаційні.

Обґрунтування даного переліку умов пояснюється окрім потреб національної економіки також вивченням досвіду розвинених держав та країн, що розвиваються та результатами цих країн в сфері СЕВП.

Цілком логічним є визначення аналітичних передумов формування механізму СЕВП як основи для побудови майбутнього механізму. Це доводиться вивченням, по-перше, соціальною готовністю підприємництва, а, по-друге, оцінкою економічного потенціалу для здійснення СЕВП. На основі цього необхідним є розвиток правового аспекту СЕВП, який би з урахуванням отриманих результатів сформував законодавчий базис розвитку механізму СЕВП та створив підвалини для втілення в життя економічних та організаційних складових механізму СЕВП.

Економічні передумови формування механізму СЕВП в національній економіці обґрунтовані дієвістю економічних важелів в регулюванні СЕВП, що доведено міжнародним досвідом. Для цього необхідно підтримувати конкурентну політику держави, а також податкове регулювання та економічне стимулювання.

Організаційні передумови формують апарат управління СЕВП в Україні з чітко окресленими обов'язками та технологіями виконання покладених задач. В концептуальній моделі зазначені передумови формування разом є взаємопов'язаними та однаково значимими для побудови ефективно діючого механізму СЕВП.



#### 4.2 Методичний підхід до визначення соціальної готовності підприємництва до соціально-економічної відповідальності

Визначені вище соціальні й економічні передумови формування механізму СЕВП і якісні характеристики поточного стану його інституційного забезпечення є відправними положеннями для створення комплексу методів державного регулювання розвитку інституційного забезпечення реалізації СЕВП в Україні. Вибір методів діяльності держави в цьому напрямі має забезпечуватися результатами дослідження стану готовності підприємництва до реалізації СЕВП, детермінованої виявленими передумовами.

Соціальна відповідальність, поряд із соціальною активністю, самостійністю у прийнятті і реалізації рішень, вмінням конструктивно взаємодіяти з навколишнім середовищем, є однією з ключових компонентів соціальної зрілості особи як члена суспільства. Виявлені раніше соціальні передумови формування механізму СЕВП в Україні зумовлюють необхідність визначення стану готовності вітчизняного підприємництва до реалізації СЕВП за соціальними мотивами, внутрішньою спонукальною силою до пошуку економічних можливостей до суспільно значущих дій. Це є важливим при формуванні механізму СЕВП, адже врахування готовності підприємництва до соціально-економічно відповідальних дій є основним для визначення напрямів державної політики в сфері СЕВП.

Розуміючи соціальну готовність підприємництва до СЕВП як сукупність стійких і ситуативних особистісних і групових установок на цілеспрямовані дії щодо дотримання балансу інтересів суспільства і досягнення власних економічних і соціальних цілей в процесі здійснення господарської й економічної діяльності, можна виділити в цьому явищі дві змістовні компоненти: мотиваційну і діяльнісну.

Перша компонента відображає силу потреби у соціальній реалізації, усвідомленої необхідності причетності до суспільного розвитку і може бути виявлена через суб'єктивну оцінку важливості реалізації СЕВП.

Друга компонента може розглядатися у праксеологічному контексті – як

вибір оптимальних напрямів, засобів, інструментів реалізації СЕВП, які дозволяють збалансувати інтереси підприємницької структури і суспільства найкращим чином, виходячи з визначених нею критеріїв. Діяльнісна компонента передбачає не тільки поєднання теоретичного підґрунтя й емпіричного досвіду у реалізації СЕВП, але й виявлення її «вузьких місць», на усунення яких спрямовується підприємницька структура, обираючи відповідні інструменти СЕВП. Це передбачає оцінку ступеня реалізації СЕВП у певних напрямках, тобто, поточного ступеня збалансованості інтересів суспільства і підприємництва за сприйняттям останнього.

Важливим аспектом мотиваційної компоненти є те, що соціальна реалізація підприємництва може здійснюватися різними інструментами, вибір яких – виключна прерогатива підприємницької структури, виходячи з її власних інтересів, а отже – невисокий рівень СЕВП в у окремому напрямі, недоступному для підприємницької структури з певних причин, може бути компенсований іншим напрямом СЕВП. Тобто, враховуючи суб'єктивний характер ставлення підприємництва до СЕВП, для оцінювання соціальної готовності підприємництва до СЕВП доцільно звернутися до психологічних моделей компенсаторного типу. Однією з найбільш відомих і апробованих на практиці моделей такого типу є модель Розенберга у різних модифікаціях [151, С. 76-78].

В контексті даного дослідження модифікований варіант моделі Розенберга матиме вигляд:

$$V_{СЕВП} = \sum_{k=1}^n X_k Y_k, \quad (4.1)$$

де:  $V_{СЕВП}$  - оцінка суб'єктивного сприйняття важливості СЕВП для економічного і суспільного розвитку, балів;  $X_k$  – вагомість  $k$ -ої характеристики важливості СЕВП, балів;  $Y_k$  – оцінка ступеня реалізації  $k$ -ої характеристики важливості СЕВП, балів

Рівень соціальної готовності підприємницького сектору до СЕВП ( $I_V$ ) пропонується визначати за формулою:

$$I_V = \frac{\sum_{k=1}^n X_k Y_k}{\sum_{k=1}^n X_k^{\max} Y_k^{\max}}, \quad (4.2)$$

де:  $X_k^{\max}$ ,  $Y_k^{\max}$  – максимальні значення вагомості  $k$ -ої характеристики важливості СЕВП та оцінки ступеня її реалізації відповідно, балів.

Модель Розенберга передбачає, що індивіди оцінюють певні характеристики з точки зору їхньої придатності задовольнити власні потреби. Тобто, якщо в людини виникає потреба стосовно чогось, то задоволення її стає важливим для неї. Відповідно, якщо для підприємця важливим є соціально-відповідальний фінансовий менеджмент, він відчуває в цьому потребу, то й результат дослідження відобразить його готовність бути соціально-відповідальним фінансовим управлінцем. Модель Розенберга відрізняється від інших моделей тим, що визначає здатність задовольняти потреби в термінах почуттів та мотивів. В ній важко визначити мотиви, для цього використовуються характеристики, які опосередковано визначають окремі мотиви. Тобто, завдяки оцінкам характеристик є можливим оцінити реальну вмотивованість респондентів до соціально-відповідальних дій.

Дані, які можна отримати завдяки цій моделі, свідчать про основні вподобання респондентів, як сприймаються ними окремі характеристики, а також важливість кожної характеристики для загального оцінювання. Разом з тим, модель передбачає, що чим вища оцінка вагомості характеристики, то краще. Критика цього вихідного положення викликала іншу модифікацію моделі Розенберга, яка включає ідеальну точку, тобто оцінку, яка є не найвищою, а оптимальною для цієї характеристики, що виключає надмірність зусиль щодо підвищення рівня її реалізації. Однак визначити кількісні параметри оптимальної характеристики в контексті даного дослідження наразі не видається можливим, тому модель Розенберга з ідеальною точкою використовуватися не буде.

Для застосування модифікованої моделі Розенберга має бути створений

комплекс оцінних характеристик  $X_k$ , які відображають соціальне мотивування підприємництва до СЕВП. За технологією моделювання цей комплекс будується на диференційованій оцінці важливості СЕВП за різними напрямками, структуризованими вище за окремими групами стейкхолдерів і інструментами реалізації.

Для групи стейкхолдерів «працівники» запропоновано оцінити важливість: соціального захисту і соціальної підтримки працівників (відображає напрями: соціальний захист персоналу; справедлива практика найму і кар'єрного просування; захист життя і здоров'я персоналу; гідна винагорода за працю (у т.ч. соцпідтримка); поліпшення житлових умов працівників; оптимізація зайнятості і відпусток працівників);

навчання та розвиток персоналу (напрями: забезпечення трудової самореалізації; навчання і розвиток персоналу);

захист інтересів цієї групи стейкхолдерів при реструктуризації підприємства (напрямок соціально-відповідальної реструктуризації підприємства).

Відповідно, найбільш розповсюджені інструменти СЕВП, які використовуються для її реалізації: соціальне інвестування, соціальні програми, соціально-відповідальне ведення бізнесу, спонсорство/благодійність, грантові програми, еквівалентне фінансування.

Для групи стейкхолдерів «власники» за основні характеристики обрано максимізацію прибутку та ведення соціально-відповідального фінансового менеджменту (відображає напрями СЕВП: відповідальне ставлення до фінансових, матеріальних, нематеріальних активів підприємства; оптимізація податкових зобов'язань), що є логічним з огляду на мету створення будь-якого приватного підприємства – отримання прибутку. Відповідно, основні інструменти реалізації: соціально-відповідальне інвестування, соціальна експертиза, фандрайзинг, соціально-відповідальне ведення бізнесу.

Немаловажним є оцінка готовності підприємництва до забезпечення рівня якості і безпечності використання продукції, а також урахування інтересів суспільства в діяльності підприємства. Основним стейкхолдерами в цьому стають

споживачі продукції (послуг) підприємницької структури як елемент суспільства в цілому. Важливим це є тому, що характеризує готовність підприємців до орієнтації в бізнесі не лише на мету максимізації власного прибутку, але й на потреби споживачів чи суспільства. Характеристиками соціальної готовності до СЕВП перед споживачами обрані: забезпечення рівня якості і безпечності використання продукції (напрями: задоволення потреб у продукції та послугах; гарантія якості і безпечного користування продукцією) і урахування інтересів суспільства у діяльності підприємства (напрями: добросчесне формування і стимулювання попиту; добросческа цінова політика). Інструменти реалізації: соціально-етичний маркетинг, соціально-відповідальне ведення бізнесу і соціальна експертиза.

Добросческа конкуренція, неухильне виконання партнерських зобов'язань – оцінка готовності даними характеристиками є важливим для запропонованої концепції трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП, так як конкурентна політика держави лежить в основі економічних передумов формування механізму СЕВП. Якщо підприємництво України не виявить готовність до добросчесної конкуренції та виконання своїх зобов'язань, то конкурентна політика буде відповідною до цього й спрямованою на більш жорстке регламентування дотримання добросчесної конкуренції, запобігання дискримінації підприємствами одне одного та попередження утворення монополій на ринку. Основними набувачами тут виступають «партнери/конкуренти», а інструментами реалізації – соціально-відповідальне ведення бізнесу.

Для останньої групи стейкхолдерів «суспільство (національна економіка)» серед основних характеристик запропоновано:

- податкова культура і дисципліна,
- легальна зайнятість (включає напрями: легалізація зайнятості і ринку праці; збереження і створення нових робочих місць);
- екологізація товару (послуги) на всіх етапах життєвого циклу,
- трудова реалізація соціально вразливих верств населення, надання першого

робочого місця, які у сукупності відображають такий напрям, як сприяння зростанню індексу людського розвитку;

участь в програмах місцевого розвитку, співпраця з громадою як відображення таких напрямів СЕВП, як сприяння розвитку місцевих спільнот і соціалізація економіки.

Характеристики цієї групи вже охоплюють найбільш чисельну групу набувачів та носять вже більш високий рівень соціальної орієнтованості керівників, тому що позитивний ефект від реалізації підприємством означених характеристик отримується у більш віддаленій перспективі, аніж в попередніх пунктах. Відповідно, інструменти реалізації найбільш різноманітні і включають: соціально-відповідальне інвестування, соціальне підприємництво, соціальні програми, соціально-етичний маркетинг, соціально-відповідальне ведення бізнесу, соціальну експертизу, а також більш традиційні інструменти, дія яких більш персоніфікована: філантропія, спонсорство/благодійність, волонтерство, меценатство, грантові програми, еквівалентне фінансування.

Оцінювання важливості обраних характеристик СЕВП і ступеня їх реалізації у національній економіці пропонується оцінювати експертним шляхом за допомогою бального методу за десятибальною шкалою (мінімальне значення 0 балів, максимальне значення 10 балів). У якості експертів у даному випадку виступають представники підприємницьких структур, які належать до вищої ланки управління і керівників підрозділів і структурних одиниць. Такий вибір респондентів продиктований тим, що саме вони, з одного боку, є особами, що приймають рішення щодо реалізації СЕВП або є учасниками групи, що впливають на таке рішення, а з іншої – виразниками і репрезентаторами ставлення до СЕВП працівників підрозділів, які ними очолюються, а також провідниками політики СЕВП на рівні підприємницької структури.

При формуванні вибірки доцільно застосування типологічного підходу, коли усі одиниці генеральної сукупності можуть бути розділені на кілька типових груп, у даному випадку – за розмірами: велике, середнє і мале (включаючи мікро-) підприємництво. Такий підхід зумовлений необхідністю подолання в Україні

конструкту, що соціально-економічно відповідальним є лише великий бізнес, що передбачає створення засад заохочення до СЕВП і у секторі МСП.

Для урахування структури підприємництва за розмірами суб'єктів і забезпечення репрезентативності вибірки пропонується застосувати пропорційний квотний підхід на основі долі працівників, зайнятих на великих (27,5%), середніх (44,6%) і малих (27,9%) підприємствах. Це достатньо розповсюджений у соціологічних опитуваннях підхід, який добре опрацьований і випробуваний практикою.

Всередині квотних груп вибірка репрезентаторів здійснюється методом випадкового відбору серед представників вищої ланки управління і керівників підрозділів і структурних одиниць по чотири особи від підприємницької структури.

Застосування модифікованої моделі Розенберга пропонується виконувати з урахуванням таких умов:

компенсаторність оцінки: низька оцінка за одною характеристикою може бути «виправлена» високою оцінкою іншої характеристики, що впливає з сутності СЕВП і самостійного вибору суб'єктом підприємництва напрямів і інструментів СЕВП;

достатня кількість респондентів, що потребує процедури осереднення отриманих результатів. Статистично коректним вважається осереднення множників моделі, а не результату множення;

нормування рівня комплексної оцінки: процедура статистично не обов'язкова, як і нормування вагових коефіцієнтів (тобто, оцінок вагомості характеристик), тому виконуватися не буде, оскільки використання формули (2) дає той самий результат;

шкала оцінювання: від 0 до 10 балів. Збільшення шкали оцінювання недоречне, оскільки вимагає дуже високої градації якісного показника, що ускладнює вибір респондентом відповіді без підвищення точності оцінки;

узгодження шкал оцінювання: для  $X_k$  та  $Y_k$  зростання оцінки від 0 до 10 балів означає «від найгіршого – до найкращого».

В опитуванні відповідно до сформульованих вимог до формування вибірки взяли участь представники підприємницьких структур:

великих:

ПАТ «ДТЕК «ДНІПРОЕНЕРГО» (75 тис. працівників), м. Київ;

Група компаній SPORT LIFE (311 працівників), м. Київ;

ТОВ «БЕЛОР-ДИЗАЙН» (376 працівників), м. Київ;

середніх:

ТОВ АМІГО ГРУП (178 працівників), м. Київ;

ТОВ «Фирма «ИНКОС» (156 працівників), м. Київ;

ТОВ «БУДМОНТАЖСЕРВІС» (93 працівники), м. Київ;

ТОВ «СПБ «ЕНЕРГО» (68 працівників), м. Покровськ;

ТОВ «ПРОМІЗОЛЯЦІЯ» (61 працівник), м. Київ;

малих і мікропідприємств:

ПП «КОССОВ» (12 працівників), м. Ірпінь;

ПП «АКВА-ВІТА» (7 працівників), м. Бахмут;

ФОП «Лапушка. Грумінг-центр» (7 працівників), м. Київ.

Таким чином, в опитуванні взяли участь 44 респонденти, які оцінили вагомість характеристик важливості СЕВП і ступінь реалізації кожної з них, виходячи з установки, що кожна з характеристик є бажаною та чим вище оцінка, тим краще.

Значеннями параметрів модифікованої моделі Розенберга приймаються моди статистичного розподілу оцінок вагомості і реалізації за кожною характеристикою. Мода, що приймає значення ознаки, що має найбільшу частоту в статистичному ряду розподілу, є найбільш репрезентативною статистичною характеристикою, виходячи з поставленої задачі оцінки. При відсутності моди параметри моделі визначаються як усереднені значення найбільших статистик оцінки. Статистична обробка отриманих даних у ППП MS Excel, пакет «Описова статистика», дала такі результати (табл. 4.1).



Таблиця 4.1

## Описова статистика вагомості і ступеня реалізації СЕВП

	Статистики вагомості характеристик СЕВП														
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
Середнє	8,267	6,866	5,733	9,733	9	8,733	6,266	9,466	9,333	9,133	7,666	7,266	7,066	6,666	7,133
Стандартна похибка	0,248	0,423	0,396	0,118	0,218	0,248	0,407	0,191	0,210	0,165	0,360	0,248	0,283	0,270	0,255
Медіана	8	7	6	10	9	9	6	10	10	9	8	8	7	7	7
Мода	8	7	6	10	9	8	6	10	10	9	9	8	8	7	7
Стандартне відхилення	0,961	1,641	1,533	0,457	0,845	0,961	1,579	0,743	0,816	0,639	1,397	0,961	1,099	1,046	0,990
Дисперсія вибірки	0,923	2,695	2,352	0,209	0,714	0,923	2,495	0,552	0,666	0,409	1,952	0,923	1,209	1,095	0,980
Ексцес	1,314	-0,341	-0,655	-0,734	0,969	-1,055	1,011	-0,105	-1,021	-0,126	-1,084	0,593	-0,435	0,729	0,617
Асиметрія	-0,615	0,021	0,105	-1,176	-0,819	0,058	0,747	-1,074	-0,740	-0,103	-0,577	-1,172	-0,891	0,351	-0,299
Інтервал	4	6	5	1	3	3	6	2	2	2	4	3	3	4	4
Мінімум	6	4	3	9	7	7	4	8	8	8	5	5	5	5	5
Максимум	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10	9	8	8	9	9
Статистики рівня реалізації характеристик СЕВП															
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
Середнє	5,866	6,6	7,2	8,733	7,8	7	6,133	7,066	7,866	6,333	7,466	7,533	7,4	7,266	6,733
Стандартна похибка	0,321	0,445	0,427	0,206	0,449	0,414	0,376	0,371	0,273	0,2702 14	0,273	0,236	0,272	0,248	0,206
Медіана	6	7	8	9	8	8	6	8	8	6	7	8	8	8	7
Мода	6	7	8	9	9	8	6	8	8	7	7	8	8	8	7
Стандартне відхилення	1,245	1,723	1,656	0,798	1,740	1,603	1,457	1,437	1,060	1,046	1,060	0,915	1,055	0,961	0,798
Дисперсія вибірки	1,552	2,971	2,742	0,638	3,028	2,571	2,123	2,066	1,123	1,095	1,123	0,838	1,114	0,928	0,638
Ексцес	-0,519	-1,097	1,668	1,891	-1,118	-0,977	0,482	-0,025	0,531	-1,102	1,1578	-0,483	0,525	0,593	0,379
Асиметрія	0,286	-0,050	-1,236	-1,385	-0,303	-0,599	1,013	-0,965	-0,115	0,079	0,930	-0,112	-0,958	-1,172	-0,415
Інтервал	4	5	6	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3
Мінімум	4	4	3	7	5	4	4	4	6	5	6	6	5	5	5
Максимум	8	9	9	10	10	9	9	9	10	8	10	9	9	8	8

Вагомість соціального захисту і соціальної підтримки працівників статистично оцінюється респондентами досить високо, але не однозначно. Асиметрія  $X_1$  свідчить про те, що більшість оцінок вагомості все ж таки менше моди, у той час, як стосовно ступеня реалізації  $Y_1$  – навпаки.

Оцінка вагомості характеристики «навчання і розвиток персоналу» більш статистично збалансована, однак на достатньо стриманому рівні, як і оцінка її реалізації.

Вагомість захисту інтересів працівників при реструктуризації підприємства і модернізації виробництва  $X_3$  як характеристики СЕВП і рівня її реалізації  $Y_3$  також досить сильно варіюються, про що свідчать показники їх стандартного відхилення і дисперсії вибірки.

Більш висока і статистично однорідна оцінка вагомості характеристик СЕВП перед власниками і ступеня її реалізації.

Практично усі респонденти оцінили на найвищий бал необхідність забезпечити максимізацію прибутку власників бізнесу, однак трохи стриманіше – досягнення цього результату, тобто, наявність резервів підвищення прибутку практично всіма респондентами усвідомлюється.

Важливість соціально-відповідального фінансового менеджменту, який передбачає відповідальне ставлення до фінансових, матеріальних, нематеріальних активів підприємства і оптимізацію податкових зобов'язань, також оцінюється досить високо (не менше 7 балів), а от його наявність оцінюється деякими респондентами на середньому рівні (5 балів), в той час, як представники великого підприємництва вважають його бездоганним (10 балів).

Забезпечення рівня якості і безпечності використання продукції не розцінюється як один з найвищих пріоритетів соціально-економічної відповідальності підприємця, а оцінка реального стану цього напрямку СЕВП починається з 4 балів, хоча більшість респондентів бачать все ж таки достатньо високий рівень реалізації цієї характеристики (9 балів).

А от урахування інтересів споживачів в діяльності підприємства отримало несподівано низькі оцінки як вагомості, так і ступеня реалізації (6 балів), при

цьому ці оцінки статистично однорідні. Тобто, інтереси споживачів продукції (послуг) підприємства практично не розглядаються як інтереси суспільства.

Важливість добросовісної конкуренції і неухильного виконання партнерських обов'язків оцінюється практично одноставно на найвищий бал. Стан реалізації цих характеристик також отримав несподівано високу оцінку – 8 балів, хоча «ліві хвости» у статистичному розподілі вказують і на деяку кількість скептиків стосовно добросовісності і виконання партнерських зобов'язань.

Значно нижчі результати соціальної готовності підприємницьких структур до СЕВП видно за такою групою стейкхолдерів як «суспільство/національна економіка». Вагомість характеристик цієї групи взагалі не була оцінена на найвищий бал (крім податкової культури і дисципліни). Крім того, судячи з показників асиметрії і середніх значень, майже усі вони мають виражені «ліві хвости» статистичного розподілу. Надання першого робочого місця і участь у програмах місцевого розвитку і за вагомістю, і за ступенем реалізації отримали оду з найнижчих оцінок. Це означає, що їх впровадження усвідомлюється як недостатнє, однак і не пріоритетне в реалізації СЕВП.

Незважаючи на те, що мода – це найбільш імовірне значення випадкової величини, воно не завжди співпадає з середнім значенням і медіаною, яка є серединою інтервалу значень статистичного розподілу. Однак у даному випадку всі три статистики достатньо близькі, а мода і медіана у більшості співпадають, що свідчить про близькість до нормального розподілу оцінок.

Характеристики СЕВП і оцінки їх важливості і ступеня реалізації, систематизовані за стейкхолдерами, представлені в табл. 4.1.

На підставі отриманих результатів можна констатувати, що найбільш важливим для опитаних керівників є максимізація прибутку, що є цілком логічним та зрозумілим, а також добросовісна конкуренція та неухильне виконання партнерських зобов'язань, що характеризує переорієнтацію сучасних керівників на соціально-відповідальне ведення бізнесу. Але реалізовані зазначені характеристики на одному рівні з іншими, окрім максимізації прибутку, яка, серед представлених характеристик є найбільш реалізованою.

Таблиця 4.1

## Оцінні характеристики важливості СЕВП

Характеристика	$X_k$	$Y_k$	Стейкхолдери	Інструменти СЕВП
Соціальний захист і соціальна підтримка працівників	8	6	Працівники	СІ, СПр, СВВБ, СБ, Г, ЕФ
Навчання і розвиток персоналу підприємства	7	7		
Захист інтересів працівників при реструктуризації підприємства і модернізації виробництва	6	8		
Максимізація прибутку підприємства	10	9	Власники	СВІ, СЕ, Ф, СВВБ
Соціально-відповідальний фінансовий менеджмент	9	8		
Забезпечення рівня якості і безпечності використання продукції	8	8	Споживачі, суспільство	СЕ, СЕМ, СВВБ
Урахування інтересів суспільства в діяльності підприємства	6	6		
Доброчесна конкуренція	10	8	Партнери / конкуренти	СВВБ
Неухильне виконання партнерських зобов'язань	10	8		
Податкова культура і дисципліна	9	7	Суспільство (національна економіка)	СВІ, СП, СПр, СЕМ, СВВБ, СЕ, ФІ, СБ, В, М, ЕФ, Г
Легальна зайнятість	9	7		
Екологізація товару (послуги) на всіх етапах життєвого циклу	8	8		
Трудова реалізація соціально вразливих верств населення	8	8		
Надання першого робочого місця	7	8		
Участь в програмах місцевого розвитку, співпраця з громадою	7	7		

\*Власна розробка автора

Також достатньо важливими виявились соціально-відповідальний фінансовий менеджмент, податкова культура і дисципліна, а також легальна зайнятість, хоча ступінь реалізації останніх двох значно менша, аніж оцінено, що свідчить про внутрішню готовність респондентів до змін в цьому напрямку і при прийнятті відповідних дій державою (правових, економічних), керівників різних ланок управління більш зможуть реалізовувати дані характеристики.

Найменший ступінь важливості показали характеристики – захист інтересів працівників при реструктуризації підприємства і модернізації виробництва, урахування інтересів суспільства в діяльності підприємства, що свідчить про низьку вмотивованість опитуваних до зазначених дій. Отже, ще не відбулось розуміння важливості врахування інтересів суспільства при здійсненні діяльності підприємства, що також формує напрям розвитку механізму СЕВП. Необхідним є переорієнтація керівників не тільки на власні потреби, але й потреби суспільства.

Це не означає необхідність зниження важливості власних потреб, але необхідним є побудова нового процесу управління з урахуванням потреб оточуючого середовища, що зробить продукт підприємства більш конкурентоспроможним та соціально-орієнтованим.

Найменш реалізованими є соціальний захист та соціальна підтримка працівників разом із урахуванням потреб суспільства в діяльності підприємства. Хоча важливість першої характеристики більша за ступінь розкриття, що вказує на існування розбіжностей в розумінні важливості та необхідності більшого ступеня її розкриття.

Те саме можна констатувати й відносно важливої з точки зору розвитку персоналу характеристики – навчання і розвиток персоналу підприємства. Отримані результати не відрізняються високими показниками, хоча для розвитку даної групи стейкхолдерів це є важливим аспектом професійного та особистісного розвитку та засобом утримання найбільш кваліфікованих працівників.

Важливою характеристикою, яка не отримала високих показників в обох випадках є участь в програмах місцевого розвитку та співпраця з громадою. Значення даної характеристики та діяльність компаній в цій сфері є безумовною. Аналіз нефінансових звітів лідерів країни з Індексу Прозорості засвідчив, що ці підприємства є активними діячами в розвитку громади, але відповіді наших респондентів, до яких відносяться й середні та малі за розміром підприємства, свідчать, що керівники не всіх підприємств розуміють необхідність такої участі.

Розрахуємо кількісний показник соціальної готовності підприємництва до соціально-економічної відповідальності. Оскільки  $k=15$ , то маємо:

$$\sum_{k=1}^n X_k^{\max} Y_k^{\max} = 1500 \quad (4.3)$$

$$\sum_{k=1}^n X_k Y_k = 926 \quad (4.4)$$

$$I_V = \frac{\sum_{k=1}^n X_k Y_k}{\sum_{k=1}^n X_k^{\max} Y_k^{\max}} = \frac{926}{1500} = 0,617 \quad (4.5)$$

Отже, соціальна готовність підприємництва до СЕВП в Україні перебуває на середньому рівні, що відображає достатній рівень готовності вітчизняного підприємництва до соціально-економічно відповідальних дій.

В цілому можна зробити висновок, що на цей час серед опитаних респондентів – представників керівників різних ланок управління – найбільш важливим є максимізація прибутку, а також елементи соціально-відповідального ведення бізнесу (добросовісна конкуренція, виконання партнерських зобов'язань, легалізація зайнятості, дотримання податкової культури та дисципліни), що є цілком зрозумілим через важливість дотримання норм та правил ведення бізнесу для розвитку компанії та функціонування в бізнес-середовищі. Звернення уваги на дані характеристики про розробці конкретних пропозицій з трансформації інституційних засад СЕВП є логічним, адже сприяння з боку держави для розвитку даних практик та встановлення реальних санкцій та штрафів за зловживання можуть впливати на рівень вмотивованості та розкриття реалізації даних мотивів.

Аналізуючи отримані в таблиці дані, можна визначати напрями політики держави в сфері розвитку СЕВП, особливої актуальності це набуває при трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в національній економіці. При розробці податкової та правової політики, державі слід брати до уваги отримані результати, й опираючись на них робити висновки, які дії є бажаними та менш реалізованими, визначати чинники гальмування та нерозкриття в повній мірі готовності підприємництва до реалізації певних напрямів СЕВП та відповідно цього формувати законодавчі норми, рекомендації та фінансові важелі.

Запропонований методичний підхід дозволяє не тільки кількісно оцінити суб'єктивне ставлення підприємництва до СЕВП і ступеня її реалізації в Україні. Він дозволяє також виявити потенціал актуалізації СЕВП, який може бути оцінений за розміром відхилення значення  $I_V$  від одиниці.

Відхилення усереднених оцінок вагомості характеристик СЕВП від

максимально можливої дозволяє визначити напрями зусиль держави й інструменти їх реалізації щодо підвищення соціальної готовності підприємництва до СЕВП і забезпечення сприятливих соціальних передумов формування механізму СЕВП на основі трансформації його інституційних засад.

На основі цього можна пропонувати напрями щодо забезпечення сприятливих умов формування механізму СЕВП і трансформації його інституційних засад.

Основним завданням відносно соціальної готовності підприємництва до реалізації СЕВП є формування в керівників мотивів до СЕВП та забезпечення їх збалансованої реалізації.

Так, для підтримання достатньо високого рівня мотиву соціального захисту населення та збільшення показника його реалізації, держава може використовувати наступні інструменти свого впливу: нормативна регламентація, стандарти СЕВП, інформаційна підтримка обізнаності та кваліфікаційна щодо розширення СЕВП. Завданням тут з боку держави стає – підвищення мотивацію підприємців щодо соціального захисту населення шляхом надання певного комплексу заходів з боку держави.

Для розвитку зацікавленості підприємцями в навчанні та розвитку персоналу інструментами держави можуть стати: нормативна регламентація, освітня підтримка, проведення освітньо-професійних заходів, примусова система. Завданням тут виступає – формування мотиву навчання та розвитку персоналу шляхом створення відповідних умов із інституційного забезпечення.

Підвищенню рівня захисту інтересів працівників при реструктуризації підприємств і модернізації виробництва сприятимуть інформаційна політика держави та відповідна законодавча підтримка. Завдання держави полягає в підвищенні мотивації підприємців в частині захисту інтересів працівників при реструктуризації та модернізації виробництва шляхом інформаційної та законодавчої підтримки.

Для забезпечення більш високого рівня максимізації прибутку держава може використовувати інструмент пільгового оподаткування, надання

преференцій, додаткових балів при участі в державних грантах, конкурсах тощо, але з урахуванням внеску на розвиток суспільства. Завданням тут стає підтримка орієнтації підприємців на максимізацію прибутку шляхом фінансового стимулювання.

Розвитку мотивації провадження соціально-відповідального фінансового менеджменту стане інформаційна підтримка з боку консультативних компаній в напрямку надання бази знань із міжнародного досвіду, процедур управління фінансовим менеджментом, що може бути визначений як соціально-відповідальний та відповідних компетентностей в його реалізації. Завданням для держави тут стає підтримка мотиву на соціально-відповідальний фінансовий менеджмент та створення засад для зростання його реалізації. Для держави вигідним розвиток цього мотиву є тим, що підприємство яке створює систему фінансового менеджменту на соціально-відповідальних засадах автоматично реалізує й інші мотиви-характеристики: податкова культура, легалізація зайнятості, підтримка добросовісної конкуренції, адже формування та реалізація засад легального ведення бізнесу та чесної конкуренції (у вигляді цінової недискримінації, застосування монопольних важелів для впливу на конкурентів тощо) є вагомою частиною СЕВП.

Забезпеченню рівня якості і безпечності використання продукції з боку підприємців сприятимуть наступні інструменти держави: технологічна регламентація, встановлення стандартів, надання додаткових балів при відповідності умовам під час державних конкурсів, грантів, закупівлях. Завданням для держави тут стає надання можливостей для підвищення рівня якості продукції та безпечності її використання.

Для збільшення мотиву врахування інтересів суспільства в діяльності підприємства необхідним є активна інформаційна підтримка з боку держави консультативних компаній, що спрямована на надання відповідної інформації щодо важливості врахування інтересів суспільства; проведення державою пропаганди в цьому напрямі. Для підвищення можливості реалізації дану характеристику, необхідним є надання з боку держави та консультативних



компаній широкого спектру методичних програм та процедур, доступ до інформаційного забезпечення для отримання даних щодо інтересів суспільства, потреб громадян, на основі чого може формуватися вже соціально-відповідальне ведення бізнесу. Основним завданням держави в цьому стає висвітлення важливості цієї характеристики перед підприємцями та формуванні мотиву орієнтації на врахування інтересів суспільства.

Розвитку добросовісної конкуренції сприятиме встановлення законодавчих норм в сфері антимонопольного законодавства, цивільного та громадянського кодексів, які спрямовані на жорстку регламентацію в сфері дотримання чесної конкуренції. Важливість цієї характеристики та надання можливості для її реалізації обумовлена необхідністю подолання в країні викривленого та деструктивного впливу таких неформальних інститутів як корупція, тінізація, лобіювання тощо. Єдиним можливим інструментом на даному етапі розвитку національної економіки є встановлення діючих законів, нормотворча діяльність, що за певний період часу (довгострокова перспектива) сформує новий формат підприємця, не орієнтованого на усталені традиції в нашому суспільстві, які з плином часу та за відсутності можливості застосування поступово зникнуть. Завданням для орієнтації даного мотиву виступає – формування діючих засад в суспільстві, що дозволять реалізувати добросовісну конкуренцію в національній економіці України шляхом нормотворчої та законотворчої діяльності.

Готовність до неухильного виконання партнерських зобов'язань з боку держави може підтримуватись також, як і в попередньому випадку, жорсткими нормами та законами, що створюються з боку держави, а також започаткуванням засад для розвитку корпоративної культури та етики, розробка стандартів СЕВП. Завданням тут виступає – створення засад з боку держави для неухильного виконання партнерських зобов'язань. Реалізація даного мотиву в повному обсязі дозволить підвищити рівень довіри до українського підприємництва як всередині країни, так і на світовому рівні, створить підвалини до зростання іміджу.

Дотриманню податкової культури та дисципліни буде сприяти, як і в попередніх випадках, жорстка законодавча та нормативна регламентація з боку

держави, що дозволить подолати ситуацію, яка склалась в суспільстві та сформувати нове підприємництво на соціально-відповідальних засадах перед усіма групами стейкхолдерів. Також до державних інструментів можна віднести податкові пільги та преференції, що обґрунтовується тим, що підприємці націлені на зловживання в сфері оподаткування при відсутності реальних можливостей для зниження податкового тягаря, але створення відповідних засад та шляхів для реального зниження податкової бази дозволить підприємцям використовувати вже зі свого боку інструменти для легального ведення бізнесу, податкової дисципліни для виходу «із тіні». Завданням для держави тут виступає – підтримка мотивації в підприємців по дотриманню податкової культури та дисципліни шляхом створення відповідних умов з боку держави.

Подолання проблеми тіньового ринку праці та легалізації зайнятості є гострим та актуальним для України. Інструментами з боку держави тут можуть стати податкове пом'якшення для підприємств, які розв'язують важливу проблему безробіття в національній економіці, а також, знов таки, жорстке законодавче регулювання ринку праці. Завданням для держави є створення засад для реалізації легалізації ринку праці. Переваги для суспільства та працівників розкриваються у позитивних наслідках для національної економіки. Тому формування нової фармації керівників підприємств України створить підґрунтя для покращення ринку праці в національній економіці, зниженню відтоку кваліфікованої робочої сили, підвищення податкових надходжень до бюджету, якості життя населення.

Зростання екологізації товару на всіх етапах життєвого циклу означає орієнтацію підприємців на екологічні пріоритети в процесі розробки, виробництва та реалізації товару. Необхідним тут є формування в працівників компанії бачення важливості значення екологічного фактору. Це все набуває гострої актуальності для України, особливо в умовах сталого розвитку, екологічна складова якого є переважаючою. Переорієнтація вітчизняного виробництва на нові стандарти якості продукції вимагають великих грошових витрат, якими підприємці в сучасних умовах господарювання не завжди володіють, що гальмує процес екологізації продукції. Хоча ця характеристика відображає достатньо високу мотивацію підприємців. Для

забезпечення її реалізації з боку держави можуть використовуватись як рекомендаційні заходи, так і економічні інструменти. Так, можливе встановлення технічних стандартів виробництва та врахування екологічного фактору, рекомендації із дотримання міжнародних стандартів виробництва, надання преференцій за використання міжнародних стандартів у своїй діяльності, надання додаткових балів при проведенні державних конкурсів, грантів, програмах державних замовлень тощо. Крім того, можливе й негативне стимулювання шляхом впровадження інструментарію покарань за недотримання екологічних норм та стандартів. Завданням для розвитку мотиву реалізації цієї характеристики з боку держави є надання інформаційних, технологічних, нормативно-правових, стимулюючих засад для екологізації товару на всіх етапах життєвого циклу. Повномасштабна реалізація цього мотиву з боку підприємництва України створить підґрунтя для еколого-відповідального ведення бізнесу, що є однією з головних умов сталого розвитку національних економік та зміцнення позицій конкурентоздатності на світовому ринку товарів та послуг.

Трудова реалізація соціально вразливих верств населення вимагає від держави задіяння такого інструментарію, який би сприяв їхньому захисту та стимулюванню підприємців до інклюзивного включення цих верств до трудової діяльності. Основними інструментами з боку держави тут можуть стати: податкові пільги, інформаційна підтримка, психологічне консультування, законодавче врегулювання процедури трудової реалізації. Завданням для держави тут виступає формування засад для реалізації підприємництвом мотиву надання можливості трудової реалізації соціально вразливим верствам населення. Розкриття цього мотиву та стимулювання для його реалізації створить підвалини для вирішення важливого питання українського соціуму: соціалізація соціально незахищених верств населення, зокрема, трудова реалізація, що матиме позитивні наслідки як в короткостроковій, так і довгостроковій перспективі. Адже надання можливості цим верствам населення бути задіяними в трудовому процесі, дозволяє покращити не тільки їх економічне положення, але й емоційний, психологічний та фізичний стан, в чому й розкривається сутність СЕВП – всебічний розвиток людини.

Через важливість подолання та розв'язання кризи на ринку праці та необхідності підвищення зайнятості молоді, наданню першого робочого місця повинна сприяти активна позиція держави в цьому, адже показник мотивації та реалізації цієї характеристики не достатньо великий у порівнянні із іншими, а наслідки для національної економіки можуть бути не тільки негативними, але й катастрофічними. Тому, з боку держави можуть активно використовуватись інструменти сприяння прийняттю на роботу випускників навчальних закладів різних рівнів акредитації, які не мають досвіду відповідного досвіду роботи. Такими інструментами можуть стати: надання податкових пільг чи канікул (для малих підприємств) у разі надання робочих місць людям із браком досвіду. Для запобігання зловживанню податковим законодавством можна передбачити контроль з боку державних органів за плинністю кадрів на підприємстві, яке має намір отримати податкові пільги. Завданням для зміцнення мотиву та збільшення можливостей його реалізації для держави є формування підвалин для стимулювання надання першого робочого місця підприємствами України. Реалізація цього мотиву матиме довгострокові позитивні перспективи для національного ринку праці та економіки взагалі.

Участь в програмах місцевого розвитку та співпраця з громадою є тією характеристикою, яка віддзеркалює найвищий рівень СЕВП, мотиву для її втілення. Частіш за все, підприємці орієнтовані на реалізацію більш вигідних для себе напрямів СЕВП, адже у випадку участі у програмах місцевого розвитку та співпраці із громадою, позитивні наслідки для самого підприємництва бачаться доволі хмарними та не мають короткострокової перспективи. В цьому необхідним з боку держави є застосування засобів інформаційної політики для проведення роз'яснювальної роботи, стимулювання податковими важелями участі в соціальних програмах та партнерствах, закріплення рекомендацій щодо цієї участі в місцевому розвитку та співпраці із громадою. Завдання держави для поширення цього мотиву та його реалізації є формування позитивного бачення участі підприємництва в програмах місцевого розвитку та співпраці із громадою шляхом надання необхідної інформації та стимулювання підприємництва.

#### 4.3 Удосконалення методичних засад оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до прийняття соціально-економічної відповідальності

У розвиток запропонованого необхідним є оцінка економічного потенціалу готовності підприємств до здійснення СЕВП. Тому що, соціальна готовність не означає, що підприємство вже буде її реалізовувати, чинником чого може стати відсутність можливості здійснення СЕВП. Для цього необхідним є оцінка самого економічного потенціалу підприємства, його економічної готовності до СЕВП. Якщо економічний потенціал розглядати як сукупність засобів, якими володіє підприємство та здатне мобілізувати, то, по відношенню до СЕВП, можна констатувати, що економічний потенціал готовності підприємництва до СЕВП виявляється в засобах, які може закумуляувати підприємництво задля здійснення СЕВП. Оцінити економічний потенціал є важливим для нашого дослідження, адже соціальна готовність не підкріплена засобами, за допомогою яких можна здійснювати СЕВП, є не достатнім виміром для формування подальших напрямів трансформації інституційних засад СЕВП. Одночасно із цим, оцінка економічного потенціалу готовності підприємництва (ЕПП) є необхідною, так як її результат є також напрямом трансформації, оскільки, якщо в підприємництва недостатньо засобів для здійснення СЕВП, то формування певних шляхів з боку держави, є цілком обґрунтованим та вимагає нагальної реакції. Оцінка ЕПП є доволі важким завданням через поняття потенціалу, що враховує в себе багато аспектів, які розкривають його.

А. А. Шамлуєвим була запропонована та представлена в роботі «Основні складові потенціалів регіонального розвитку» [334] система потенціалів соціально-економічного розвитку регіону. Оскільки економічний потенціал готовності підприємництва до СЕВП напряму залежить від потенціалу соціально-економічного розвитку регіону, в якому знаходиться підприємство, тому для його оцінки оберемо наступні види потенціалів:

трудовий потенціал, що характеризує можливості розвитку підприємництва за рахунок підготовки та раціонального використання кадрів

(визначається освітнім, кваліфікаційним, професійним складом кадрів, зайнятістю їх у розрізі галузей і сфер господарства, форм власності, спеціальностей і т. п.). Цей вид потенціалу є важливим для самої сфери СЕВП, адже окрім матеріальних ресурсів, потрібні й трудові, які є фахівцями в сфері соціально-відповідального управління;

матеріально-технічний потенціал, що характеризує можливості розвитку підприємництва на основі ефективного використання всіх структурних складових його виробничого комплексу (визначається структурою і обсягом виробництва, величиною та ефективністю використання виробничих фондів, станом розвитку інфраструктури та ін.);

науково-інноваційний потенціал, що характеризує можливості підприємництва в сфері підвищення конкурентоспроможності продукції, робіт, послуг на основі раціонального використання досягнень науково-технічного прогресу (визначається величиною і якістю фундаментального і прикладного наукового доробку та ін.);

соціально-інфраструктурний потенціал, що характеризує резерви підприємництва в сфері поліпшення медичного, побутового, культурного, транспортного та житлово-комунального обслуговування працівників;

бюджетний потенціал, що характеризує можливості підприємництва в збільшенні доходної частини бюджету підприємств;

інвестиційний потенціал, що характеризує можливості підприємництва в залученні і використанні коштів вітчизняних і зарубіжних інвесторів, населення;

- експортно-імпортний потенціал, що характеризує можливості підприємництва у підвищенні ефективності його зовнішньоекономічної діяльності шляхом закріплення на вже освоєних ринкових нішах; використанні відносної дешевизни основних ресурсів виробництва (робочої сили, виробничих фондів, технологічних знань, матеріальних ресурсів), яка виступає в якості провідного мотиву залучення закордонних інвестицій.

Означені види потенціалів повністю розкривають саму сутність економічного потенціалу та кожний є важливим для розвитку СЕВП, адже

можливість її реалізації розкривається не тільки матеріальною базою, але й науково-інноваційним, соціально-інфраструктурним, бюджетним, інвестиційним, експортно-імпортним.

Оцінку економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП можливо досить ефективно виконати за допомогою методу аналізу ієрархій. Метод аналізу ієрархій дозволяє виконати декомпозицію проблеми на простіші складові частини та обробити судження особи чи осіб, які приймають рішення, на підставі парних порівнянь пріоритетів кожного критерію, що надає змогу оцінити рівень взаємодії елементів ієрархії [284].

Представимо проблему оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП у вигляді ієрархії та визначимо усі елементи кожного її рівня.

Множина факторів і чинників, які утворюють економічні передумови формування механізму СЕВП, вимагає оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до реалізації соціально-економічної відповідальності. Обґрунтовано, що структура ЕППП може бути представлена кількома частковими потенціалами (трудовим, матеріально-технічним, науково-інноваційним, соціально-інфраструктурним, бюджетним, інвестиційним, експортно-імпортним), поєднаними між собою системоутворюючими взаємозв'язками.

Єдиним елементом 1 рівня ієрархічної моделі виступатиме оцінка економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП.

Елементами 2 рівня виступатимуть: трудовий потенціал, матеріально-технічний потенціал, науково-інноваційний потенціал, соціально-інфраструктурний потенціал, бюджетний потенціал, інвестиційний потенціал, експортно-імпортний потенціал.

Елементи 3 рівня ієрархічної моделі – це високий, середній та низький потенціали готовності підприємництва до СЕВП.

На рис. 4.2 представлено ієрархічну модель оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП.

Наступним кроком є встановлення пріоритету критеріїв і оцінка кожної з

альтернатив за критеріями.

Реалізацію методу МАІ для ієрархічної моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП будемо виконувати за допомогою системи підтримки прийняття рішень «Вибір» (СППР «Вибір») [304] та MS Excel.

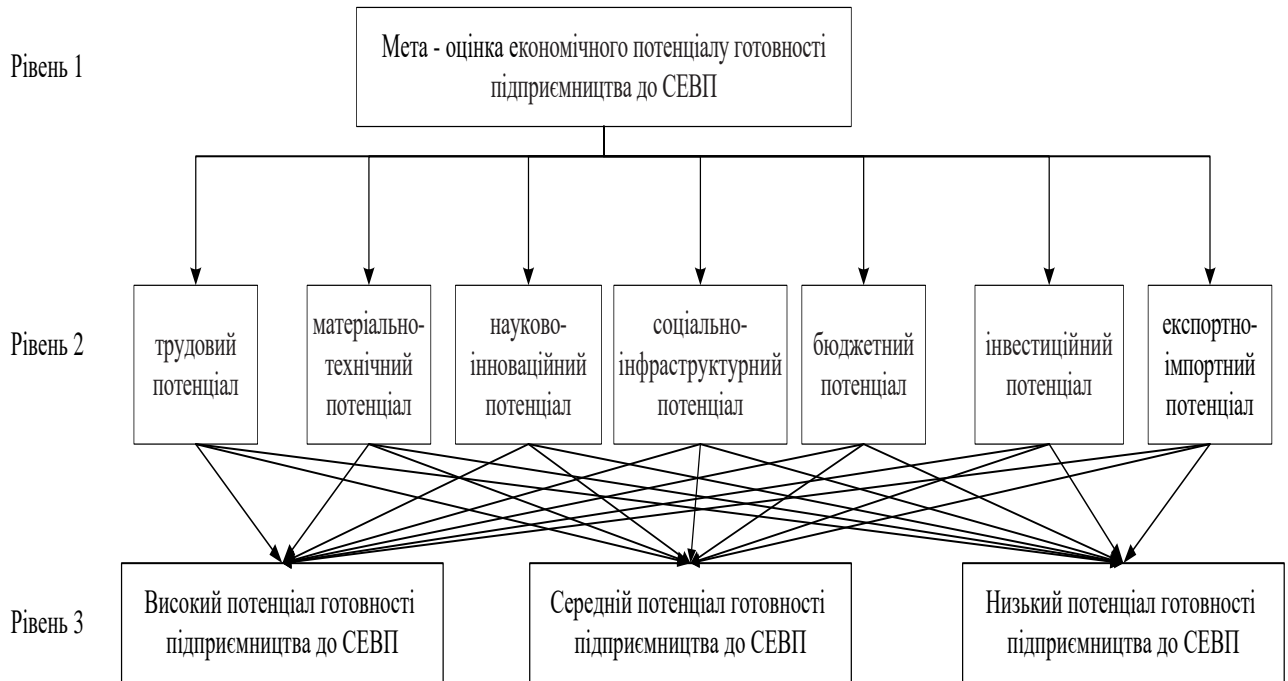


Рис. 4.2. Ієрархічна модель оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП (ОЕПГП до СЕВП)

Побудуємо матрицю попарних порівнянь за визначеними вище критеріями (рівень 2 в декомпозиції задач ієрархічної моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП) (табл. 4.2)

Компоненти власного вектора локальних пріоритетів, визначаються за формулами:

$$\bar{u}_i = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^n a_{ij}}; i = \overline{1, n};$$



де  $a_{ij}$  -  $i$ -й елемент  $j$ -го стовпця матриці попарних порівнянь критеріїв;

$n$  - кількість критеріїв,

$$u_i = \frac{\bar{u}_i}{\sum_{i=1}^n \bar{u}_i}; i = \overline{1, n}.$$

Таблиця 4.2

**Матриця попарних порівнянь для елементів рівня 2**

№	Назва елементів, що порівнюються на другому рівні ієрархічної моделі	Номера елементів							Локальні пріоритети, $u_i$
		1	2	3	4	5	6	7	
1	трудовий потенціал	1	1/3	3	3	1/7	1/3	3	0,886
2	матеріально- технічний потенціал	1	1/3	3	3	1/7	1/3	3	1,369
3	науково- інноваційний потенціал	3	1	5	5	1/5	1/5	3	0,265
4	соціально- інфраструктурний потенціал	1/3	1/5	1	1/3	1/9	1/9	1/3	0,376
5	бюджетний потенціал	1/3	1/5	3	1	1/9	1/7	1/3	4,985
6	інвестиційний потенціал	7	5	9	9	1	3	9	2,863
7	експортно- імпорتنний потенціал	3	5	9	7	1/3	1	5	0,581
$\lambda_{\max} = 11,324, IV = 0,104, BU = 0,079$									

Відповідні обчислення для критеріїв рівня 1:

$$n = 7; \quad \bar{u}_1 = \sqrt[7]{1 \cdot \frac{1}{3} \cdot 3 \cdot 3 \cdot \frac{1}{7} \cdot \frac{1}{3} \cdot 3} = 0,886;$$

$$\bar{u}_2 = \sqrt[7]{3 \cdot 1 \cdot 5 \cdot 5 \cdot \frac{1}{5} \cdot \frac{1}{5} \cdot 3} = 1,369;$$

$$\bar{u}_3 = \sqrt[7]{\frac{1}{3} \cdot \frac{1}{5} \cdot 1 \cdot \frac{1}{3} \cdot \frac{1}{9} \cdot \frac{1}{9} \cdot \frac{1}{3}} = 0,265;$$

$$\bar{u}_4 = \sqrt[7]{\frac{1}{3} \cdot \frac{1}{5} \cdot 3 \cdot 1 \cdot \frac{1}{9} \cdot \frac{1}{7} \cdot \frac{1}{3}} = 0,376;$$

$$\bar{u}_5 = \sqrt[7]{7 \cdot 5 \cdot 9 \cdot 9 \cdot 1 \cdot 3 \cdot 9} = 4,985;$$

$$\bar{u}_6 = \sqrt[7]{3 \cdot 5 \cdot 9 \cdot 7 \cdot \frac{1}{3} \cdot 1 \cdot 5} = 2,863;$$

$$\bar{u}_7 = \sqrt[7]{\frac{1}{3} \cdot \frac{1}{3} \cdot 3 \cdot 3 \cdot \frac{1}{9} \cdot \frac{1}{5} \cdot 1} = 0,581.$$

$$\sum_{i=1}^n \bar{u}_i = 0,886 + 1,369 + 0,265 + 0,376 + 4,985 + 2,863 + 0,581 = 11,324.$$

$$u_1 = \frac{0,886}{11,324} = 0,077;$$

$$u_2 = \frac{1,369}{11,324} = 0,122;$$

$$u_3 = \frac{0,265}{11,324} = 0,023;$$

$$u_4 = \frac{0,376}{11,324} = 0,034$$

$$u_5 = \frac{4,985}{11,324} = 0,437;$$

$$u_6 = \frac{2,863}{11,324} = 0,255;$$

$$u_1 = \frac{0,581}{11,324} = 0,051.$$

Максимальне власне значення обернено-симетричної матриці попарних порівнянь визначається за наступною формулою:

$$\lambda_{\max} \approx \sum_{j=1}^n u_j \left( \sum_{i=1}^n a_{ij} \right).$$

Для першого рівня визначимо:

$$\sum_{i=1}^7 a_{i1} = 1 + \frac{1}{3} + 3 + 3 + \frac{1}{7} + \frac{1}{3} + 3 = 10,81;$$

$$\sum_{i=1}^7 a_{i2} = 3 + 1 + 5 + 5 + \frac{1}{5} + \frac{1}{5} + 3 = 17,40;$$

$$\sum_{i=1}^7 a_{i3} = \frac{1}{3} + \frac{1}{5} + 1 + \frac{1}{3} + \frac{1}{9} + \frac{1}{9} + \frac{1}{3} = 2,42;$$

$$\sum_{i=1}^7 a_{i4} = \frac{1}{3} + \frac{1}{5} + 3 + 1 + \frac{1}{9} + \frac{1}{7} + \frac{1}{3} = 5,12;$$

$$\sum_{i=1}^7 a_{i5} = 7 + 5 + 9 + 9 + 1 + 3 + 9 = 43,00;$$

$$\sum_{i=1}^7 a_{i6} = 3 + 5 + 9 + 7 + \frac{1}{3} + 1 + 5 = 30,33;$$

$$\sum_{i=1}^7 a_{i7} = \frac{1}{3} + \frac{1}{3} + 3 + 3 + \frac{1}{9} + \frac{1}{5} + 1 = 7,98.$$

$$\lambda_{\max} \approx 0,077 \cdot 10,81 + 0,122 \cdot 17,4 + 0,023 \cdot 2,42 + 0,034 \cdot 5,12 + 0,437 \cdot 43,0 + 0,255 \cdot 30,33 + 0,051 \cdot 7,98 = 7,624.$$

При побудові матриць парних порівнянь важливим питанням є

узгодженість, або однорідність матриці. Узгодженість - це наслідування логіки при висловлюванні суджень експертом.

Узгодженість судження оцінюється індексом однорідності (індексом узгодженості) або відношенням однорідності (відношенням узгодженості) відповідно за наступними формулами:

$$IO = IU = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1};$$

$$BO = BU = \frac{IO}{M(IO)},$$

$M(IO)$  - середнє значення індексу однорідності випадковим чином складеної матриці попарних порівнянь, що ґрунтується на експериментальних даних.

Допустимим виступає значення  $BO \leq 0,10$ . Якщо для матриці попарних порівнянь  $BO > 0,10$ , це свідчить про істотне порушення логіки суджень, яке припустив експерт при заповненні матриці, тому експертові пропонується переглянути дані, використані для побудови матриці, щоб поліпшити однорідність.

Отриманий результат  $BO$  не перевищує значення 0,1, що свідчить про вірність логіки суджень експерту дослідження.

Перевірку отриманих результатів виконаємо в процесі реалізації моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП в СППР «Вибір». Результати реалізації моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП в СППР «Вибір» представлено на рис. 4.3.

Наступним етапом виступає побудова матриці попарних порівнянь для елементів рівня 3 за усіма критеріями рівня 2 та визначення їхніх локальних пріоритетів.

Матриці попарних порівнянь за усіма критеріями рівня 2 ієрархічної моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП) представлено в табл. 4.3 – 4.9.

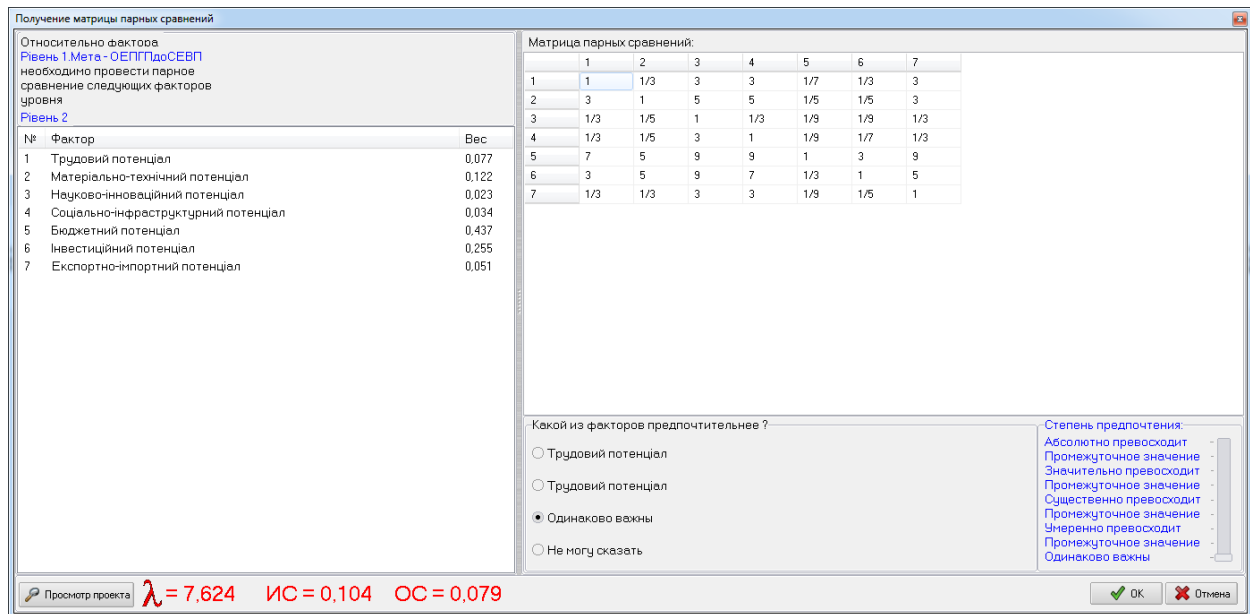


Рис. 4.3. Матриця попарних порівнянь рівня 1 моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП, яка отримана в СППР «Вибір»

Таблиця 4.3

Матриця попарних порівнянь для елементів рівня 3 за критерієм «Трудовий потенціал»

№	Назва елементів, що порівнюються на третьому рівні ієрархічної моделі	Номера елементів			Локальні пріоритети, $V_{i1}$
		1	2	3	
1	Низький рівень потенціалу	1	1/5	4	0,194
2	Середній рівень потенціалу	5	1	9	0,743
3	Високий рівень потенціалу	1/4	1/9	1	0,063
$\lambda_{\max} = 3,073$ , $IU = 0,0036$ , $BV = 0,063$					

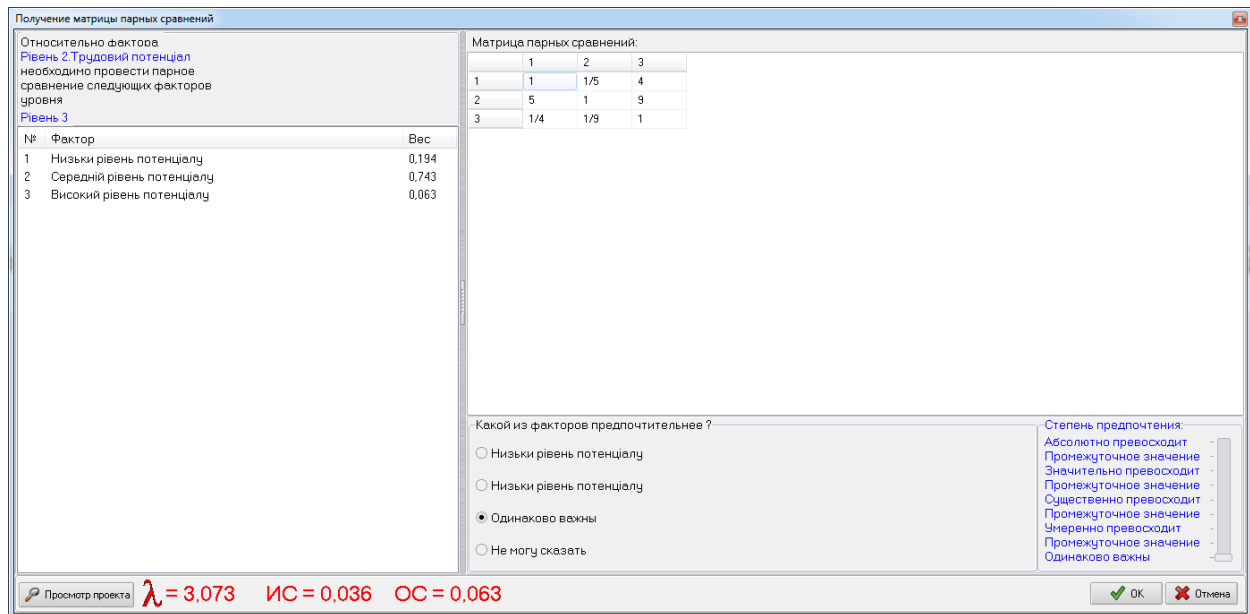


Рис. 4.4. Матрица попарных порівнянь для елементів рівня 3 за критерієм «Трудовой потенциал» моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємства до СЕВП, яка отримана в СППР «Вибір»

Таблиця 4.4

**Матрица попарных порівнянь для елементів рівня 3 за критерієм «Матеріально-технічний потенціал»**

№	Назва елементів, що порівнюються на третьому рівні ієрархічної моделі	Номера елементів			Локальні пріоритети, $V_{i2}$
		1	2	3	
1	Низкий уровень потенциалу	1	1/9	1/7	0,055
2	Средний уровень потенциалу	9	1	3	0,655
3	Высокий уровень потенциалу	7	1/3	1	0,290
$\lambda_{\max} = 3,082$ , $IU = 0,041$ , $BV = 0,071$					

Получение матрицы парных сравнений

Относительно фактора  
**Рівень 2 Матеріально-технічний потенціал**  
 необхідно провести парное  
 сравнение следующих факторов  
 уровня  
**Рівень 3**

№	Фактор	Вес
1	Низкий уровень потенциала	0,055
2	Средний уровень потенциала	0,655
3	Высокий уровень потенциала	0,290

Матрица парных сравнений:

	1	2	3
1	1	1/9	1/7
2	9	1	3
3	7	1/3	1

Какой из факторов предпочтительнее ?

Низкий уровень потенциала  
 Средний уровень потенциала  
 Одинаково важны  
 Не могу сказать

Степень предпочтения:

Абсолютно превосходит  
 Промежуточное значение  
 Значительно превосходит  
 Промежуточное значение  
 Существенно превосходит  
 Промежуточное значение  
 Умеренно превосходит  
 Промежуточное значение  
 Одинаково важны

Просмотр проекта  $\lambda = 3,082$   $ИС = 0,041$   $ОС = 0,071$

Рис. 4.5. Матрица попарных порівнянь для елементів рівня 3 за критерієм «Матеріально-технічний потенціал» моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП, яка отримана в СППР «Вибір»

Таблиця 4.5

**Матрица попарных порівнянь для елементів рівня 3 за критерієм «Науково-інноваційний потенціал»**

№	Назва елементів, що порівнюються на третьому рівні ієрархічної моделі	Номера елементів			Локальні пріоритети, $V_{i3}$
		1	2	3	
1	Низкий уровень потенциала	1	6	7	0,750
2	Средний уровень потенциала	1/6	1	3	0,171
3	Высокий уровень потенциала	1/7	1/3	1	0,078
$\lambda_{\max} = 3,103, IU = 0,051, BV = 0,089$					

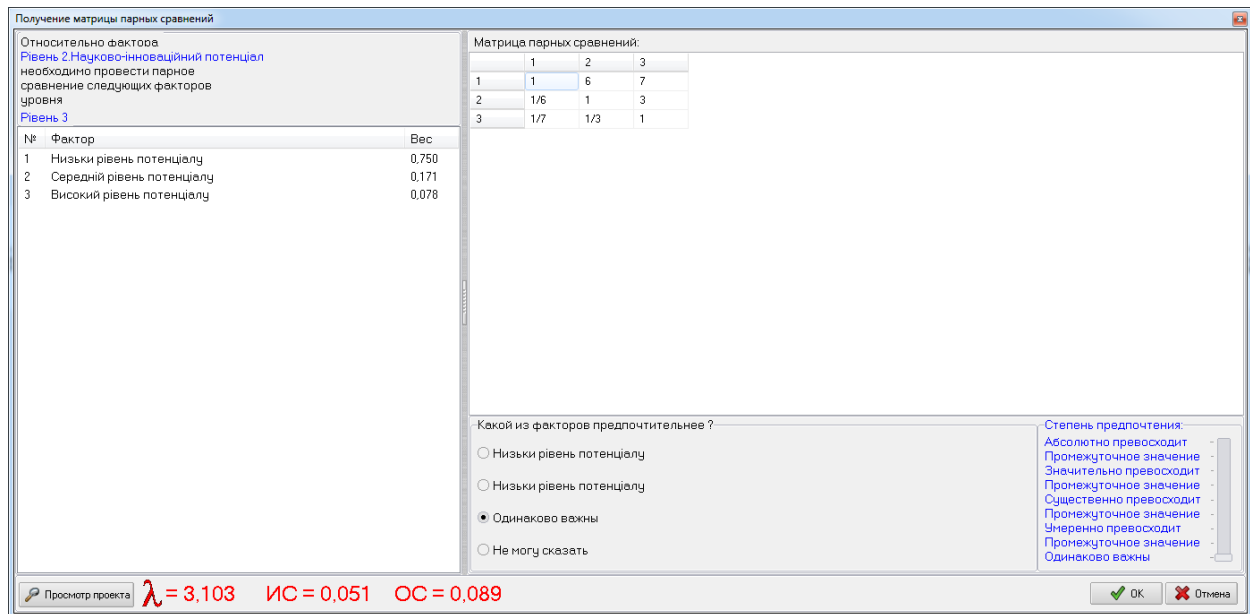


Рис. 4.6. Матрица попарных порівнянь для елементів рівня 3 за критерієм «Науково-інноваційний потенціал» моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП, яка отримана в СППР «Вибір»

Таблиця 4.6

Матрица попарных порівнянь для елементів рівня 3 за критерієм «Соціально-інфраструктурний потенціал»

№	Назва елементів, що порівнюються на третьому рівні ієрархічної моделі	Номера елементів			Локальні пріоритети, $V_{i4}$
		1	2	3	
1	Низкий уровень потенциала	1	3	7	0,649
2	Средний уровень потенциала	1/3	1	5	0,279
3	Высокий уровень потенциала	1/7	1/5	1	0,072
$\lambda_{\max} = 3,066$ , $IY = 0,033$ , $BV = 0,057$					



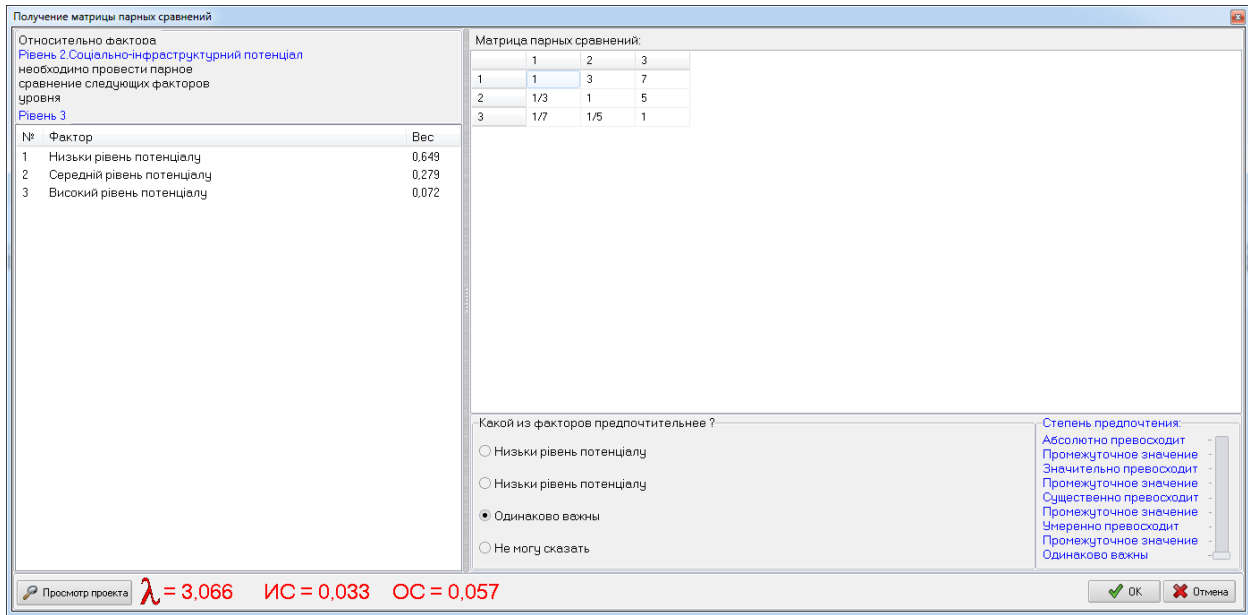


Рис. 4.7. Матрица попарных порівнянь для елементів рівня 3 за критерієм «Соціально-інфраструктурний потенціал» моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП, яка отримана в СППР «Вибір»

Таблиця 4.7

Матрица попарных порівнянь для елементів рівня 3 за критерієм «Бюджетний потенціал»

№	Назва елементів, що порівнюються на третьому рівні ієрархічної моделі	Номера елементів			Локальні пріоритети, $V_{i5}$
		1	2	3	
1	Низкий уровень потенциала	1	3	9	0,672
2	Средний уровень потенциала	1/3	1	5	0,265
3	Высокий уровень потенциала	1/9	1/5	1	0,063
$\lambda_{\max} = 3,027$ , $IU = 0,014$ , $BV = 0,023$					

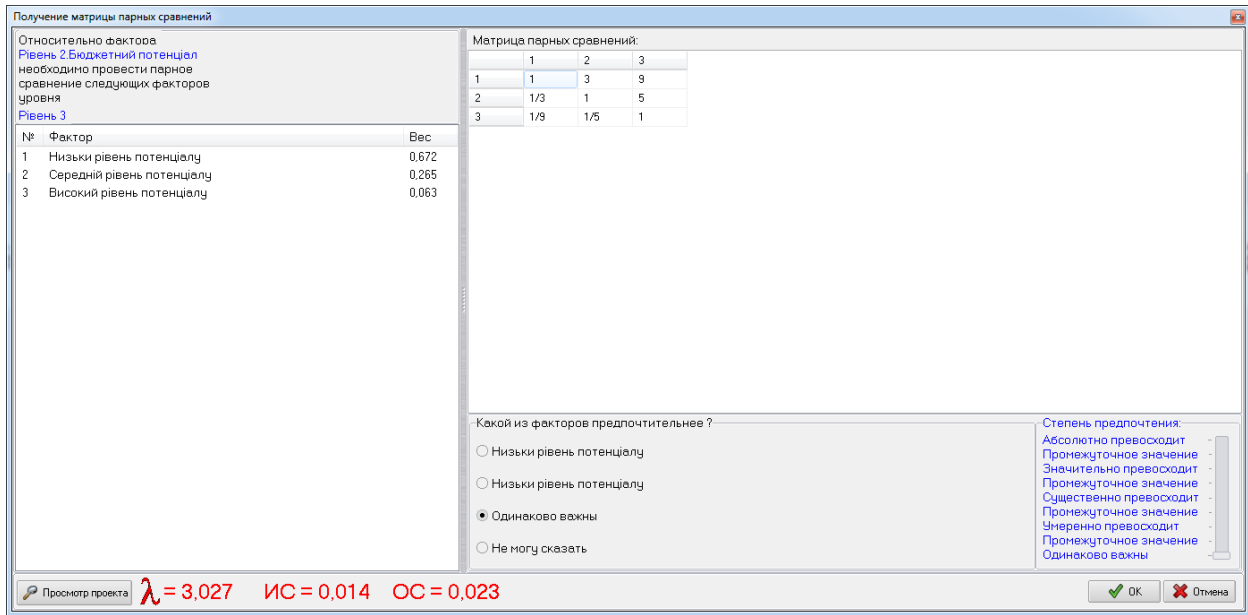


Рис. 4.8. Матрица попарных порівнянь для елементів рівня 3 за критерієм «Бюджетний потенціал» моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємства до СЕВП, яка отримана в СППР «Вибір»

Таблиця 4.8

Матрица попарных порівнянь для елементів рівня 3 за критерієм «Інвестиційний потенціал»

№	Назва елементів, що порівнюються на третьому рівні ієрархічної моделі	Номера елементів			Локальні пріоритети, $V_{i6}$
		1	2	3	
1	Низкий уровень потенциалу	1	1/9	2	0,121
2	Средний уровень потенциалу	9	1	7	0,796
3	Высокий уровень потенциалу	1/2	1/7	1	0,083
$\lambda_{\max} = 3,103, IU = 0,051, BV = 0,089$					

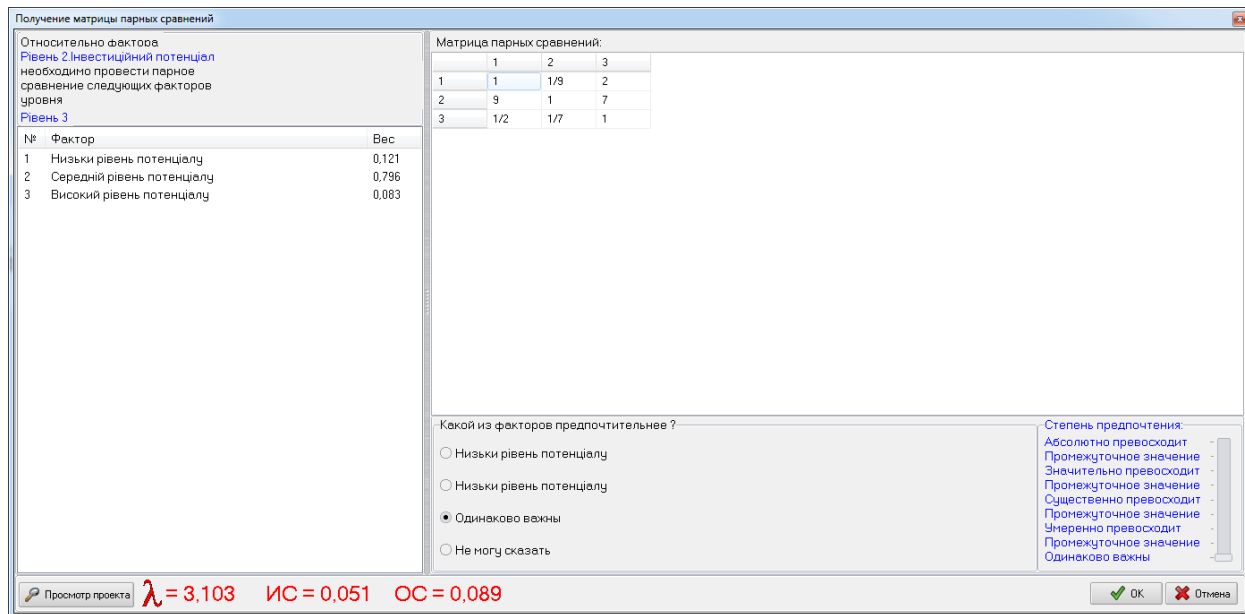


Рис. 4.9. Матрица попарных порівнянь для елементів рівня 3 за критерієм «Інвестиційний потенціал» моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП, яка отримана в СППР «Вибір»

Таблиця 4.9

Матрица попарных порівнянь для елементів рівня 3 за критерієм «Експортно-імпортний потенціал»

№	Назва елементів, що порівнюються на третьому рівні ієрархічної моделі	Номера елементів			Локальні пріоритети, $V_{i7}$
		1	2	3	
1	Низкий уровень потенциалу	1	1/3	5	0,279
2	Средний уровень потенциалу	3	1	7	0,649
3	Высокий уровень потенциалу	1/5	1/7	1	0,072
$\lambda_{\max} = 3,066$ , $IU = 0,033$ , $BV = 0,057$					

Получение матрицы парных сравнений

Относительно фактора  
**Рівень 2. Експортно-імпорتنний потенціал**  
 необхідно провести парное сравнение следующих факторов уровня  
**Рівень 3**

№	Фактор	Вес
1	Низкий уровень потенциала	0,279
2	Средний уровень потенциала	0,649
3	Высокий уровень потенциала	0,072

Матрица парных сравнений:

	1	2	3
1	1	1/3	5
2	3	1	7
3	1/5	1/7	1

Какой из факторов предпочтительнее ?

Низкий уровень потенциала  
 Средний уровень потенциала  
 Одинаково важны  
 Не могу сказать

Степень предпочтения:

Абсолютно превосходит  
 Промежуточное значение  
 Значительно превосходит  
 Промежуточное значение  
 Существенно превосходит  
 Промежуточное значение  
 Чрезмерно превосходит  
 Промежуточное значение  
 Одинаково важны

Просмотр проекта  $\lambda = 3,066$  ИС = 0,033 ОС = 0,057

OK Отмена

Рис. 4.10. Матрица попарных сравнений для элементов уровня 3 за критерием «Экспортно-импортный потенциал» модели оценки экономического потенциала готовности предпринимательства до СЕВП, яка отримана в СППР «Вибір»

На передостанньому етапі застосовуємо принцип синтезу для визначення глобальних пріоритетів елементів рівня 3 .

Глобальні пріоритети елементи рівня 3 визначаються, як сума додатків локальних пріоритетів кожного елемента рівня 3 ( $V_{ij}$ ) на глобальні пріоритети елементів рівня 2:

$$W_i = V_{ij} \cdot u_j,$$

де  $V_{ij}$  - локальний пріоритет (ваговий коефіцієнт)  $i$ -го елемента рівня 3 по відношенню до  $j$ -го елемента-критерія рівня 2.

Для альтернатив моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП отримаємо:

$$W_{НРП} = 0,194 \cdot 0,077 + 0,055 \cdot 0,122 + 0,750 \cdot 0,023 + 0,649 \cdot 0,034 + 0,672 \cdot 0,437 + 0,121 \cdot 0,255 + 0,279 \cdot 0,051 = 0,425;$$

$$W_{СРП} = 0,743 \cdot 0,077 + 0,655 \cdot 0,122 + 0,171 \cdot 0,023 + 0,279 \cdot 0,034 + 0,265 \cdot 0,437 + 0,796 \cdot 0,255 + 0,649 \cdot 0,051 = 0,328;$$

$$W_{ВРП} = 0,063 \cdot 0,077 + 0,290 \cdot 0,122 + 0,078 \cdot 0,023 + 0,072 \cdot 0,034 + 0,063 \cdot 0,437 + 0,083 \cdot 0,255 + 0,072 \cdot 0,051 = 0,247.$$

На останньому етапі проводиться інтерпретація та аналіз результатів. З огляду на пріоритетність критеріїв оцінки, проводимо оцінку економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП. Результати дослідження свідчать про те, що показник «Низький потенціали готовності підприємництва до СЕВП» посів першу сходинку з показником 0,425, другу – «Середній потенціали готовності підприємництва до СЕВП» (0,328), а останню – «Високий потенціали готовності підприємництва до СЕВП» (0,247). Отримані результати досить точно оцінюють ситуацію щодо економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП в 2016 році, з огляду на фінансові звіти всіх підприємств різноманітних організаційно-правових форм господарювання та макроекономічні показники діяльності України в цілому.

Отримані результати ієрархічної моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП представимо на рис. 4.11.

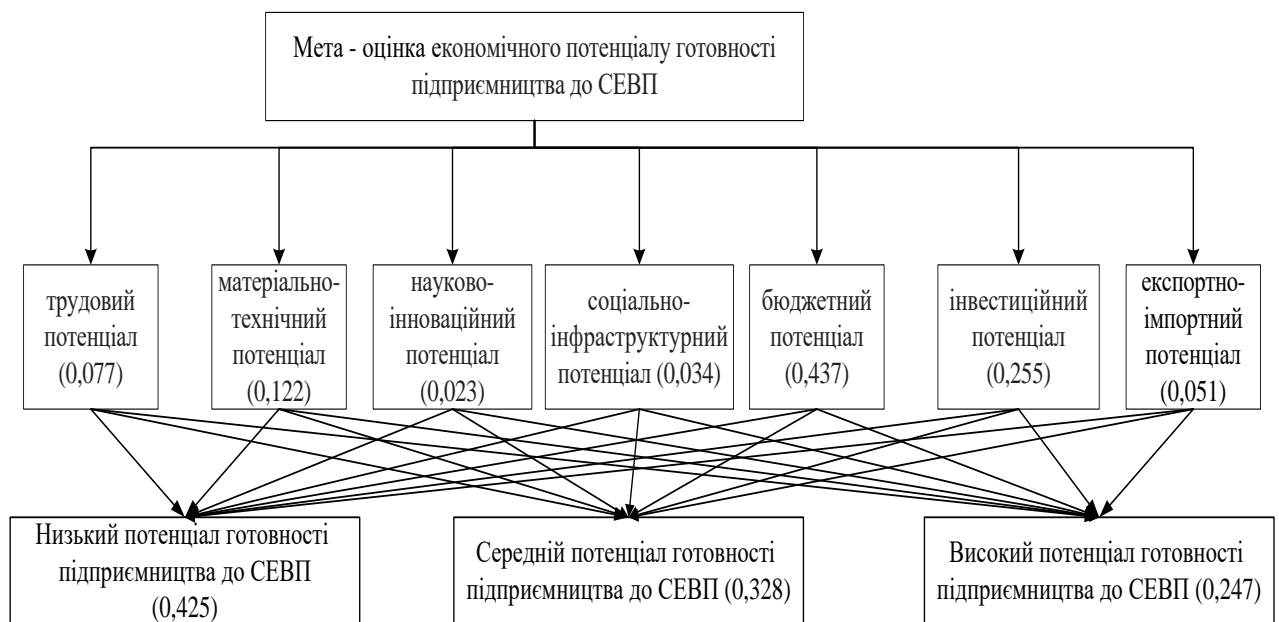


Рис. 4.11. Ієрархічна модель оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП (ОЕПГП до СЕВП) з зазначеними глобальними пріоритетами усіх рівнів

Експертне оцінювання за допомогою розробленої ієрархічної моделі оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП результатів діяльності підприємств різноманітних організаційно-правових форм

господарювання України за 2017 рік та 2018 рік (з урахуванням значних реформ щодо децентралізації та поліпшення інвестиційної політики України), довело зміну пріоритетів в сфері підприємництва, а саме: першу сходинку в 2017 році посів показник «Середній потенціали готовності підприємництва до СЕВП» (0,457) та вже в плані на 2018 рік - «Високий потенціали готовності підприємництва до СЕВП» - 0,401.

Запропонований методичний підхід до оцінки ЕПГП до СЕВП дозволяє оптимізувати вибір альтернатив за різних варіантів нарощування часткових потенціалів ЕПГП до СЕВП і оцінювати результативність зусиль держави щодо створення сприятливих економічних передумов формування механізму СЕВП в Україні.

Отже, як показав проведений розрахунок, оцінку вітчизняного економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП, можна визначити як низьку, що характеризує, що наше підприємництво не має можливостей для реалізації СЕВП. Зрозумілим є, що за таких умов, Україна не отримає розвитку національної економіки на соціально-відповідальних засадах, адже вони потребують значних капіталовкладень з боку підприємництва. Низький економічний потенціал обумовлюється негативними економічними процесами, що відбуваються в Україні, а саме: загострення військового конфлікту на Донбасі, політична та економічна нестабільність, зниження інвестиційної привабливості українського бізнесу, девальвація курсу національної валюти тощо. З цього, абсолютно логічним є недостатність ресурсів в підприємницьких структур, щодо реалізації СЕВП. В означених умовах підприємництво опікується проблемою виживання на національному ринку, опануванні нових ринків збуту, налагодженню нових партнерських зв'язків, підвищення якості продукції.

Тому, для держави необхідним є створення умов для підтримки вітчизняного підприємництва та підвищення рівня її економічного потенціалу. Для цього можуть використовуватись як економічна, так і неекономічні методи державного впливу. Розглянемо економічний потенціал окремо за його видами.

Так, трудовий потенціал підприємництва відіграє значну роль в реалізації

СЕВП, так як наявність певних кваліфікацій та компетентностей в цій сфері здійснює вплив на результат здійснення СЕВП. Тому, необхідним є з боку державних органів при реалізації Національної концепції розвитку СЕВП в Україні, окрім всього іншого приділення уваги трудовому потенціалу. Це може бути реалізовано шляхом формування системи підготовки спеціалістів із соціально-економічної відповідальності, залученню представників підприємницьких структур, які є достатньо успішними в реалізації СЕВП, для обміну досвідом, наданні інформації, основних знань в сфері СЕВП. Крім того, важливим є висвітлення усіх переваг від реалізації СЕВП для підприємств. Це є важливим через затратну частину відповідальності, що й є її основною негативною характеристикою: підприємницькі структури на початку здійснення СЕВП несуть тільки витрати, отримуючи позитивні наслідки лише через певний проміжок часу. Необхідним є формування нового світогляду в підприємців відносно СЕВП, зміни основного конструкту «СЕВП=витрати» на «СЕВП=витрати з отриманням позитивного ефекту для підприємства в довготерміновій перспективі», для цього має бути створена система, що надаватиме необхідні знання та навички в сфері СЕВП.

Матеріально-технічний вид потенціалу також є важливим для розвитку загального економічного потенціалу, адже на його основі формуються виробничі можливості підприємництва. Збалансована структура виробництва стає запорукою для ефективного розвитку самої підприємницької структури та задоволення потреб споживачів. Розвиток інфраструктури з огляду на матеріально-технічне забезпечення впливає на готовність підприємництва до СЕВП в частині якнайшвидшого реагування на потреби споживачів, що змінюються; можливість конкурувати як на національному рівні, так і міжнародному, тому що інфраструктура, окрім іншого, створює підвалини для виробництва якісної продукції, що пояснюється доступом до якісної сировини, термін постачань, можливість збуту тощо.

Для України є важливим розвиток цього виду потенціалу також через застарілу матеріально-технічну базу виробництва великої кількості її

підприємств, що є виробничою спадщиною радянського періоду. Розвиток цього виду може відбуватись встановленням рекомендацій із технічних стандартів для підприємництва України, що відповідає світовим вимогам. Таким чином, підвищиться матеріально-технічна озброєність підприємницьких структур та конкурентоспроможність вітчизняних підприємств. Для цього можуть використовуватись система державних займів, кредитування підприємств, що надасть можливість переозброїти виробничі фонди та підвищити готовність до СЕВП.

Науково-інноваційний потенціал характеризує можливості підприємництва в цій сфері, тобто бути інновативним. Як вже згадувалось в першому розділі роботи, Й. Шумпетер бачив в інноваційності головний зміст підприємництва. Це твердження набуває гострої актуальності в сучасній системі світового господарства, що пояснюється загостренням конкурентної боротьби та застосуванням різних інструментів щоб бути конкурентоздатним на ринку. Для України фактор інноваційності також стає важливим через зміну вектору зовнішніх зносин та необхідністю виходу на нові ринки збуту, щоб забезпечити підприємствам своє існування. Здебільшого, нові торговельні партнери українських підприємств, знаходяться в країнах Європи, які відрізняються розвиненим виробництвом та високими стандартами, які висуваються по якості продукції. Тому, для вітчизняних підприємств гостро стоїть задача по можливості відповідності високим стандартам виробництва за умов нестачі коштів. Саме в цьому й може допомогти науково-інноваційний потенціал, як засіб розвитку можливостей підприємництва на засадах наукових досліджень та інновативних розробок. З боку держави тут можуть застосовуватись різні заходи сприяння: надання преференцій чи додаткових балів при проведенні державних конкурсів, грантів, державних закупівлях. В розвитку СЕВП науково-інноваційний потенціал також має велике значення через вплив останнього на забезпечення СЕВП. Так, на основі наукових та інноваційних розробок можуть бути створені більш якісні товари та послуги, що збільшить рівень якості життя населення.

Соціально-інфраструктурний потенціал відображає можливості



підприємництва в розвитку соціальної сфери виробничого процесу. Низький рівень цього потенціалу відображає, що підприємницькі структури в цей час не мають резервів для поліпшення соціальних умов працівників, що розкриваються в можливості культурного, транспортного, медичного та іншого забезпечення. Ситуація, що склалась є цілком обумовленою нинішнім станом розвитку національної економіки та необхідністю підприємств виживати. З боку держави можуть бути розроблені наступні заходи для покращення цього потенціалу: надання підприємствам грантів для розвитку своєї соціальної інфраструктури; надання можливостей соціального партнерства із органами державної влади в цьому спрямування; проведення державних конкурсів на матеріальне забезпечення соціальної інфраструктури. Вирішення питання низького рівня потенціалу цього виду, прямим чином вплине на рівень реалізації СЕВП, адже забезпечення працівників додатковим медичним, культурним, побутовим обслуговуванням сприяє їхньому професійному, особистісному розвитку.

Бюджетний потенціал є проблемним питанням для вітчизняного підприємництва, що пояснюється вищезгаданими чинниками. На цей час, українські підприємці здебільшого спрямованні на збереження існуючих позицій на ринку (в більшій мірі МСП), аніж винаходженням шляхів збільшення своєї доходної частини. Хоча, за думкою М. Фрідмена, підприємство, яке є рентабельним, тобто прибутковим, вже є соціально-відповідальним. Збільшення потенціалу в цьому аспекті буде мати декілька позитивних наслідків для держави: по-перше, зростуть податкові платежі до бюджету, по-друге, зросте рівень життя працівників та власників підприємства, що також є позитивним чинником. Тому, з боку держави було б доцільним прийняття ряду заходів із стимулювання підприємств збільшити його бюджетний потенціал. Це може відбуватись шляхом надання податкових пільг чи канікул (в залежності від розмірів підприємств та диференційовано до рівня внеску підприємства в соціальний розвиток суспільства).

Розвиток інвестиційного потенціалу для української національної економіки є актуальним до важливим питанням через зниження інвестиційної привабливості

підприємництва, що обумовлено декількома причинами: військовий конфлікт в країні та девальвація курсу національної валюти, нестабільність політичної ситуації в країні. Це все спричинило відтік інвестицій із країни та зниження загального рівня інвестиційної привабливості, що, як наслідок, вплинуло на інвестиційний потенціал. Тобто, вітчизняні підприємці втратили можливість залучення додаткових коштів на розвиток бізнесу. Необхідним діями органів державної влади в цьому напрямку є: владнання політичної ситуації в країні, завершення військового конфлікту, надання податкових пільг за соціально-відповідальне інвестування.

Експортно-імпортний потенціал розкриває можливості підприємництва підвищувати свої конкурентні позиції на іноземних ринках за рахунок підвищення конкурентоспроможності продукції, використанні конкурентної переваги – нижча собівартість основних ресурсів виробництва. Підвищенню цього виду потенціалу буде сприяти активна підтримка уряду зовнішніх відносин вітчизняних підприємств у напрямку підвищення експорту готової продукції та імпорту високоякісної сировини. Також, розвитку експортно-імпортного потенціалу сприятиме підвищення іміджу вітчизняного підприємництва та окремих підприємницьких структур. Тут, при нагоді може стати політика СЕВП. Тобто, відбувається процес взаємозалежності підприємництва від СЕВП та СЕВП від результатів діяльності підприємництва.

Таким чином, на основі отриманих розрахунків, що дали змогу констатувати, що рівень економічного потенціалу готовності підприємництва України до СЕВП є низьким, що обумовлено багатьма факторами економічного та політичного характеру. З огляду, на види економічного потенціалу, визначено напрями дій органів державної влади з підвищення потенціалу кожного з них. Розвиток економічного потенціалу готовності українського підприємництва до СЕВП сприятиме узгодженню інтересів підприємницьких структур, а саме збалансуванню рівня показників соціальної готовності та ЕПГП до СЕВП.

## Висновки до розділу 4

У результаті аналізу передумов формування концепції трансформації інституційних засад механізму СЕПВП, оцінки стану соціальної готовності до СЕВП, а також стану економічного потенціалу готовності підприємництва до СЕВП було одержано такі результати:

1. Для концептуалізації підходів до трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП як методологічної процедури передбачається систематизацію і структурно-логічне конструювання онтологічного простору предметної області. На основі сформованого в роботі теоретико-методологічного підґрунтя сформульовано вихідний постулат трансформації інституційних засад формування зазначеного механізму. Постулат виступає перехідною ланкою від теоретико-методологічних імперативів СЕВП до методичного, інструментального й організаційного рівнів ієрархічно структурованих концептуальних положень щодо трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП

Визначені соціальні й економічні передумови формування механізму СЕВП і якісні характеристики поточного стану його інституційного забезпечення є відправними положеннями для створення комплексу методів державного регулювання розвитку інституційного забезпечення реалізації СЕВП в Україні. Вибір методів діяльності держави в цьому напрямі має забезпечуватися результатами дослідження стану готовності підприємництва до реалізації СЕВП, детермінованої виявленими передумовами.

2. Обґрунтовано, що формалізація інституту СЕВП потребує створення програмного документу, прийнятого правовим актом, в якому на державному рівні визначаються цільові орієнтири, основоположні принципи, напрями і засоби стимулювання і реалізації СЕВП, функції і завдання держави в цьому процесі – Національної концепції розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні. Виконання Національної концепції забезпечується організаційними і непрямими економічними методами державного регулювання

національної економіки через формування механізму СЕВП.

Соціальна відповідальність, поряд із соціальною активністю, самостійністю у прийнятті і реалізації рішень, вмінням конструктивно взаємодіяти з навколишнім середовищем, є однією з ключових компонентів соціальної зрілості особи як члена суспільства. Виявлені раніше соціальні передумови формування механізму СЕВП в Україні зумовлюють необхідність визначення стану готовності вітчизняного підприємництва до реалізації СЕВП за соціальними мотивами, внутрішньою спонукальною силою до пошуку економічних можливостей до суспільно значущих дій. Для кількісної оцінки рівня соціальної готовності підприємництва до СЕВП запропоновано застосувати інструментарій психологічного моделювання, зокрема модифікований варіант моделі Розенберга.

Для застосування модифікованої моделі запропоновано комплекс оцінних характеристик  $X_k$ , які відображають соціальне мотивування підприємництва до соціально-економічної відповідальності і які поставлені у відповідність до стейкхолдерів та інструментів реалізації.

За результатами розрахунків  $IV=0,617$ , тобто соціальна готовність підприємництва до СЕВП в Україні перебуває на середньому рівні.

Запропонований методичний підхід дозволяє: кількісно оцінити суб'єктивне ставлення підприємництва до СЕВП і ступеня її реалізації в Україні; виявити потенціал актуалізації СЕВП, який може бути оцінений за розміром відхилення значення  $IV$  від одиниці; визначити завдання й інструменти держави щодо забезпечення сприятливих соціальних передумов формування механізму СЕВП і трансформації його інституційних засад.

3. Множина факторів і чинників, які утворюють економічні передумови формування механізму СЕВП, вимагає оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва (ЕПГП) до реалізації соціально-економічної відповідальності. Обґрунтовано, що структура ЕПГП може бути представлена кількома частковими потенціалами (трудовим, матеріально-технічним, науково-інноваційним, соціально-інфраструктурним, бюджетним, інвестиційним, експортно-імпортним), поєднаними між собою системоутворюючими

взаємозв'язками.

Для оцінки ЕПГП до СЕВП запропоновано використати метод аналізу ієрархій (МАІ) за допомогою системи підтримки прийняття рішень «Вибір» та MS Excel. Відповідно до технології МАІ побудовано трьохрівневу ієрархічну модель. Єдиним елементом 1 рівня ієрархічної моделі є оцінка ЕПГП до СЕВП; елементами 2 рівня обрані часткові потенціали ЕПГП до СЕВП, які виступають у якості критеріїв вибору; елементи 3 рівня представляють альтернативи – високий, середній та низький ЕПГП до СЕВП. На основі складених матриць попарних порівнянь для елементів рівня 2 та попарних порівнянь для елементів рівня 3 за усіма критеріями рівня 2 були визначені їхні локальні пріоритети. Визначення глобальних пріоритетів елементів рівня 3 методом синтезу дозволило отримати результати, які інтерпретовані таким чином: з огляду на пріоритетність критеріїв оцінки, за результатами звітів з фінансово-економічної діяльності суб'єктів підприємництва за 2016 р. альтернатива «Високий потенціал готовності підприємництва до СЕВП» оцінюється менше, ніж на третину від можливого (0,247).

Запропонований методичний підхід до оцінки ЕПГП до СЕВП дозволяє оптимізувати вибір альтернатив за різних варіантів нарощування часткових потенціалів ЕПГП до СЕВП і оцінювати результативність зусиль держави щодо створення сприятливих економічних передумов формування механізму СЕВП в Україні.

Одержані у четвертому розділі результати опубліковано у наукових працях автора: [12, 13, 73, 74, 357, 368].

## РОЗДІЛ 5. ШЛЯХИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

5.1 Методичний підхід до обґрунтування напрямів трансформації інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці

Результати оцінювання рівнів соціальної готовності і ЕПГП до СЕВП, виконані в попередньому розділі, дозволяють структурувати напрями трансформації інституційного забезпечення розвитку СЕВП задля формування ефективного механізму її реалізації. Для цього запропоновано використання матричного методу для обґрунтування таких напрямів, виходячи з соціально-економічних передумов, що склалися. Побудована матриця в координатах «соціальна готовність до СЕВП – рівень ЕПГП до СЕВП», в якій виділено шість полів, що відображають ступінь готовності підприємництва до прийняття соціально-економічної відповідальності (рис. 5.1) і пріоритетні напрями трансформації інституційного забезпечення СЕВП.

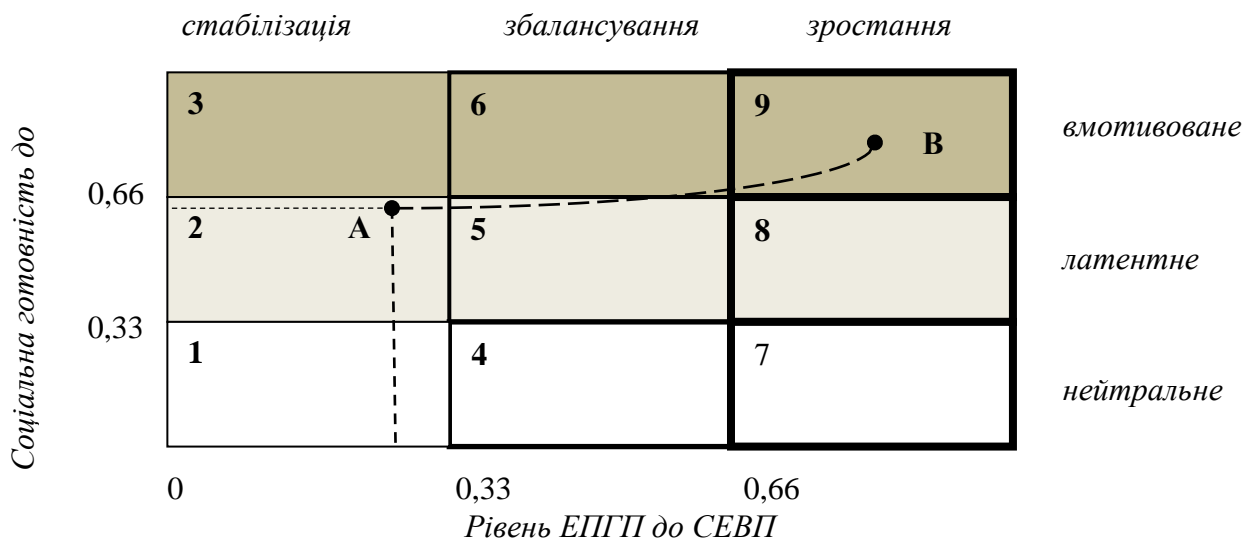


Рис. 5.1. Матриця обґрунтування вибору напрямів трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні

Запропонована матриця складається із 6 полів, які відображають ступінь готовності до СЕВП (соціальну готовність та ЕПГП) та 9 квадрантів, в яких потрапляє в результаті отриманих даних кінцевий показник готовності до СЕВП. В залежності від ступеня готовності до СЕВП, який є перетином показників соціальної готовності та ЕПГП, пропонується й обирається напрямів трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні.

Охарактеризуємо поля, які відносяться до рівня ЕПГП до СЕВП. Ними визначено: стабілізацію, збалансування та зростання. Такий розподіл обумовлений необхідністю провадження такої політики, яка б враховувала ситуацію, що склалась. Якщо підприємство не має на даний час економічного потенціалу, чи він знаходиться на низькому рівні, то необхідним є її зміцнення, набування стійкості, тобто стабілізація.

Поле «стабілізація» (квадранти 1-3) передбачає такі заходи держави, які б спрямовувались на фінансову стабілізацію суб'єктів підприємництва; підвищення інвестиційної привабливості вітчизняних підприємств; економічне стимулювання до СЕВП за рахунок важелів податкової, інвестиційної, конкурентної політики. Тобто, держава має таким чином трансформувати інституційні засади формування механізму СЕВП, щоб підприємництво отримало засоби для підвищення власного економічного потенціалу. Основним в цьому виступають економічні інструменти. В цьому випадку, державна політика спрямовується на підвищення бюджетного, інвестиційного, експортно-імпортного потенціалів.

Поле «збалансування» (квадранти 4-6) має на меті врівноважити становище на ринку, найбільша увага приділяється розвитку малого та мікропідприємництва (ММП) шляхом економічного стимулювання розвитку ММП (пріоритетно – екологічного, соціального), залучення ММП до СЕВП (політика: грошово-кредитна, інвестиційна). Розвиток малого та мікропідприємництва є важливим для нашої держави, адже кількість ММП стрімко знижується, в той час як вони можуть створити міцний базис податкових надходжень в державі, розв'язати проблему безробіття, підвищуючи кількість

самозайнятих осіб. Особливого значення тут набуває екологічна стимуляція, тому що надання пільг при користуванні землею буде мати подвійний позитивний ефект: по-перше, надання податкових пільг підприємництву підвищить рівень економічного потенціалу через збільшення прибутку, а по-друге, вирішується проблема ринку праці. Підприємець самостійно веде бізнес, в такому випадку відбувається самозайнятість чи він наймає також людей, що дозволяє знизити соціальну напругу в суспільстві й знизити рівень безробіття. Сприяння розвитку ММП в екологічному напрямку також обумовлюється сільськогосподарськими можливостями України. Сучасний рівень сільськогосподарського сектору в ВВП розвинених країн свідчить, що високотехнологічний підхід та формування стабільного ринку сільськогосподарської продукції формує засади для сталого розвитку країни. Невеликі фермерства мають стати можливістю розвитку малозабезпечених регіонів країни, надаючи засоби для розвитку регіону, ринку праці, ринку продукції. Для утримання своїх позицій у висококонкурентному середовищі підприємства будуть спрямовуватися на розвиток інноваційних підходів у своїй діяльності, що підвищує інноваційний та технологічний рівень виробництва, управління підприємством. Для цього держава активно має застосовувати грошово-кредитну політику та інвестиційну, що сприятиме активному розвитку цих підприємств. Держава разом із великим бізнесом може розробляти соціальні програми чи проводити конкурси на кращий проект, чи надавати гранти для малого підприємництва, стимулюючи таким чином й великий бізнес для активної підтримки (в цьому випадку для цих підприємств також можуть передбачатись преференції).

Поле «зростання» (квадранти 7-9) – макроекономічна і суспільно-політична стабілізація; розширення комплексу податкових пільг і преференцій при реалізації СЕВП, практики співфінансування соціально-значимих проектів, податкове стимулювання розвитку фондів, некомерційних організацій підтримки діяльності з реалізації СЕВП. В цьому випадку, необхідним є надання можливості для ще більшого економічного потенціалу підприємництва.

Тобто, поля, які відносяться до ЕПГП спрямовані на підвищення



економічного потенціалу у випадку, коли він є низьким чи недостатнім та підприємству необхідно нарощувати свій потенціал, а також на його зростання, якщо він потрапляє у квадранти 7-9. Для цього головним чином застосовуються економічні важелі. Важливим в новому трансформованому механізмі СЕВП має стати активна позиція підприємництва в розвитку національної економіки. Держава може застосовувати важелі, які сприяють взаємодії «великі підприємства-середні підприємства – малі підприємства».

Поля, що характеризують соціальну готовність до СЕВП, тобто вмотивованість підприємців реалізовувати СЕВП, визначаються як: нейтральне, латентне та вмотивоване.

Поле «нейтральне» (квадранти 1-4-7) характеризує відношення підприємців до СЕВП як нейтральне, тому тут є необхідним взагалі формування громадської думки і пропаганда СЕВП, консалтинг, дослідницька і методична підтримка СЕВП, поширення кращих зарубіжних і вітчизняних практик СЕВП. Тобто, проведення масивної інформаційної кампанії з поширення інформації, підвищення рівня обізнаності керівників різних рівнів управління, власників та акціонерів відносно СЕВП, його переваг та можливих результатів реалізації. В свідомості людей необхідним є формування нового світогляду на ведення бізнесу. На цьому етапі можуть застосовуватись достатньо жорсткі методи: пропаганда, навіювання. Але не маніпулювання, яке означає управління людьми без їхньої волі.

Поле V «латентне» (квадранти 2-5-8) може охарактеризувати таке відношення підприємців до СЕВП та їхнє мотивування як не розкрите, приховане. На цьому етапі пропонується визначення національних пріоритетів і принципів розвитку СЕВП, національна стандартизація СЕВП і звітності з СЕВП, поширення міжнародних стандартів СЕВП, технічне регулювання СЕВП, сприяння становленню неурядових інституцій підтримки СЕВП. Тобто, все що встановлює інституційні засади реалізації СЕВП, що для даного рівня мотивації буде означати – відповідь на дії держави. Якщо в попередньому полі необхідним є проведення інформаційної підтримки та надання консультацій, то в цьому

випадку вже необхідність в цьому на такому рівні відсутня. Підприємці обізнані стосовно СЕВП, але їхні мотиви приховані, не втілені у життя. Для цього буде достатньо встановити межі імперативні чи диспозитивні, рекомендаційного характеру, що дасть поштовх для більш активних дій, переходу до більшого рівня мотивації. в

Поле «вмотивоване» (квадранти 3-6-9) відмічається високим рівнем мотивування підприємців до СЕВП, що вимагає від держави законодавчого закріплення рекомендаційних норм СЕВП, організаційного планування і контролю, організаційної регламентації, виділення і стимулювання розвитку нових сфер СЕВП. Тобто, на цьому етапі держава має можливість менше зусиль прикладати до пошуку шляхів підвищення мотивації підприємців, а може приділити увагу організаційним та нормативно-правовим складовим механізму СЕВП, що сформує в людей певні норми та рекомендації відносно СЕВП.

Поля, що характеризують найвищий рівень соціальної готовності та ЕПГП мають ризик виникнення конфлікту інтересів, якщо другий показник знаходиться на низькому рівні. Як приклад може бути, якщо підприємництво має високий рівень соціальної готовності до СЕВП та потрапляє в поле «вмотивоване», а за показником ЕПГП воно знаходиться на низькому рівні (поле «стабілізація»), то виникає конфлікт мотивів із можливостями, в такому випадку держава повинна прикласти максимум зусиль по наданню такої кількості економічних важелів, яка б була достатня для вирішення цього конфлікту.

З цього виходить, що вихідна позиція, яка ґрунтується на результаті оцінки соціальної готовності та ЕПГП до СЕВП і знаходиться на перетині цих двох показників, впливає на майбутній напрямок трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні. Важливим при розробці означених напрямів враховувати рівень соціальної готовності до СЕВП із ЕПГП до СЕВП, саме з урахуванням обох позицій, тому що це буде визначати набір державного інструментарію в сфері розвитку СЕВП. Якщо підприємництво в Україні має високий рівень ЕПГП і потрапляє у поле «зростання», але за показником соціальної готовності заходиться у нейтральному полі, то політика держави

повинна бути спрямована на інформаційну стимуляцію підприємництва до розвитку СЕВП.

Охарактеризуємо квадранти запропонованої матриці:

Для квадранта 1, який об'єднує в собі поля «нейтральне-стабілізація» характерний низький рівень соціальної готовності до СЕВП та низький рівень ЕПП, тому, виходячи із зазначеного вище, у цьому випадку напрямом трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні стане активна політика держави щодо інформаційного забезпечення, проведення пропаганди, формування активної громадянської думки, що буде орієнтована на СЕВП разом із стимулюванням економічного потенціалу готовності до СЕВП. Необхідним є розвиток інформаційно-консультативного сектору з боку держави, основною метою якого буде формування в підприємництва інформаційної бази з СЕВП: його принципів, напрямів застосування, інструментів реалізації, значущості для розвитку бізнесу та національної економіки; формування нової фармації соціально-орієнтованих підприємців. Економічне стимулювання на цьому етапі буде включати ті важелі, що будуть фінансово стимулювати стабілізацію економічного потенціалу. До них можуть бути віднесені: податкові пільги, заходи з покращення інвестиційного клімату в державі, застосування антидискримінаційної політики, підтримка чесної конкуренції. Для підприємств МСП може бути запропонована політика мікrokредитування. Зазначені дії з боку держави можуть мати наступні наслідки з боку підприємництва: підвищення рівня обізнаності та розуміння значущості СЕВП не тільки для розвитку національної економіки, але й для власного підприємства, персоналу. Розробка політики трансформації для підприємництва, яке знаходиться в даному квадранті представляється найбільш важким, тому що повинно бути вирішено широке коло питань, часовий проміжок очікування результатів значний, тобто процес трансформації буде довготривалим, держава понесе значні витрати для досягнення ефекту. Спрямування до квадрату 9, де рівень соціальної готовності та ЕПП до СЕВП є найбільш прийнятним для держави, буде мати довгий шлях. Найбільш оптимальним буде спрямування через квадрант 5, але це буде достатньо

важким для самої держави. Інші варіанти вимагають витрат часу на досягнення результату. Тобто, рекомендовано проводити трансформацію у два етапи із однаковим акцентом на соціальну готовність та ЕПГП для СЕВП. Як наслідок проведених дій держави, підприємство може починати використовувати такі інструменти та напрями СЕВП як: соціально-відповідальне ведення бізнесу для досягнення легалізації бізнесу та ринку праці, сумлінна сплата податків, своєчасна виплата заробітної плати, надання такого рівня заробітної плати, яким є конкурентоздатним на ринку, дотримання безпеки зайнятості, охорони праці, планування кар'єрного росту працівників.

Квадрант 2 можна охарактеризувати як «латентне-стабілізація», тобто рівень мотивації до СЕВП в підприємництва більший, ніж в попередньому випадку, але ЕПГП залишається в тому ж полі. В такому випадку державі менше зусиль можна витратити на інформуванні та пропаганді необхідності, важливості, значущості СЕВП, а більше приділити уваги саме розвиткові економічних інструментів для досягнення стабілізації. Так, для соціальної готовності можуть бути прийняті заходи із нормативного та технічного регулювання, спрямовані на встановлення основних пріоритетів, принципів, стандартів звітності тощо. Тобто, все, що закріпить механізм реалізації СЕВП в нормативно-правовому полі. Для стабілізації ЕПГП інструменти будуть як і в попередньому квадранті – проведення податкової, інвестиційної, конкурентної політики, що надасть реальні можливості для збільшення економічного потенціалу підприємництва в Україні. Конкурентна політика для підприємств великого бізнесу та МСП повинна сприяти розвитку чесної конкуренції, легального ведення бізнесу, запобігання утворенню монопольних конгломератів (це більше стосується великого бізнесу). Ця політика є важливою для розвитку МСП, так як великі підприємства мають усі можливості та важелі впливати на ринок, монополізувати його, виштовхуючи МСП з ринку. Державі необхідно дотримуватись конкурентної політики як засобу розвитку ринку, конкурентоздатності вітчизняної продукції та добросовісної конкуренції. Підприємництво на цьому етапі може отримувати від держави реальних засобів для розвитку бізнесу, одночасно відповідаючи нормам в сфері

СЕВП, тобто латентна стадія буде автоматично переходити в активну як відповідь на стандарти, рекомендації, нормативи. Перехід до 9 квадранта відбуватиметься через квадрант 5, поступово досягаючи середнього рівня ЕППІ та, з урахуванням подальшої державної політики трансформації, відбуватиметься зростання соціальної готовності та ЕППІ до СЕВП. Передбачається трансформація інституційних засад у два етапи з більшим акцентом на розвиток економічного потенціалу готовності підприємництва до соціально-економічної відповідальності та формуванням нормативного та технічного регулювання в сфері СЕВП. Підприємству на цьому етапі може рекомендовано подальше розширення напрямів СЕВП: підвищення заробітної плати в залежності від внеску працівника в розвиток компанії, надання премій та компенсацій, професійне навчання та розвиток персоналу (можливо особистісний), забезпечення трудової самореалізації.

Квадрант 3 характеризується рівнем «вмотивоване - стабілізація». Саме в цьому квадранті виникає конфлікт, коли підприємство має мотив бути відповідальним, але рівень ЕППІ не дає можливості цьому відповідати. Тут потрібним є якомога швидше досягнення стабілізації з подальшим збалансуванням та зростанням. На цьому квадранті для держави головною метою виступає – збільшення економічного потенціалу готовності підприємства з одночасним підтриманням високого рівня мотивації. Знов таки, найбільш активно використовувані методи – це метод економічного стимулювання. До трансформаційних напрямів слід включити розробку відповідної нормативно-правової бази в сфері податкового, трудового права, розробку організаційних регламентів здійснення СЕВП, розвивати нові форми. Окрім того акцент повинен робитись на підвищенні економічного потенціалу, тобто надання підприємству реальних засобів підвищити свої можливості в реалізації СЕВП, щоб подолати внутрішній конфлікт, який існує в випадку потрапляння в цей квадрант. Підприємство відрізняється високим рівнем соціальної орієнтації та бажанням реалізувати СЕВП. З цього квадранту політика трансформації повинна спрямовуватись через розвиток ЕППІ, тобто через квадрант 6, в якому увага,

окрім раніше описаних важелів, приділяється розвитку ММП – тобто збалансуванню ринкової рівноваги, надаючи можливості підприємствам малого бізнесу розвиватись. Пропонується формувати політику трансформації у 2 етапи з акцентуванням розвитку ЕПГП та утриманням існуючих позицій по соціальній готовності. Пропонується для підприємств створення нових робочих місць, укладання договорів індивідуального пенсійного та медичного страхування, управління з орієнтацією на потреби персоналу.

Квадрант 4 представляє собою перетин «нейтральне-збалансування», що характеризує цей квадрант як середній рівень ЕПГП та низькій соціальній готовності. На полі «збалансування» йде активна підтримка ММП, лобіювання його інтересів, надання преференцій. Необхідним є досягнення рівноваги на ринку, розвитку підприємств усіх розмірів. Для цього використовуються мікrokредитування, сприяння опануванню нових форм бізнесу, поширення екологічного стимулювання. При цьому повинна бути вирішена проблема низької мотивації серед підприємництва шляхом проведення інформаційної політики, проведення консультацій з теми СЕВП. Важливим для політики трансформації підприємництва, яке знаходиться на цьому етапі є одночасне збільшення ЕПГП економічними важелями та активний розвиток мотивації підприємництва для здійснення СЕВП. Перехід до 9 квадранту відбувається через 5-й, як засіб рівномірного досягнення рівноваги та збалансування ситуації на ринку та середнього рівня соціальної готовності до СЕВП. Передбачається, що політика трансформації буде проводитись у 2 етапи, але з основним акцентом на розвиток соціальної готовності підприємництва до СЕВП та трохи меншим на розвиток ЕПГП, зокрема в сфері стимулювання ММП. В українських реаліях збільшення вмотивування до СЕВП вбачається більш складним, аніж економічні заходи. Адже в економічній сфері держава може встановити певні імперативні закони, які є обов'язковими до дотримання. В той час як мотив виступає суто психологічною категорією, яка може бути підкріплена зовнішніми факторами, але ніхто окрім самого підприємництва не буде приймати рішення стосовно необхідності реалізації СЕВП. Проблемою розвитку вмотивування в нашій державі також є сам

принцип добровільності СЕВП, що робить неможливим законодавче закріплення обов'язковості цього поняття та дій. Для підприємств запропонований розвиток наступних напрямів СЕВП: гарантія якості і безпечного користування продукцією, добросовісна конкуренція, відповідальне ціноутворення, добросовісна конкуренція; а також інструментів СЕВП: благодійність та фандрайзинг – участь в проектах на розвиток соціально-значущої проблеми. Немаловажним стає фандрайзингова діяльність. Підприємства можуть брати участь в проектах міжнародних фондів, грантових програмах інших підприємств та корпорацій, грантах українського уряду. Основним спрямуванням цієї діяльності повинно стати вирішення важливих соціально-значущих проблем, удосконалення власних виробничих потужностей та потенціалу, тобто все те, що покращить рівень якості життя населення та добробуту.

Наступний квадрант – 5 – знаходиться на перетині квадрантів та характеризується як «латентне - збалансування», тобто окрім усіякої підтримки ММП та прийняття мір по розвитку малого підприємництва, необхідним є досягнення в громадян стану переходу від прихованого мотиву до того, що усвідомлюється та реалізується, для цього провадяться заходи із прийняття нормативно-правових ініціатив в сфері СЕВП. Держава спрямована на розвиток ММП та розв'язання проблеми латентності в підприємців. На цьому етапі вже відбувається збіг готовності соціальної та економічної до СЕВП, що підвищує вірогідність найбільш сприятливого результату, особливо з урахуванням відповідної підтримки держави у вигляді політики трансформації орієнтованої на конкретну стадію готовності в державі. З цього квадранту можливий перехід до квадранту 9 в один етап, що значно спрощує задачі держави в розробці відповідної політики. Трансформація інституційних засад на цьому етапі знаходження підприємств передбачає однаковий акцент на розвитку соціальної готовності та економічної готовності. Для підприємств тут пропонується розвиток задоволення потреб у продукції і послугах, добросовісне формування і стимулювання попиту, неухильне виконання податкових зобов'язань, відповідальне ставлення до фінансових, матеріальних, нематеріальних активів

підприємства, оптимізація податкових зобов'язань. Серед інструментів пропонується нарощування обсягів благодійництва та спонсорства, що дозволяє соціалізувати свої наміри в цій області.

Квадрант 6 характеризується положенням «вмотивоване-збалансування», на цьому етапі високий рівень соціальної готовності корелює із середнім ЕПГП, що передбачає одночасну політику держави із збереження рівня соціальної готовності та підвищення економічного потенціалу готовності підприємництва. З боку держави пропонується прийняття законодавчих норм, що закріплюють СЕВП, її напрями, принципи та стандарти, організаційну регламентацію та контроль, розвиток нових форм СЕВП. Для розвитку ЕПГП приймаються заходи із надання більших можливостей ММП для функціонування в вітчизняному бізнес-середовищі. Перехід до 9 квадранту відбувається в один етап та передбачається більший акцент на розвитку ЕПГП з одночасним утриманням мотиву на соціально-економічну відповідальність. Вбачається можливим запропонувати підприємництву до раніше наведених заходів, додати соціально-відповідальне інвестування. На особливу увагу заслуговує інструмент – соціально-відповідальні інвестиції (СВІ), тому що вже на цьому рівні підприємства знаходяться на тому рівні статку, коли можуть здійснювати інвестування та мають достатній рівень мотивів. Основними наслідками для підприємства на цьому етапі стає – збільшення своєї конкурентоздатності шляхом підвищення рівня якості виробленої продукції; збільшення числа споживачів як наслідок цього; підтримання добросовісної конкуренції, що дає можливість й самому підприємству розвиватись в умовах добросовісності по відношенню к ньому; підвищення рівня свого іміджу в результаті здійснення своєї благодійної та спонсорської діяльності та соціально-відповідального інвестування зокрема.

Квадрант 7 – «нейтральне-зростання» - характеризується низьким рівнем соціальної готовності до СЕВП та великим ЕПГП, але на цьому етапі виникає не конфлікт, а ситуація, коли підприємництво не володіє елементарними навичками організації та реалізації СЕВП, не має мотиву для цього. Для цього необхідним є реалізація розгалуженої системи інформаційного інформування підприємців,



держава повинна розуміти, що підприємства, володіючи можливостями реалізовувати СЕВП, не розуміють для чого це є необхідним. В цьому випадку потрібним є якнайшвидше реагування з боку державної влади, щоб не почав знижатись рівень ЕПГП. Перехід до кінцевої точки відбувається у 2 етапи, але їх слід проводити у жорстко регламентовані терміни для досягнення найбільш швидко результату в сфері підвищення рівня соціальної готовності. Необхідним тут є формування соціально-відповідального підприємництва та збереження можливостей для підтримки ЕПГП для СЕВП. Серед заходів для мікрорівня СЕВП – підприємницьких структур – запропоновано на цьому етапі активно використовувати інструментарій СЕВП: благодійництво, соціальне підприємництво, соціально-етичний маркетинг.

Квадрант 8 – «латентне-зростання» - підприємництво знаходиться в положенні, коли мотив до СЕВП не явний, але ЕПГП високий. На цьому етапі готовності підприємництва до СЕВП є необхідним виведення соціальної готовності зі стану латентності та орієнтація до активної реалізації СЕВП. Для цього використовуються методи стимулювання нормативними засобами, встановленням рекомендацій та стандартів із ведення СЕВП тощо. На цьому етапі державі слід зорієнтуватись на розробці документів, які мають імперативний та диспозитивний характер, при цьому зберігаючи можливості для забезпечення ЕПГП та його зростання. Подібні дії держави стосовно ЕПГП одночасно зможуть вплинути на й на більш активну реакцію в полі соціальної готовності, тому що орієнтація на результат (підвищення прибутку) є головним при веденні бізнесу. Перехід відбувається в один етап та передбачає головний акцент на розвитку мотивів шляхом законодавчих ініціатив держави, щоб забезпечити перехід соціальної готовності із латентного стану до стану активності, тобто вмотивованості. Тут вже само підприємство може надавати гранти для стимулювання наукових розробок в сферах збільшення добробуту населення та покращення якості життя, здійснювати еквівалентне фінансування, соціальні інвестиції та проводити соціальну експертизу.

Квадрант 9 - «вмотивоване-зростання» - на цьому етапі держава

орієнтується на максимальні значення обох показників, закріплюючи на законодавчому рівні основні норми СЕВП, його організаційну регламентацію (для збереження мотивації до СЕВП) та надаючи ще більші можливості в економічному середовищі (для зростання ЕПП). Цей квадрант виступає більш бажаним для досягнення, тому що в ньому мотиви підприємництва співпадають з їхніми можливостями. Основним для держави, готовність підприємства до СЕВП якої знаходиться в цьому квадранті, є збереження позицій, що склались. Для цього необхідним є законодавче закріплення рекомендаційних норм СЕВП, організаційне планування і контроль, організаційна регламентація, виділення і стимулювання розвитку нових сфер СЕВП. Розвиток нових сфер СЕВП можливий при вивченні позитивного досвіду іноземних держав. Але все одно це стає можливим лише при умові досягнення високого рівня соціальної готовності та здатності реалізовувати СЕВП. Дані заходи з боку органів влади будуть сприяти збереженню соціальної готовності до реалізації СЕВП. З метою збереження економічного потенціалу важливим є надання широкого спектру економічних засобів, а саме: макроекономічна і суспільно-політична стабілізація, розширення комплексу податкових пільг і преференцій при реалізації СЕВП, практики співфінансування соціально-значимих проектів, податкове стимулювання розвитку фондів, некомерційних організацій підтримки діяльності з реалізації СЕВП тощо. Підприємствам рекомендовано розробляти соціальні програми, збільшувати обсяги благодійництва, еквівалентного фінансування, розвивати та диференціювати соціальні інвестиції та соціально-відповідальні інвестиції, надавати гранти на розв'язання соціально значущої проблеми тощо.

Таким чином, запропонована матриця, яка має два виміри: соціальна готовність до СЕВП та економічний потенціал готовності до СЕВП, в кінцевому результаті отримує єдиний показник, що потрапляє в той чи інший квадрант і характеризує різний рівень загальної готовності підприємництва України до СЕВП. В кожному квадранті важелі та засоби регулювання держави залежать від поля кожного показника, до якого потрапив кінцевий результат. Напрями дій держави повинні бути спрямовані до досягнення квадратну 9 з будь-якої позиції

наявної ситуації. Безумовним є те, що чим більший розрив, тим більш довгою буде трансформація інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні. При чому слід акцентувати необхідність поступової трансформації, тобто перехід до квадранта 9 повинен відбуватись через поступове проходження інших квадрантів в полі на попередньому етапі. Тобто, якщо результат, який поєднує обидва показники готовності знаходиться у квадранті 4, то дії держави повинні бути спрямовані на досягнення квадранту 9 у два етапи, тому що необхідним є поступове збільшення внутрішніх мотивів підприємництва, оминаючи стрімке зростання. Звісно, що найбільш бажаним для держави стає рівень підприємництва в квадратні 9, але вірогідність потрапляння у цей квадрант достатньо низька. Можливо припустити, що така вірогідність є в країні, яка вже давно опікується питаннями СЕВП та зробила певні інституційні підвалини для її розвитку. Також непоганим результатом є потрапляння країни в квадранти, що наближаються до 9, якими виступають: квадранти 5, 6 та 8. По-перше, в цьому випадку для держави спрощується процес трансформації, адже тоді потрапляння у квадрант 9 можливий в один етап, а, по-друге, це характеризує рівень готовності до СЕВП достатньо високо. Найбільш збалансований з точки зору розвитку є квадрант 5, тоді як в інших є нахил в той чи інший бік, але все одно це характеризує рівень готовності в країні як достатньо високий.

Результати оцінки соціальної готовності та ЕПГП до СЕВП в Україні дали можливість знайти вихідну позицію, в якому знаходиться на цей час вітчизняне підприємництво. На рис. 5.1 це відмічене точкою А, яка характеризує ситуацію готовності до СЕВП як «латентне - стабілізація», тобто підприємництво має достатньо високий рівень вмотивованості до СЕВП та недостатній рівень ЕПГП. Отриманий показник вмотивованості може бути пояснений декількома чинниками: як країна пострадянського простору, в Україні залишається ще конструкт необхідності соціального захисту працівників, хоча й дотримується він здебільшого на великих підприємствах чи державних підприємствах; підприємства, що функціонують на зовнішніх ринках розуміють важливість розвитку персоналу та позитивного впливу на громаду шляхом реалізації СЕВП;

молоді керівники підрозділів, підприємств володіють навичками та компетентностями соціально-відповідального управління, як засобу отримання додаткового позитивного ефекту від розкриття людського потенціалу.

Рівень ЕППП також обґрунтовується економічним положенням країни в цей час, балансуванням великої кількості підприємств на межі виживання, що пояснюється негативними економічними та політичними тенденціями в суспільстві, загостренням військового конфлікту на Донбасі, девальвацією гривні, втратою ринків збуту в РФ, недостатньою розвиненістю виробничих фондів для підвищення конкурентоспроможності власної продукції, відтоком висококваліфікованої робочої сили за кордон, зниженням інвестиційної привабливості країни тощо. Підприємництво на сьогоднішній день вже розуміє необхідність та має бажання до соціально-відповідальних дій, але воно стикнулось із браком можливостей для цього, адже, як було досліджено вище, до економічного потенціалу входить декілька складових, що й в цілому формує економічний потенціал. Тому, завданням для української влади стає наближення вітчизняного підприємництва до стандартів світового та створення засад для його активної участі в реалізації СЕВП.

Виходячи із того, що бажаним для досягнення виступає квадрант 9 та з урахуванням отриманої вихідної позиції спочатку необхідним є визначення напрямів трансформації для досягнення більш високого рівня ЕППП, а лише потім до зростання соціальної готовності. Відмітивши на рис. 5.1 бажану позицію в матриці точкою В визначимо траєкторію переходу через проміжний квадрант 5, тобто досягнення збалансованого ЕППП, а потім вже найвищого рівня соціальної готовності та ЕППП до СЕВП. Початкове підвищення рівня ЕППП до СЕВП із збереженням рівня соціальної готовності обґрунтовується необхідністю збалансованого розвитку, що пояснюється логічним підвищенням рівня ЕППП до рівня соціальної готовності, а потім одночасне їхнє підвищення до максимальної точки. Збалансування на цьому квадранті відбувається за рахунок розвитку ММП, проведення стимулюючої грошово-кредитної та інвестиційної політики, яка б створювала підґрунтя для зростання частки малого бізнесу. Саме тому передбачається можливим це зробити у два етапи, що обумовлено поступовістю

досягнення кінцевої мети.

Запропоновані рекомендації з трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні наведено у табл. 5.1.

Таблиця 5.1

**Етапи і напрями трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні**

Напрямок	I етап	II етап
Інституційний базис	<i>Формальні інститути</i>	
	Імперативні, диспозитивні правові акти (ПА) (бюджетне, податкове, антимонопольне, трудове, екологічне законодавство); делегуючі ПА (перерозподіл повноважень між ЦОВВ, ОСМ, бізнес-структурами, громадськими організаціями в сфері СЕВП).	
	Законодавчі і підзаконні акти щодо розвитку малого підприємництва (в частині напрямів державної підтримки і доступності об'єктів інфраструктури розвитку ММП); щодо процедури санації боржників (в частині великих підприємств, що реалізують СЕВП); рекомендаційні ПА (національні стандарти СЕВП і звітності СЕВП).	Закріплення рекомендаційних норм щодо СЕВП у імперативних і диспозитивних правових актах, повне приєднання до міжнародних стандартів СЕВП і звітності з СЕВП; міжнародні угоди у сфері СЕВП.
	<i>Неформальні інститути</i>	
	Посилення відповідальності за прояви дивергентних інститутів (корупція, монополізація, тінізація економіки), посилення податкової дисципліни. Національна концепція розвитку СЕВП. Кодекси корпоративного управління. Кодекси СЕВП.	Сприяння зміцненню конвергентних і частково конвергентних інститутів (корпоративна культура, громадська активність, самоорганізація, громадська підтримка, фандрайзинг), становленню нових нейтральних інститутів.
Інституційна інфраструктура	Визначення СЕВП як предмету відання на рівні законодавчої влади, визначення Мінекономрозвитку головним органом ЦОВВ з повноваженнями розвитку СЕВП. Сприяння створенню Національної асоціації СЕВП України.	Сприяння зміцненню конвергентних і частково конвергентних інститутів (корпоративна культура, громадська активність, самоорганізація, громадська підтримка, фандрайзинг), становленню нових нейтральних інститутів.

\*Власна розробка автора

Запропоновані напрями трансформації поділено у відповідності до двох етапів з огляду на необхідність переходу з квадранту 2 до квадранту 5, а потім вже до квадранту 9 у вищеописаній матриці.

З урахуванням розподілення інститутів СЕВП на формальні та неформальні, також запропоновані напрями розвитку кожного з них. Неформальні інститути СЕВП відіграють значну роль в нашій державі в її реалізації, що може бути підкріплено та збільшено їх значення відповідними діями.

Напрями трансформації на кожному з етапів залежать від квадранту, в якому знаходиться точка перетину соціальної готовності та ЕПГП до СЕВП. Так як, на першому етапі відбувається перехід до збалансованого розвитку ЕПГП та завданням є виведення із латентного стану соціальної готовності, то й пропозиції будуть відповідними.

Напрямами виділено інституційний базис та інституційну інфраструктуру. Інституційний базис створює підґрунтя для розвитку СЕВП в Україні, проявляючись у формальних та неформальних інститутах, а інституційна інфраструктура формує ті зв'язки, за якими відбувається взаємодія елементів механізму СЕВП, що визначено певними рамками. В національній економіці необхідним є розвиток цих обох напрямів з урахуванням недосконалості інституційного забезпечення СЕВП.

Для розвитку інституційного базису на обох етапах пропонується прийняття імперативних та диспозитивних правових актів, які встановлюють законодавство в сферах, які охоплює СЕВП (бюджетне, податкове, антимонопольне, трудове, екологічне законодавство); правових актів, які будуть перерозподіляти повноваження між ЦОВВ, ОСМ, бізнес-структурами, громадськими організаціями в сфері СЕВП, тобто делегуючі акти. Важливо відмітити, що з урахуванням сучасного етапу інституційного забезпечення СЕВП, формування законодавчої бази є основним завданням трансформації вітчизняної СЕВП. Саме створення нормативно-правової основи визначить основні межі, норми, стандарти, регламенти СЕВП в Україні.

На першому етапі окремо необхідним є розвиток законодавства по відношенню до малого підприємництва; щодо процедури санації боржників; в частині рекомендаційного встановлення стандартів та звітності СЕВП, що обумовлюється специфікою поля та 5-го квадранту, який відноситься до «збалансованого» поля, яке здебільшого відповідає за розвиток ММП. Встановлення рекомендацій із стандартів та звітності СЕВП спрямоване на виведення із латентного стану до вмотивованого соціальної готовності. Але більше уваги на цьому етапі приділяється підвищенню рівня ЕПП до СЕВП.

На другому етапі для трансформації інституційного базису формальних інститутів передбачається закріплення запропонованих рекомендаційних норм щодо СЕВП у імперативних та диспозитивних документах; укладання міжнародних угод в сфері СЕВП; приєднання до міжнародних стандартів СЕВП. Вихід на міжнародний рівень в квадранті «вмотивоване-зростання» пояснюється досягненнями попередніх рівнів та можливістю розширення спектру заходів та масштабів реалізації. Укладання міжнародних угод сприятиме ефективному розвитку СЕВП в Україні через обмін досвідом, застосуванні міжнародних стандартів, що значно підвищить рівень реалізації СЕВП.

Відносно неформальних інститутів можна запропонувати на першому етапі прийняття заходів із зменшення впливу дивергентних інститутів: посилення відповідальності за виявленні факти корупції, монополізації, тінізації. Дія окреслених дивергентних інститутів в національній економіці значна. В великій мірі загострення економічної ситуації в країні пояснюється саме існуванням цих інститутів. Для цього необхідним є розробка дієвого механізму для подолання цих проблем, які породжуються одна одною. Так, щоб уникнути покарання за тінізацію економіки, використовується інститут корупції, яка має декілька деструктивних тенденцій в суспільстві: по-перше, відбувається зловживанням своїм службовим положенням, по-друге, надходження до бюджету країни не відбувається, по-третє, через існування корупції в такому розмірі, довіра населення в формальний інститут держави невелика, що ще більше загострює політичну кризу в Україні. Також є необхідним прийняття Національної концепції

розвитку СЕВП в Україні, яку запропоновано в розділі 1. Розробка проектів кодексів корпоративного управління та кодексів СЕВП. Зазначені проекти значно посилять роль соціально-економічної відповідальності на рівні підприємницьких структур. На рівні держави необхідним є прийняття рекомендацій із розробки кодексів корпоративного управління чи кодексів СЕВП, що залежить від спрямування компанії та її бачення власної ролі в розвитку суспільства. Виходячи із принципу добровільності, ці кодекси не можуть бути обов'язковими на підприємствах, але розробка рекомендацій із їх розробки значно вплинуть на вихід соціальної готовності підприємництва із латентного стану до вмотивованого.

На другому етапі відбувається сприяння зміцненню позицій конвергентних та частково конвергентних інститутів, таких як корпоративна культура, громадська активність, самоорганізація, громадська підтримка та фандрайзинг. Необхідність цього обумовлена позитивним впливом, які вони можуть здійснювати для розвитку СЕВП та суспільства зокрема, й тому держава може сприяти їхньому розвитку у вигляді нормативно-правового та інформаційного забезпечення. Так, корпоративна культура формує процеси відношення, взаємодії на підприємствах, спрямована на побудову єдиної культури на підприємстві, яка може будуватись на засадах СЕВП. Громадська активність проявляє свій вплив, коли вона спрямована на вирішення соціальної проблеми.

Для розвитку другого напрямку – інституційна інфраструктура – на першому етапі необхідним є затвердження визначення СЕВП як предмету відання на рівні законодавчої влади, визначення Мінекономрозвитку головним органом ЦОВВ з повноваженнями розвитку СЕВП тощо. Цей етап є дуже важливим для побудови інфраструктури, адже це визначить основні механізми взаємодії в процесі забезпечення та реалізації СЕВП державою.

На другому етапі, знов таки, відбувається сприяння зміцненню позицій конвергентних та частково конвергентних, але важкість питання обумовлюється складністю створення інституційної інфраструктури для цих інститутів. Так як самі інституції не створені, а неформальні інститути з'являються здебільшого на



термін виконання якогось проекту, після закінчення якого припиняють своє існування чи на час вирішення завдання, яке об'єднує різні сторони. В цьому й полягає складність побудови інституційної інфраструктури на другому етапі.

Розробка напрямів трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в національній економіці повинна ґрунтуватись на основі існуючого стану інституційного базису та з урахуванням можливостей та готовності підприємництва до змін. Тому, напрями трансформації запропоновані, виходячи із існуючого стану готовності українського підприємництва до здійснення СЕВП. Вони враховують не тільки бажання органів державної влади перекласти відповідальність на підприємство, але й потенціал українського підприємства.

Розвиток інституційного базису обумовлюється тим, в якому стані зараз знаходиться українське забезпечення СЕВП, тому, з урахуванням, відсутності прямих законодавчих документів, вивчення світового досвіду, результатів розрахунку матриці співвідношення «соціальної готовності-ЕПП до СЕВП», вважається за потрібне як найперше розвинути законодавчу базу для реалізації СЕВП. Важливим є розвиток також неформальних інститутів як тих, що здійснюють реальний вплив на забезпечення СЕВП.

Забезпечення інституційної інфраструктури є другим по важливості напрямом трансформації інституційних засад в механізмі СЕВП в Україні що обумовлено відсутністю єдиного органу, який би відповідав за СЕВП на державному рівні. Крім того, необхідним є розподіл зв'язків між органами влади, місцевого самоврядування. Інституціоналізація неформальних інститутів, які є конвергентними та частково конвергентними по відношенню до СЕВП, є важливим через вплив, який вони здійснюють на розвиток СЕВП та становлення суспільства загального добробуту. Тож, формування інституційного забезпечення реалізації СЕВП є нагальним завданням для нового трансформованого механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці.

## 5.2 Структура і складові механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва на рівні держави

Реалізація визначених напрямів трансформації інституційних засад створює підґрунтя для формування дієвого механізму СЕВП в Україні. Виділені раніше два рівні СЕВП зумовлюють доцільність структуризації і змістового розкриття основних елементів цього механізму на рівнях держави і підприємництва. У відповідності до виявлених закономірностей структурно-організаційного оформлення механізму СЕВП на державному рівні уточнено зміст його основних складових: цільового, гуманістичного, адміністративно-правового, інформаційно-комунікаційного, організаційного, інституційного блоків.

*Цільовий блок.* Розкривається через основну мету Національної концепції СЕВП в Україні (Концепція), що полягає у становленні і розвитку СЕВП в Україні як основи конструктивної взаємодії держави і підприємництва на добровільних засадах задля забезпечення сталого розвитку національної економіки і суспільного прогресу та деталізується комплексом завдань держави і підприємницького сектору щодо її реалізації. Дорожня карта Концепції передбачає два етапи (відповідно до етапів трансформації інституційних засад механізму СЕВП) з деталізацією цільових орієнтирів на кожному з них.

Дорожня карта Національної концепції розвитку СЕВП передбачає наступні заходи на першому етапі:

1. Законодавчі ініціативи: прийняття Національної концепції розвитку СЕВП в Україні; внесення змін до Податкового кодексу України; підзаконні акти щодо розвитку малого підприємництва; процедури санації боржників.
2. Рекомендаційні ініціативи: розробка національних стандартів СЕВП та звітності СЕВП.
3. Організаційні ініціативи: закріплення Міністерство економічного розвитку та торгівлі головним центральним органом виконавчої влади в сфері регулювання СЕВП; сприяння розвитку консалтингових агентств; створення Національної асоціації СЕВП України.

4. Громадські ініціативи: проведення консультацій з громадськістю.
5. Міжнародні ініціативи: співробітництво з міжнародними організаціями в сфері проведення консультацій по розвитку СЕВП; вивчення міжнародного досвіду забезпечення та стимулювання СЕВП.

На першому етапі трансформації інституційних засад механізму СЕВП метою є побудова передумов зростання економічного потенціалу підприємств до здійснення СЕВП на засадах розвитку економічних важелів стимулювання підприємництва до СЕВП та підвищення мотивації шляхом нормативного та технологічного забезпечення здійснення СЕВП.

На другому етапі метою дорожньої карти виступає сприяння збалансованому розвитку СЕВП шляхом створення інституційного базису забезпечення СЕВП та відповідної інституційної інфраструктури.

Дорожня карта Національної концепції розвитку СЕВП передбачає наступні заходи на другому етапі:

1. Законодавчі ініціативи: закріплення рекомендаційних норм щодо СЕВП у імперативних та диспозитивних правових актах; приєднання до міжнародних стандартів СЕВП.
2. Громадські ініціативи: сприяння зміцненню конвергентних та частково конвергентних інститутів, становленню нових нейтральних інститутів.
3. Міжнародні ініціативи: укладання міжнародних угод у сфері СЕВП, проведення спільних з іншими державами проектів з розвитку СЕВП.

Національною концепцією передбачається, що основним центральним органом, який регулює діяльність СЕВП на державному рівні виступає Міністерство економічного розвитку та торгівлі з повноваженнями розвитку СЕВП. Пропонується включити СЕВП до структури Міністерства, що склалась чи може бути створений окремий відділ, який опікується питаннями СЕВП. Метою діяльності Міністерстві економічного розвитку та торгівлі України є частині забезпечення СЕВП буде реалізація державної політики з розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва для створення засад підвищення рівня добробуту населення та суспільного сталого розвитку. Для досягнення цієї

мети основні завдання в забезпеченні СЕВП полягають у наступному:

- розробці планів розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва в межах загальної політики держави;
- співпраця із законодавчим органом та міністерством фінансів України (Державної фіскальної служби України) в частині регулювання та контролю СЕВП;
- моніторинг діяльності роботи підприємств в сфері соціально-економічної відповідальності;
- моніторинг результатів реалізації підприємствами соціально-економічної відповідальності;
- прогнозування кількісних та якісних змін в суспільстві на основі проведеного аналізу;
- розробка пропозицій із розвитку СЕВП;
- корекція національної політики із розвитку соціальної відповідальності бізнесу з урахуванням змін, що відбуваються;
- узгодження плану роботи інформаційно-консультаційної агенції з розвитку соціальної відповідальності при обласних державних адміністраціях;
- вивчення та використання міжнародного досвіду в регулюванні та реалізації СЕВП;
- співпраця з іншими державами в частині розвитку СЕВП;
- контроль за виконанням розпоряджень, указів та інших нормативно-правових актів підприємствами України.

Створення та активна діяльність з боку Міністерства створить підґрунтя для розвитку СЕВП в національній економіці та сталого розвитку суспільства. Міжнародний досвід свідчить про існування окремого міністерства в сфері соціальної відповідальності (Великобританія), але цей досвід не може бути пристосований під наші сучасні реалії. На даному етапі важливим є інституційне забезпечення СЕВП та її розвиток з урахуванням можливостей держави та готовності підприємництва.

Наочно діяльність Міністерства в сфері СЕВП можна представити на рис. 5.2.

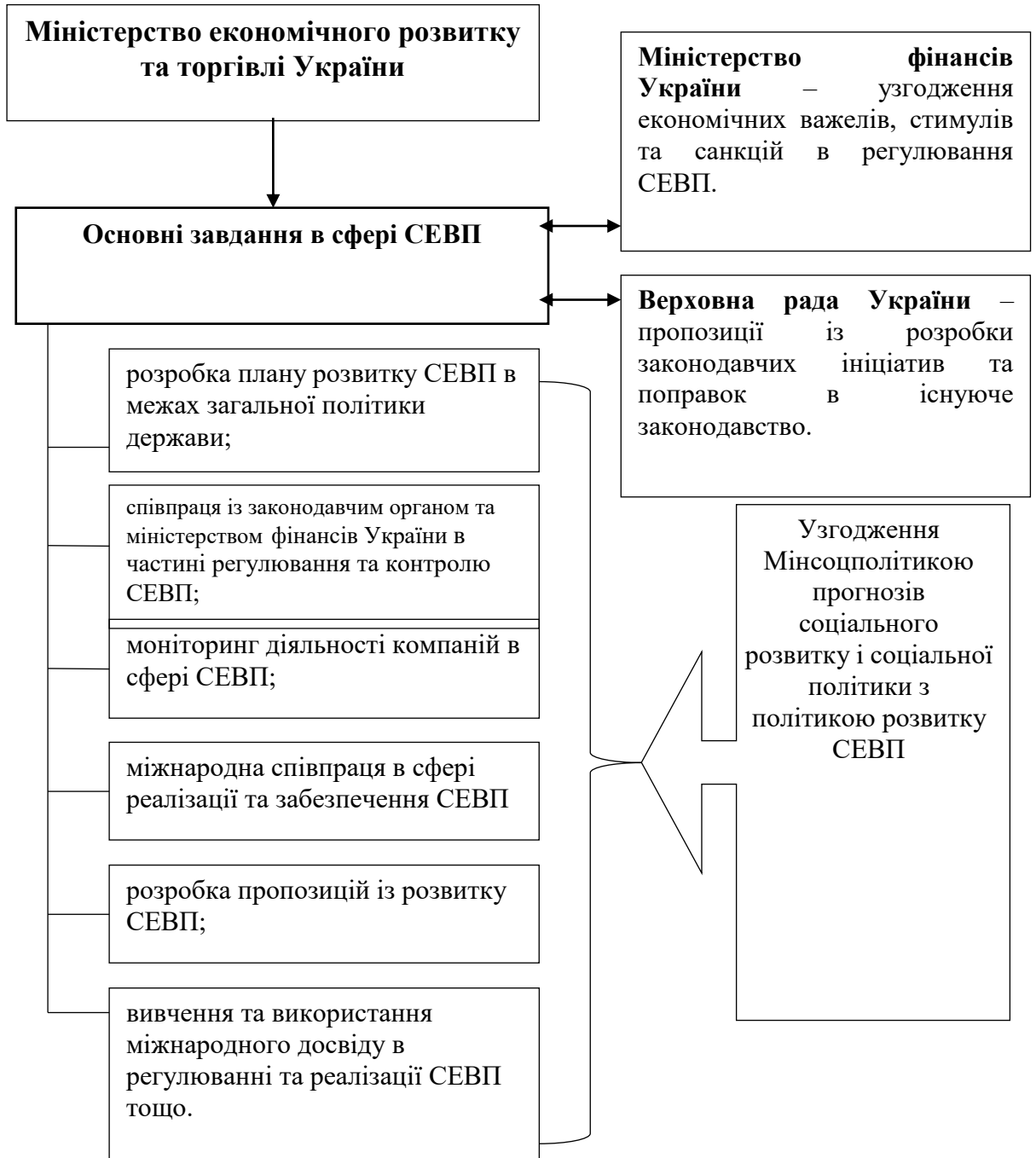


Рис. 5.2. Напрямок роботи Міністерства економічного розвитку та торгівлі України в сфері СЕВП

*Гуманістичний блок* розкривається через принципи СЕВП, до яких включено: добровільність – СЕВП здійснюється лише на добровільних засадах і не може бути результатом зобов’язання; системність – СЕВП являє систему, яка функціонує на довгостроковій основі; відкритість – СЕВП є доступною для усіх

сторін, не передбачає бар'єрів для реалізації, може здійснюватися ким завгодно; прозорість – інформація стосовно СЕВП надається зацікавленим сторонам у відкритій формі; партнерство передбачає отримання взаємної вигоди для тих хто здійснює СЕВП та стейкхолдерів, підприємницька структура не повинна здійснювати СЕВП собі у збиток; самоорганізація – не передбачається структур, інституційних рамок та примусу поза цим процесом, якщо підприємство має бажання здійснювати СЕВП, воно самостійно шукає партнерів, створює механізм його реалізації; самостійність у виборі форм, напрямів та інструментів реалізації – заборонено зобов'язувати підприємство, в якій формі та якому напрямку воно повинно здійснювати СЕВП, поради з боку держави можуть носити лише рекомендаційний характер. Вибір інструментарію для розкриття напрямів СЕВП залишається за підприємством; відповідність економічного стимулювання соціальним результатам – держава стимулює підприємництво з урахуванням того внеску, який робиться в сфері реалізації СЕВП. Ці принципи є обов'язковими до дотримання державою при розробці Концепції та інших нормативно-правових актів, на основі них запропоновано концепцію трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні.

*Адміністративно-правовий блок.* Представлений нормами конституційного, фінансового, господарського, цивільного, адміністративного, трудового права, деталізованого за важелями стимулювання (переконання) і примусу (зокрема, розмір і умови отримання податкових знижок, кількість і підстави для нарахування додаткових балів при тендерах, преференції при прийнятті рішень про санацію боржників за результатами СЕВП тощо). Формування цілісного і несуперечливого правового поля СЕВП здійснюється на основі пріоритетності цілей і адміністративно-правових методів реалізації реформ та програм розвитку держави, передбачених дорожньою картою Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», і підзаконного характеру правових актів щодо стимулювання і поширення СЕВП в Україні.

В межах реформ та програм розвитку держави дорожньої карти Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», а саме: дерегуляції та розвитку

підприємництва, програми розвитку малого та середнього бізнесу, податкової реформи, реформи захисту економічної конкуренції, реформи сфери трудових відносин, реформи системи соціального захисту, пропонується проведення рядку змін до існуючого законодавства.

Нами вважається, що з плином часу зовнішня стимуляція призведе до формування внутрішньої мотивації, коли керівники підприємств будуть вважати здійснення соціально-економічної відповідальності своїм прямим обов'язком та не вважати це додатковим тягарем.

Для цього пропонується використання як позитивного стимулювання (податкові пільги, канікули, преференції), так і негативного (система штрафів та санкцій).

Спочатку розглянемо які податкові важелі можуть бути для цього застосовані. Як показує світова практика, найбільш поширеними стають податкові пільги. Коли підприємство здійснює певну діяльність в сфері соціальної відповідальності бізнесу, то для нього передбачені законом податкові пільги. Таку саму систему можна запропонувати й в Україні, як інструмент державного регулювання СЕВП через механізм фіскальної політики. Так, у Великобританії пільга на податок може сягати 25% в залежності від обсягу інвестованих коштів, які спрямовуються через фінансові інститути розвитку до регіонів, що знаходяться у важкому фінансовому стані. Дана пільга може розповсюджуватись на 5 років, починаючи із першого року інвестування [361]. Загальна ставка податку на прибуток в залежності від рівня доходу буває: до 11850 фунтів – 0%, від 11851 до 46350 фунтів – 20%, від 46351 до 150000 фунтів – 40%, більше 150000 фунтів – 45% [389]. Тобто показник пільги є достатньо високим. Крім того, звільняється від оподаткування індивідуальний прибуток особи, яка здійснює благодійність. В США малому бізнесу надають щорічні пільгові кредити за умови працевлаштування соціально вразливих верств населення, податкові канікули (кредити) для роботодавців, які наймають на постійну чи сезонну роботу ці верстви населення [158]. В Україні розмір податку на прибуток на цей час складає 18% для усіх підприємств, тому пропонувати такий обсяг пільги не

можливо. Передбачається надання 2% пільги на податок на прибуток, що є достатньо вагомим для підприємництва та не так буде мати вплив на надходження до державного бюджету. Навпаки, запровадження запропонованих напрямів та реальна дія пільг спричинить легалізацію бізнесу, подолання дивергентного неформального інституту тінізації, тому що для самих підприємств мати більшу ефективність буде легальне ведення бізнесу.

Так, пропонується надання пільг в наступних напрямках:

1. Коли підприємство досягло значних успіхів в сфері соціальної відповідальності, а саме: на благодійність, спонсорство, інші соціальні відрахування спрямована велика сума коштів – не менше еквіваленту 1 млн. євро на рік – пропонується зниження податкової ставки на прибуток до 16% на наступний фінансовий рік (виходячи з того, що податок на прибуток на цей час складає 18%).

2. Підприємства, які розвивають добробут суспільства шляхом реалізації соціальних програм та соціального партнерства з метою покращення соціальної інфраструктури (сумою еквівалентну 1 млн. євро на рік), надають грошові гранти на вирішення соціальних проблем в суспільстві (проблема, яка має національне значення, результати гранту вже реалізовано та наявний позитивний ефект, грант на суму не менше 100 тис. євро, грант не може бути наданий своїм партнерам чи дочірнім організаціям, обов'язково наданий всередині країни та перевага надається громадським організаціям), що мають реальні результати та доведені документально, мають отримати податкову ставку на прибуток – 16%.

3. Для сприяння розвитку соціальним інвестиціям та соціально-відповідальним інвестиціям, пропонується підприємства, які здійснюють соціальне інвестування (не менше 2 млн. євро на рік), надавати пільгу протягом року 15% (більший розмір знижки податку обумовлюється тим, що підприємство не отримує від соціального інвестування дивідендів) та соціально-відповідальне інвестування (не менше 2 млн. євро на рік) – знизити ставку на прибуток до 16%.

4. Розвитку соціально-етичного маркетингу можуть також сприяти податкові пільги, а саме: реалізація підприємством рекламної соціальної кампанії,



яка покликана вирішити нагальну проблему в суспільстві – зниження податкової ставки на прибуток до 16% (але повинен бути доказ, що саме рекламна кампанія цього підприємства мала результати), у випадку, коли декілька підприємств однієї сфери діяльності об'єднуються та здійснюють соціальний маркетинг, ставка у 16% застосовується для кожного підприємства.

5. Для підприємств, які глобально вирішують соціально-значущу проблему суспільства державою пропонується надання пільгової ставки на прибуток у 15%. Такими проблемами можуть стати: вирішення проблеми зайнятості села, подолання безробіття серед молоді, зниження рівня захворюваності на ВІЛ/СНІД, туберкульоз та інше.

6. Для підприємств, які покращують стан ринку праці в країні пропонується зниження на півроку податку на прибуток до 16%. До покращення стану ринку праці можуть бути віднесені наступні показники: відсоток молоді, який прийнятий на роботу в поточному році; створення нових робочих місць (мінімально від 5 на кожні 100 робочих місць підприємства); показники плинності кадрів стабільні та не змінюються останні 3 роки; прийняття на роботу людей з обмеженими можливостями (від 3 на кожні 100 робочих місць).

7. Для малих чи мікропідприємств, які не мають можливості здійснювати великі фінансові відрахування чи значно впливати на суспільство пропонується наступний механізм:

- гроші, які вони отримали від фандрайзингової діяльності, спрямованої на вирішення соціально-значущих проблем, не відносити до доходу від реалізації продукції;
- якщо підприємство здійснює благодійну та спонсорську допомогу еквіваленту щонайменше 50 тис. євро на рік, то воно звільняється від сплати ЄСВ протягом півроку.

Також позитивне стимулювання пропонується в напрямку підвищення стандартів виробництва та управління персоналом. Так, якщо підприємства володіють певними міжнародними стандартами та пройшли сертифікацію своїх послуг та продукції, то державою пропонується додаткова стимуляція у вигляді

надання додаткових балів при проведенні державних тендерів чи державних грантів, чи при участі в програмі державних закупівель. Тобто підприємство отримує подвійний ефект: підвищує якість своєї продукції, що привертає нових споживачів та з боку держави отримує шанси для участі в державних програмах. З боку держави повинні бути затверджені конкретні вимоги до цих міжнародних систем, за які будуть надаватись привілеї.

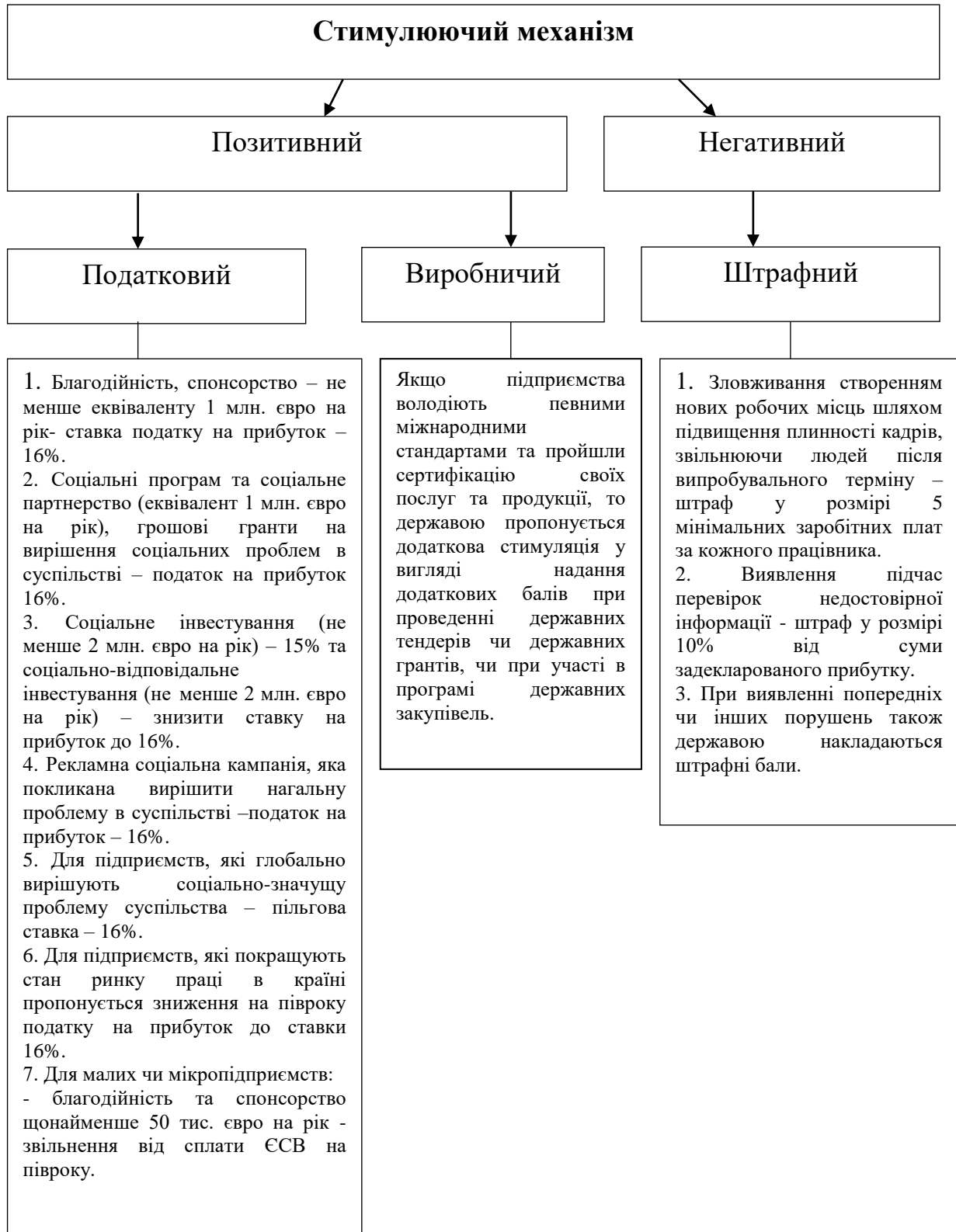
Окрім того, може бути застосоване негативне стимулювання, тобто застосування тих інструментів, які будуть сприяти запобіганню порушення прав людини, ігнорування соціально-відповідальних принципів. Окрім існуючого законодавства в країні пропонується застосування системи покарань, штрафів та санкцій. Так, якщо при перевірці виявляються порушення основних принципів та норм, то доцільним вважається наступні дії:

1. Зловживання створенням нових робочих місць шляхом підвищення плинності кадрів, звільнюючи людей після випробувального терміну та подання даних до департаменту та служби зайнятості – накладання штрафу у розмірі 5 мінімальних заробітних плат за кожного працівника, які будуть спрямовуватись на діяльність інформаційно-консультаційних агенцій.

2. Виявлення підчас перевірок недостовірної інформації, зловживання соціально-відповідальними заходами, тобто відсутнє реальне їх підтвердження – накладання штрафу у розмірі 10% від суми задекларованого прибутку.

3. При виявленні попередніх чи інших порушень також державою накладаються штрафні бали, які понижують загальний рейтинг підприємства та знижують його можливості при участі в державних конкурсах та програмах.

Запропонований стимулюючий механізм представлений на рис. 5.3.



\*Власна розробка автора

Рис. 5. 3. Запропонований стимулюючий механізм розвитку СЕВП в національній економіці

Також можуть бути застосовані преференції для соціально-відповідальних підприємств при санації боржників. Так, якщо підприємство здійснювало соціально-економічно відповідальні заходи та з тих чи інших причин потрапила під санаційні заходи, можливим є надання їй преференцій при прийнятті рішень щодо подальшого функціонування цього підприємства. Так, можливим є пролонгування погашення раніше одержаних позичок, участь держави у фінансовій стабілізації підприємства, що може бути виражено у державному фінансуванні, наданню кредиту тощо.

Важливим є також перевірка підприємств, які отримують податкові пільги, на факти зловживання інформацією. З огляду на ситуацію в країні та приклад інших держав з'ясував, що підприємства можуть наводити викривлену інформацію для отримання пільги. Тому, факти застосування інструментарію повинні бути перевірені. Це мають виконувати податкові органи шляхом формування комісій з контролю та його постійного проведення. З урахуванням чисельності компаній, які функціонують в Україні, це буде проводитись вибірково для середнього та малого бізнесу, за необхідністю чи отриманням інформації про факти надання недостовірної інформації для отримання податкових пільг. А великі підприємства в обов'язковому порядку будуть проходити моніторинг рівня СЕВП, у тому числі для виявлення фактів викривлення інформації. Для цього пропонується розробити план перевірки великих підприємств на три роки. Тобто, раз на три роки велике підприємство буде обов'язково проінспектовано Міністерством. У випадку виявлення фактів викривлення інформації та зловживання податковими можливостями, ця інформація передається до Державної фіскальної служби для прийняття рішення з цього підприємства. Передбачається застосування штрафної системи та санкцій в цьому випадку:

1. У разі отримання податкової пільги, повернення коштів у держбюджет відповідно звичайного податку на прибуток за період його пільгової сплати чи сплати повного ЄСВ (якщо зловживання доведене для мікропідприємства).
2. Додаткова фінансова відповідальність – перерахування до держбюджету

штрафу у вигляді 5-кратної суми, яка була зазначена, що здійснювалась підприємством на соціальні дії для отримання пільги.

3. Накладання санкцій у вигляді заборони на отримання податкових пільг протягом 3 років.

4. У разі виявлення зловживанням стандартами для отримання підтримки з боку держави – заборона на можливість участі в цих програмах терміном на три роки.

Необхідність застосування таких заходів пояснюється можливим рівнем зловживання можливостями в нашій країні, а також досвід Індії став корисним, в частині того як бізнес «ввійшов в тінь» через введення обов'язковості благодійних відрахувань для підприємств з певним рівнем прибутку та відсутність дієвого законодавства та реальної відповідальності привів до зростання фактів приховання інформації та застосування корупційних схем задля уникнення обов'язкової благодійності.

Таким чином, нами було запропоновано податковий фінансовий механізм стимулювання підприємств, що дасть змогу сформуванню підґрунтя для нового, який вимагає нового підходу з боку держави по формуванню нової законодавчої бази. Внесення змін потрібне в податковий кодекс, цивільний кодекс, господарський кодекс, з метою законодавчого закріплення інституційного базису трансформованого механізму СЕВП в Україні.

*Інформаційно-комунікаційний блок* представлений у вигляді двох складових: інформаційно-аналітичної (система показників СЕВП; система збору, зберігання й передачі інформації; методичне і програмне забезпечення аналітичних процедур; інформаційне забезпечення органів управління на усіх рівнях), і комунікаційної (структура і процедури комунікацій між акторами в процесі реалізації СЕВП; соціальна звітність підприємницьких структур; канали формування громадської думки; канали обміну і розповсюдження досвіду; канали зворотного зв'язку «підприємництво – держава», «стейкхолдери – підприємницька структура»; просвіта у сфері СЕВП).

Необхідність розвитку даного блоку обумовлена низьким рівнем

обізнаності підприємництва щодо СЕВП. Хоча й аналіз соціальної готовності показав середній рівень готовності до СЕВП, бажаним є досягнення більшої мотивації серед підприємницьких структур. Для цього й пропонується розвиток двох складових. Інформаційно-аналітична складова представлена, що складається із системи показників СЕВП, за якими вона може бути оцінена. На рівні держави СЕВП оцінюється за допомогою показників рентабельності підприємництва в Україні, розміру податкового боргу, а також за допомогою аналізу нефінансових звітів. Вважається за необхідне на рівні Міністерства розробити рекомендації із опублікування нефінансових звітів підприємствами, що значно спростить процедуру оцінки соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні.

Результатами оцінки нефінансових звітів стануть:

1. Реальна оцінка рівня СЕВП українських підприємств та їх внесок в розвиток суспільства.
2. Оцінка правильності обрання курсу національної політики з розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва та корекція в разі необхідності.
3. Формування державного рейтингу підприємств на основі результатів їх СЕВП.

Запропонований рейтинг рекомендовано складати щорічно для надання інформації зацікавленим особам та міжнародним організаціям. Формування рейтингу також стане стимулом для підприємств для здійснення своєї СЕВП. Також пропонується, що підприємства, які входять до 20 найкращих компаній також будуть отримувати додаткові бонуси при участі в державних програмах. Але відносно малих та середніх підприємств, яким не обов'язково складати нефінансовий звіт, слід зауважити, що вони також можуть потрапити до цього рейтингу при умові укладання даного звіту чи надання інформації до Міністерства.

Соціальна звітність виступає також комунікаційною складовою даного блоку, яка надає інформацію про основні дії підприємств в сфері СЕВП.

Для забезпечення методичного і програмного забезпечення аналітичних процедур необхідним є розробка методики забезпечення аналітичного етапу, а також розробка програми із його проведення. Аналітичний етап є першочерговим в формування нового механізму СЕВП в Україні, адже він надає інформацію відносно стану розвитку підприємництва та його готовності до реалізації СЕВП.

Комунікації між акторами в процесі реалізації СЕВП відбуваються через шляхи комунікацій із державними органами для отримання консультацій, звітування тощо (підприємництво - держава), комунікації на рівні «стейкхолдери-підприємницька структура» відбуваються підчас безпосереднього здійснення СЕВП, при дослідженні потреб суспільства, працівників тощо.

На рівні держави слід сприяти розвитку консалтингових компаній (агенцій), діяльністю яких виступатиме в тому числі й розповсюдження СЕВП, які б надавали спектр консультаційних послуг, що значно сприятиме розвитку соціальної відповідальності. Передбачається, що дані консалтингові компанії будуть працювати в наступних напрямках:

1. Інформаційний.
2. Консультаційний.
3. Освітній.
4. Методичний.

Виходячи із цих напрямків можна з'ясувати основну сутність його діяльності – формування засад для розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці шляхом надання інформаційно-консультаційних послуг, освітніх програм та методичного забезпечення. Тобто, спектр їхньої діяльності достатньо широкий, але й завдання яке вони виконують також важливі.

Сприяння створенню даних консалтингових компаній створить міцний механізм з розвитку СЕВП в нашій країні. Їхня діяльність буде пристосовуватись до реальних потреб підприємств на місцях та враховувати специфіку, яка може залежати від області, галузі, розмірів підприємств та кількості людей, працюючих на них.

Поступово розкриємо основні напрямки діяльності консалтингових компаній. Так, інформаційний напрямок полягає в наданні всебічної інформації з соціально-економічної відповідальності, яка розкриває її сутність, інструменти, форми, переваги від реалізації в податковому, іміджевому, конкурентному значеннях; надаються конкретні приклади з міжнародного досвіду. Консалтингова компанія розробляє план роботи із підприємствами, з якими планується співпраця чи від яких поступило замовлення. Спочатку треба сформулювати міцний баласт знань в підприємців, що надасть підґрунтя для переорієнтації їх на прибуток з метою підвищення добробуту громади.

Основною метою їхньої діяльності є – формування в підприємців нового світогляду на засадах соціально-економічної відповідальності бізнесу.

Консультаційний напрямок передбачає надання консультацій зацікавленим особам, керівникам підприємств, працівникам з питань соціально-економічної відповідальності, представникам об'єднаних територіальних громад (ОТГ). Консультації можуть надаватись особисто, за телефоном, в письмовому та електронному вигляді. Характер консультацій стосуватиметься законодавчої бази, самої специфіки діяльності, наслідків, яке отримує підприємство від здійснення СЕВП, напрямків розвитку СЕВП на підприємстві тощо. Тобто, широкого кола питань з проблематики дослідження. Вважається, що обізнаність щодо своїх прав з боку громадян та працівників підприємства дасть змогу збільшити рівень СЕВП через розуміння ними своїх прав та необхідності керівникам їх виконувати.

Освітній напрямок – один із важливіших в цій структурі. Так як головною метою формування даного підприємства може стати формування свідомості громадян з орієнтацією на соціально-економічну відповідальність. При цьому постає потреба в створенні міцного механізму досягнення даної мети. Ми пропонуємо в нашій роботі наступний план роботи в освітньому напрямку:

1. Проведення курсу лекцій та практичних занять з тематики дослідження, а саме: Соціальна відповідальність в сучасних умовах розвитку національної економіки: сутність, інструменти, форми та наслідки; соціально-економічна відповідальність: можливості для підприємств; Міжнародний досвід



реалізації соціально-економічної відповідальності: основні результати.

Передбачається, що найбільш ефективним буде якщо лекції та практичні заняття будуть проводитись блоками чи сесіями для закріплення матеріалу. Важливим при цьому є охоплення цими компаніями всіх підприємств в регіоні, для цього пропонуються двотижневі перерви між блоками лекцій.

2. Проведення тренінгів з керівниками підприємств з тематики: Соціально-відповідальне управління; Особистісно-орієнтоване управління.

Тренінги є необхідними для закріплення навичок соціально-відповідального управління. Після проведення курсу лекцій а опрацювання на практичних заняттях, тренінги логічно розкривають наступний етап формування соціально-відповідального керівника. Основним при цьому стає орієнтація на персонал, його потреби та інтереси. Тренінги можуть бути проведенні через місяць після курсу лекцій.

2. Навчальний курс «Особистісна оцінка персоналу» – на цьому етапі цільовою аудиторією виступають керівники підприємств та працівники, які відповідають за управління персоналом на ньому. Формування знань та навичок в цьому контексті дають керівникам та відповідальним особам можливість грамотної оцінки персоналу для корегування плану з професійного та особистісного розвитку персоналу.

3. Розробка на основі попереднього етапу власного плану з управління персоналом з урахуванням результатів оцінки.

Також можуть бути проведені тренінги під замовлення клієнта. Це може стосуватись розробки програми для конкретного підприємства з урахуванням його потреб, узгодження плану управління персоналом на основі отриманих даних.

Таким чином, освітня програма консультативної компанії може бути представлена у табл. 5.3.

Таблиця 5.3

**Освітня програма консультативної компанії з розвитку соціально-економічної відповідальності регіону**

Етап	Назва	Термін
I	Курс лекцій та практичних занять на тему: <b>Соціальна відповідальність в сучасних умовах розвитку національної економіки: сутність, інструменти, форми та наслідки;</b>  <b>Соціально-економічна відповідальність: можливості для підприємств;</b>  <b>Міжнародний досвід реалізації соціально-економічної відповідальності: основні результати.</b>	2-3 тижня, перед початком наступного етапу перерва 2 тижні.
II	Тренінги з керівниками підприємств з тематики: <b>Соціально-відповідальне управління;</b> <b>Особистісно-орієнтоване управління.</b>	2 тижня, перед початком наступного етапу перерва 2 тижні.
III	Навчальний курс « <b>Особистісна оцінка персоналу</b> ».	1 тиждень, місяць на опрацювання даних та розробку плану управління персоналом.
IV	Тренінги під замовлення клієнта.	Згідно умов договору.

\*Власна розробка автора

Ще один напрямок діяльності консультативної компанії – методичний, що стосується кожного із перелічених вище. Для проведення висококваліфікованої роботи та реалізацію кожного напрямку необхідний методичний матеріал, що буде сприяти досягненню поставленої мети. Консалтингові компанії розробляють відповідні довідники, посібники, що підтверджують, резюмують та розширюють надану нею інформацію, а також підводять підсумки результатів своєї роботи, надають актуальну інформацію в цій сфері у вигляді щорічних звітів. Основні методичні матеріали можуть мати наступне змістовне наповнення:

1. Довідник із соціально-економічної відповідальності підприємства.
2. Посібник із розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва: основні напрями та стратегії розвитку.
3. Особистісно-орієнтоване управління: основне, що необхідно знати для керівників підприємств.
4. Щорічний звіт за результатами діяльності агенції.
5. Найкращі бізнес-практики з реалізації СЕВП.
6. Збірка нормативно-правових актів в сфері СЕВП.

Консалтингові компанії можуть співпрацювати із Міністерством економічного розвитку та торгівлі України та Міністерством освіти і науки України в частині узгодження програмних матеріалів, планів робіт, розробки методичних матеріалів, надання пропозицій щодо розвитку СЕВП в національній економіці. Робота із ОТГ буде будуватись на засадах співпраці та розвитку населення цієї громади. Для них може бути розроблений та впроваджений окремий курс лекцій та семінарів по розвитку території громади, який буде складатись не тільки з лекцій для підприємств, але й для керівників громад, міських голів та селищ, що дозволить підвищити рівень соціально-економічної відповідальності органів місцевого самоврядування. Розвиток громади на засадах соціально-економічної відповідальності створить основу для формування нового соціально-економічно відповідального світогляду в підприємців, населення та керівників органів влади, що й є метою створення даної агенції.

*Організаційний блок* представляє собою сукупність форм взаємодії підприємництва з органами державного управління, місцевого самоврядування, громадськими організаціями на засадах реалізації СЕВП (соціальне партнерство у сфері розвитку територій, підготовки кадрів, соціалізації і трудової реалізації соціально незахищених верств населення і специфічних категорій громадян (ветерани АТО, випускники закладів освіти без досвіду роботи та ін.), грантові програми, програми підтримки закладів і колективів культури і мистецтва тощо).

Для розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва підприємства можуть активно співробітничати із органами державного

управління, місцевого самоврядування в рамках соціального партнерства з розвитку територій, інфраструктури міст, регіонів дислокації підприємств.

Однією з форм взаємодії підприємництва виступає соціальне партнерство у підготовці кадрів, коли вони надають можливість формувати компетентних спеціалістів в цій сфері. Ця взаємодія може відбуватись разом із місцевими органами, які фінансують бюджетні місця в навчальних закладах, а підприємці надають можливість для практичного навчання студентів, наданні їм баз практик, передаючи досвід в сфері забезпечення СЕВП.

Соціалізація незахищених верств населення та специфічних категорій громадян на цей час є актуальною для України, тому що випускникам закладів освіти, які не мають досвіду роботи, важко знайти місце працевлаштування, що врешті-решт формує безробіття серед молоді. Також ця проблема існує і відносно ветеранів АТО, які після повернення до своїх міст, залишаються безробітними, стикаючись із відсутністю попиту на робочу силу. Для таких верств населення важливим є отримання можливості для власної трудової реалізації та соціалізації. Для цього можуть бути застосовані різні програми стажування, надання баз практики, баз підвищення професійної кваліфікації, короткотермінових трудових контрактів, що дадуть можливість отримати практичний досвід для молоді та підвищити власну кваліфікацію.

Надання грантів стає важливою формою поширення власної політики соціально-економічної відповідальності підприємством. Це може бути здійснено як разом із державними органами та органами місцевого самоврядування так і разом з громадськими організаціями. Надаючи гранти на вирішення соціально-значущої проблеми, підприємство сприяє як розвитку суспільства, так і підвищенню доходів фандрайзера. Необхідним є поширення та сприяння практик надання грантів підприємництвом в Україні.

Також важливим є визначення, що в межах адміністративно-територіальної реформи, яка запроваджена в Україні з 1 квітня 2014 року: Урядом України схвалено Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. Основними завданнями реформування визначається –

досягнення оптимального розподілу повноважень між органами місцевого самоврядування та органами виконавчої влади та створення як базової ланки адміністративно-територіального устрою. В рамках цієї реформи прийнято Закон України «Про співробітництво територіальних громад», що надав правову основу для об'єднання ресурсів органів місцевого самоврядування з метою вирішення спільних проблем життєдіяльності територіальних громад на місцевому рівні, ефективного надання послуг місцевому населенню, створення спільних об'єктів муніципальної інфраструктури для декількох громад [124].

У розвиток реформи також у лютому 2015 р. прийнято Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад», який визначає основні умови ОТГ сіл, селищ, міст, порядок ініціювання та утворення ОТГ, форми державної підтримки добровільного ОТГ.

Першим й найважливішим етапом зазначеної реформи, яка здійснюється на засадах децентралізації є формування спроможних територіальних громад на основі соціально-економічної моделі з забезпеченням визначеної часової доступності найважливіших соціальних послуг [124]. Тобто, створені ОТГ мають бути мобільними й надавати мінімальний рівень соціального забезпечення, що є достатньо важливим для нашого дослідження.

Механізм роботи підприємств із ОТГ може бути таким самим як і з державними органами. Підприємства можуть разом з ними розробляти програму соціального партнерства відносно покращення інфраструктури в громаді. Діяльність вищеписаних консалтингових компаній із ОТГ буде подібною до звичайної роботи із підприємцями: виходячи із необхідності ОТГ забезпечувати соціальні послуги, агенція встановлює із ними зв'язки по розвитку рівня соціально-економічної відповідальності, для реалізації частини цієї вимоги. ОТГ зацікавлена в розвитку рівня СЕВП на своїй території, що й обумовлює її майбутню співпрацю із агенцією. ОТГ укладатиме угоду про реалізацію послуг агенцією на її території.

Підтримка програм з розвитку культури та мистецтва є нагальною для українських реалій, адже існує реальна проблема для України із браком

фінансування закладів культури та мистецтв по регіонах, що знижує рівень розвитку населення.

*Інституційний блок* відображає інституційну інфраструктуру підтримки СЕВП, ключовою ланкою якої може виступати Національна асоціація СЕВП України. Пропонується створення Національної асоціації СЕВП, яка є неприбутковою організацією, що на добровільних засадах об'єднує підприємницькі структури, зацікавлені у реалізації СЕВП. Завданнями діяльності даної асоціації стають: налагодження ефективної взаємодії між підприємництвом і органами влади і місцевого самоврядування, громадськими організаціями, міжнародними організаціями у сфері СЕВП; популяризації і поширення досвіду СЕВП, полегшення комунікацій між зацікавленими у СЕВП сторонами; презентацію ініціатив підприємницького сектору щодо СЕВП; забезпечення рівних умов щодо доручення підприємницьких структур і стейкхолдерів до СЕВП; розробку рекомендаційних актів не правового характеру, що регламентують взаємовідносини в сфері СЕВП.

Національна асоціація СЕВП проводить круглі столи, конференції, семінари, консультації, щодо необхідності та доцільності розвитку СЕВП. Національна асоціація може бути представлена мережею регіональних асоціацій, які діють в межах статуту і є неприбутковими організаціями.

До інституційної інфраструктури підтримки СЕВП включені інституції, які забезпечують функціонування інформаційно-комунікаційного та організаційного блоків (форуми, виставкові центри, заклади освіти, консалтингові організації, агенції з розвитку, професійні асоціації, центри соціальної реабілітації та ін.).

В Україні, як вже було зауважено, відсутня законодавча база, яка б прямим способом регулювала соціально-економічну відповідальність. На цей час цим стає податковий кодекс України, який регулює саме економічну складову, в той час, як соціальна регулюється законними актами, що традиційно відносяться до сфери соціального захисту. Але й вивчений досвід інших країн, з'ясував, що в розвинених державах існує спеціальне законодавство з соціальної відповідальності бізнесу. Тому, з урахуванням нинішньої ситуації в Україні,

можливостей нашого уряду та законодавчої влади, а також розроблених рекомендацій, пропонується наступне:

1. Прийняття законодавчого акту про затвердження Міністерства економічного розвитку та торгівлі України головним органом ЦОВВ у забезпеченні та здійсненні соціально-економічної відповідальності підприємництва, яке затверджує статус, функції, підпорядкування та завдання діяльності. Визначає відповідальних осіб та масштаб охоплення діяльністю Міністерства.

2. Прийняття рекомендацій Міністерства економічного розвитку та торгівлі України про сприяння створенню консультативних компаній із розвитку СЕВП.

3. Розробка комітетами Верховної Ради України кожної каденції законопроектів за поданням рекомендацій Міністерству економічного розвитку та торгівлі України щодо регулювання та розвитку СЕВП в Україні.

4. Прийняття на законодавчому рівні Національної концепції розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні. Що визначає постулат СЕВП, передумови трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП, наголошує на важливості дослідження міжнародного досвіду та формує підґрунтя для подальших дій держави та підприємництва в цій сфері.

Запропонована Концепція розвитку СЕВП в Україні містить мету цього розвитку (тобто, що намагається досягти держава прийняттям та реалізацією цієї стратегії), завдання, напрями, принципи, основні складові СЕВП. Головним є окреслення курсу держави на розуміння важливості розвитку та шляхів його досягнення. Обов'язковим є трактування поняття «соціально-економічна відповідальність підприємництва», як того, що досі не представлений в нормативно-правових документах, що дасть можливість чіткого його розуміння.

Вважається, що після досягнень мети цієї Концепції та досягнення того ефекту, який передбачається даним дослідженням, СЕВП в Україні сягне рівня, коли необхідним буде створення закону, який прямим чином регулює цю сферу – Про соціальну відповідальність бізнесу.

5. Необхідним удосконаленням також є внесення змін до податкового кодексу, що регулює саме економічну складову СЕВП та допомагає її реалізації. Це може бути реалізовано двома шляхами. Перший – якщо буде створено окремий розділ, який регулює сферу соціально-економічної відповідальності, де буде перелічені усі податкові можливості для підприємств і зазначені штрафи у разі виявлення фактів зловживання. Другий варіант – внести зміни в існуючу структуру кодексу в статті, які визначають ставки податку на прибуток та описують штрафні санкції у випадку порушення законодавства. На думку автора, перший варіант, разом із прийняттям відповідної стратегії, робить акцент на увазі держави питанням соціальної відповідальності, що додасть ще більше важливості предмету дослідження та визначає напрямок нашої держави на розвиток СЕВП. Саме поєднання зусиль тріади «підприємство-державо-суспільство» створить засади для розвитку національної економіки, підвищення якості життя населення та добробуту країни.

6. Розробка державою технічних вимог до виробництва та надання послуг із зазначенням конкретних стандартів якості та стандартів управління, за які будуть надаватись додаткові бали про проведенні державних конкурсів, закупівель, наданні державних грантів тощо.

7. Прийняття рекомендацій про нефінансове звітування підприємництва в Україні. Цей захід створить передумови для підвищення рівня СЕВП через збільшення частки звітів.

8. Створення Національної асоціації СЕВП, яка спрямована на покращення стосунків між підприємницьким сектором та державою, обміном досвіду (в тому числі міжнародним). Створення мережі Національних асоціацій СЕВП створить підвалини для наближення «підприємництва» до «держави», таким чином, підприємницькі структури отримають можливість кваліфікованого діалогу між собою та ЦОВВ.





Рис. 5. 4. Загальна схема трансформованого національного механізму СЕВП в Україні

Таким чином, нами було запропоноване напрями трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні. Головною метою запропонованого механізму є формування нової фармації підприємців, які орієнтовані на діяльність підприємства з урахуванням потреб та інтересів суспільства та спрямовані на покращення якості життя населення та добробуту країни. Для реалізації визначених напрямів трансформації у відповідності до виявлених раніше закономірностей структурно-організаційного оформлення механізму СЕВП на державному рівні, пропозиції розроблені виходячи із основних складових механізму СЕВП, якими визначено цільовий, гуманістичний, адміністративно-правовий, інформаційно-комунікаційний, організаційний, та інституційний блоки.

В цільовому блоці зазначено мету Концепції та, у відповідності до двох етапів трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП, визначено цільові орієнтири в дорожній карті Концепції на кожному з етапів. Гуманістичний блок розкриває основні принципи СЕВП, які є однаковими для всіх. Адміністративно-правовий блок передбачає зміни в фінансовому, господарському, цивільному, адміністративному та трудових правах в частині запропонованих змін щодо економічного стимулювання та примусу. В інформаційно-комунікаційному блоці запропоновано розвиток мережі консалтингових компаній, які надають послуги широкого спектру з формування бази знань в сфері СЕВП, що сприятиме поширенню практик у вітчизняному підприємництві.

Організаційний блок передбачає розширення форм взаємодії підприємництва на засадах соціального партнерства в різних соціальних сферах, що дозволить підвищити рівень соціально-економічної відповідальності підприємницьких структур, які це реалізують.

Інституційний блок представлений інституціями, які формують інфраструктуру підтримки СЕВП, однією з головних з яких визначено Національну асоціацію СЕВП в Україні, головним завданням якої є налагодження взаємодії між підприємництвом та іншими інститутами в сфері СЕВП.

### 5.3 Методичні рекомендації щодо удосконалення механізму соціально-економічної відповідальності на рівні підприємництва

Враховуючи факт, що розуміння та реалізація механізму СЕВП різняться на рівні підприємств, в залежності від розміру, напрямів діяльності, масштабів функціонування тощо, можна констатувати, що спостерігається високий рівень диференціації змісту структурних елементів механізму СЕВП на рівні підприємств в Україні. Це обмежує можливості уніфікації елементів цього механізму на рівні підприємництва в цілому. На нашу думку, можливим є розробка комплексу оцінних показників ступеня відповідальності підприємницької структури в залежності від кожної групи стейкхолдерів. Для цього проаналізовано наявні методики оцінки соціальної відповідальності.

Необхідно зауважити, що взагалі існують декілька методологічних підходів до оцінки корпоративної соціальної відповідальності. Як зазначає В. А. Євтушенко оцінювання соціальної відповідальності відбувається за допомогою соціальної звітності, індексним і рейтинговим, якісними і кількісними методами [117].

Г. Л. Тульчинський пропонує визначати універсальний індекс КСВ, установлює відповідний рейтинг, а також вирішує проблему соціальної діагностики бізнес-організацій у різних сферах. Ця методика є якісною. Завдяки ній оцінюється відповідальність перед споживачем, інвестиції в людський капітал, сумлінна ділова практика та корпоративне громадянство [163].

Н.А. Товма пропонує формування рейтингу КСВ за допомогою рейтингового показника інтегральної ефективності соціальної програми. При оцінці СЕВП важливим в ній виступає зростання заробітної плати та плінності кадрів [117].

О. Ю. Березіна пропонує рейтинг соціальної відповідальності корпорацій у сфері трудових відносин. Для оцінки СЕВП може бути корисним розрахунок співвідношення соціальних інвестицій та прибутку, співвідношення середнього

розміру заробітної плати працівників корпорації з середнім по галузі, частка витрат на оплату праці в собівартості продукції [117].

Н.А Кричевський і С. Ф. Гончаров пропонують метод для діагностики кількісного впливу соціально відповідальної діяльності окремої бізнес-структури на збалансований розвиток регіону за певний період часу [117, 163].

Н. В. Водницька розробила метод оцінки рівня КСВ за 25 показниками, які згруповані у 5 категорій «заінтересованих сторін»: персонал і топ-менеджери; споживачі; бізнес-партнери; суспільство; держава [36, 185].

О. В. Козирєва пропонує оцінку КСВ за 4 складовими: екологічна, суспільна, трудова та економічна відповідальності [157].

А. В. Жосан оцінює КСВ за 4 групами: економічна компонента; екологічна; соціально-трудова; нормативно-правова компонента [122].

Н. Огороднікова розробила методику оцінки соціальної відповідальності промислового підприємства перед соціальними партнерами. Для СЕВП тут може бути корисним: коефіцієнт рівня витрат на оплату праці; коефіцієнт рівня витрат на «соціальний» пакет і розвиток персоналу (соціальні гарантії); коефіцієнт рівня сплати єдиного соціального внеску (ЄСВ) до Пенсійного фонду; коефіцієнт рівня сплати податків і зборів у бюджет; коефіцієнт рівня поточних «соціальних» витрат; коефіцієнт рівня соціальних інвестицій; коефіцієнт рівня сплати дивідендів [230].

О. А. Даниленко розробив критерії оцінки результативності управління соціальною відповідальністю на стадіях життєвого циклу розвитку організації. СЕВП тут може бути оцінена за показниками: створення нових робочих місць; виробництво якісних товарів і послуг; сплата податків у повному обсязі; відсутність заборгованості по виплаті заробітної плати працівникам; соціальні інвестиції [62].

Т. Р. Антошко оцінює КСВ за наступними групами: економічна; правова; інформаційна; гуманістична; організаційна; екологічна; комунікативна [5].

Отже, на теоретичному рівні були представлені основні методики, за якими може бути оцінена СЕВП з урахуванням форм та інструментів її реалізації. Методики засновані на використанні кількісних та якісних показників чи одночасно обох. Також вони можуть стати основою для рейтингів наряду із індексами, які

також отримали поширення при оцінці СВБ. Майже усі з представлених методик побудовані на об'єкті соціальної відповідальності підприємства чи враховують групи зацікавлених сторін. І кожна з них може бути використана при проведенні оцінки соціально-економічної відповідальності бізнесу, тому що економічний аспект лежить як окрема складова соціальної відповідальності, так і в основі інших її складових, як-то трудова, суспільна, екологічна. Основними показниками, які повинні лягти в основу оцінки СЕВП, є витрати на соціальні ініціативи, витрати на заробітну платню працівників, витрати на навчання персоналу, виплати дивідендів, розмір соціальних інвестицій, витрати на соціальний та соціально-відповідальний маркетинг, а також співвідношення усіх представлених показників до чистого прибутку підприємства тощо. Саме побудова узагальненої методики оцінки СЕВП й стане об'єктом подальших наукових досліджень автора.

Виходячи із вищенаведеного та визначення соціально-економічної відповідальності підприємництва як відповідальності підприємств перед зацікавленими сторонами економічними засобами, можна запропонувати показники для виміру соціально-економічної відповідальності підприємництва. Для цього пропонується об'єднати показники за групами, що спростить аналіз отриманих даних та результатів. Як бачимо з попередньої таблиці, науковці виділяють різні групи, за якими відбувається оцінка КСВ, а саме: за категоріями «зацікавлених» сторін, за рівнем життєвого циклу розвитку організації, за сферами охоплення. У нашому науковому дослідженні ми будемо групувати показники, за якими пропонується оцінка СЕВП за категоріями зацікавлених сторін. Більшість методик, за якими оцінюється КСВ, є одночасно якісними та кількісними. Так само вважаємо доцільним розробити систему показників, яка є якісно-кількісною.

Перелік показників, який запропонований вже науковцями та може бути застосований при оцінці СЕВП, є доволі чисельним, в чому й полягає складність аналізу, адже, щоб охопити цю масштабну сферу розрахунків повинно бути достатньо багато, що й ускладнює процес аналізу. Тому доцільно включити в аналіз найбільш вагомні показники, які дозволять охопити цю сферу та обґрунтовано зробити висновки щодо рівня СЕВП на підприємствах України.

Так як запропонований перелік показників буде групуватись по категоріях зацікавлених осіб, то першою групою будуть «працівники підприємства». Ця група є однією з найчисельніших та важливих реципієнтів при здійсненні КСВ та СЕВП зокрема, що пояснюється тим, що саме на підприємстві створюється продукт чи послуга та від працівників залежить якість виробництва. Тому реалізація соціально-економічної відповідальності по відношенню до цієї категорії осіб виступає вагомим важелем для формування як міцної команди підприємства, так й іміджу в цілому. Узагальнено ця група показників представлена в таблиці 5.4.

Таблиця 5.4

### Показники оцінки СЕВП перед працівниками підприємств

Категорія	Показники	Кількісний/ якісний
1	2	3
Працівники	Розмір середньої заробітної плати, тис. грн.	Кількісний
	Співвідношення середнього розміру заробітної плати на підприємстві до середнього розміру заробітної плати в галузі.	Кількісний
	Коефіцієнт плинності кадрів.	Кількісний
	Витрати на охорону праці та техніку безпеки усього на підприємстві та на одного працюючого, тис. грн.	Кількісний
	Рівень травматизму на підприємстві	Якісний
	Витрати на виплату премій та інших заохочувальних компенсаційних виплат, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на виплату матеріальної допомоги, подарунків тощо, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на культурно-масові заходи, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на надання соціального пакету, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на внески до недержавних пенсійних фондів на користь працівників, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на медичне страхування працівників, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації персоналу усього по підприємству та на одного працюючого, тис. грн.	Кількісний
	Витрати підприємства на санаторно-курортне забезпечення працівників, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на спортивне оздоровлення персоналу, тис. грн.	Кількісний
	Проведення навчальних/освітніх/соціальних заходів підприємством.	Якісний
	Наявність осіб, які пройшли підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації.	Якісний
Створення нових робочих місць	Якісний	

Продовження табл. 5.4

1	2	3
	Стабільність виплати заробітної плати/ Відсутність заборгованості по виплаті заробітної плати.	Якісний
	Наявність кодексу з корпоративного управління	Якісний
	Наявність програм по матеріальному та нематеріальному заохоченню персоналу	Якісний
	Наявність соціальних/навчальних/освітніх програм з розвитку персоналу.	Якісний
	Наявність власного тренінгового/навчального/освітнього центру з розвитку персоналу.	Якісний
	Наявність спортивно-оздоровчих програм на підприємстві	Якісний

\* Власна розробка автора

Так само кожна група охарактеризована на критерієм «кількісний/якісний», щоб надалі обирати методику розрахунку. Показники, які використовуються для оцінки рівня СЕВП перед працівниками компанії, є чисельними та охоплюють багато сфер, але основне їх спрямування – всебічний розвиток персоналу. В основі цього розвитку лежить економічне підґрунтя – відрахування грошей на підтримку матеріального, інтелектуального, фізичного добробуту працівників компанії. Для цього пропонується оцінка як середньої заробітної плати, так і витрат підприємства за різними соціальними статтями, що приносять розвитку персоналу компанії. Також вагому групу складають якісні показники, що дають можливість охарактеризувати не тільки рівень витрат, але й саму соціальну спрямованість підприємства.

Показники, які представлені, мають різні одиниці виміру та відрізняються тим, що виступають кількісним чи якісним показником. Це дає можливість дослідити, яким чином ці показники можна поєднати та привести до загального по кожній групі з тим, щоб далі вибудувувати індекс чи рейтинг, що дасть змогу розробити національну модель розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні [87].

Тепер перейдемо до розгляду оцінки СЕВП перед власниками. Слід зауважити, що власник виступає не тільки тією особою, що приймає рішення відносно реалізації соціальних програм на своєму підприємстві, але й також реципієнтом. А. Керрол, один із основоположників сучасної КСВ, зауважує, що

отримання прибутку є основою соціальної відповідальності будь-якої компанії. Те саме стосується і власників підприємств – соціально-економічна відповідальність перед ними проявляється в отриманні прибутку, його максимізації та збільшенні доходності акцій. Саме, виходячи з цього, й була розроблена система показників, що пропонується (табл. 5.5). Вагому частину з них складають показники, які відображають рівень прибутковості підприємства, стійкості та можливості швидко реагувати на потреби ринку. Це стосується економічних показників рентабельності, ліквідності та фінансової стійкості. Тому що саме власники найбільше зацікавлені в ефективній роботі свого підприємства.

Таблиця 5.5

### Показники оцінки СЕВП перед власниками підприємств

Категорія	Показники	Кількісний/якісний
Власники	Коефіцієнт фінансової автономії.	Кількісний
	Коефіцієнт фінансової залежності.	Кількісний
	Коефіцієнт фінансового ризику.	Кількісний
	Коефіцієнт фінансової незалежності капіталізованих джерел.	Кількісний
	Коефіцієнт поточної ліквідності.	Кількісний
	Коефіцієнт абсолютної ліквідності.	Кількісний
	Коефіцієнт швидкої ліквідності.	Кількісний
	Рентабельність сукупного капіталу.	Кількісний
	Операційна рентабельність продажів.	Кількісний
	Чиста рентабельність продажів.	Кількісний
	Коефіцієнт оборотності активів.	Кількісний
	Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості.	Кількісний
	Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості.	Кількісний
	Коефіцієнт прибутковості акцій	Кількісний
Ставка доходу на оплачений капітал.	Кількісний	

\*Власна розробка автора.

Отже, з таблиці 5.5 видно, що основні показники, за якими пропонується оцінювати рівень СЕВП перед власниками, це економічні коефіцієнти, які вимірюють рівень прибутковості підприємства та відображають ефективність його роботи. Основу цієї групи складають показники фінансової автономії та рентабельності, а також ліквідності підприємства. Також важливим є рівень доходності акцій та дивідендів, тому що велика кількість підприємств є



акціонерними та стейкхолдери зацікавлені в збільшенні своїх прибутків. Вибір таких показників обумовлений основою КСВ будь-якого підприємства (за А. Керролом) в отриманні прибутку, що можна пояснити тим, що чим більший прибуток підприємства, тим більше зацікавлені сторони отримують від цього: власники – прибуток, працівники – заробітну плату, суспільство та держава – більше податкових відрахувань. Саме це й обумовлює вибір даних показників.

Перейдемо до розгляду показників, що оцінюють СЕВП перед споживачами та постачальниками та конкурентами. Виходячи із форм та інструментів СЕВП, які можуть бути застосовані до цих груп, пропонуються показники, які представлено у табл. 5.6.

Таблиця 5.6

**Показники оцінки СЕВП перед споживачами, партнерами та конкурентами**

<b>Категорія</b>	<b>Показники</b>	<b>Кількісний/якісний</b>
<b>Споживачі</b>	Співвідношення ціни продукції компанії із середньою по галузі.	Кількісний
	Витрати на покращення матеріальної бази виробництва, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на впровадження нових технологій виробництва, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на інноваційні дослідження в сфері діяльності, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на рекламу, тис. грн.	Кількісний
	Наявність міжнародних сертифікатів якості в сфері виробництва.	Якісний
	Впровадження нової продукції більш високої якості, що підтверджено відповідними сертифікатами.	Якісний
<b>Постачальники/ конкуренти</b>	Витрати на оплату поставок, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на оплату штрафів та компенсацій за невиконання договірних зобов'язань, тис. грн.	Кількісний
	Наявність корпоративної етики по відношенню до конкурентів.	Якісний
	Наявність випадків порушення термінів оплати чи поставок.	Якісний
	Укладання договорів із партнерами про вирішення нагальних соціальних проблем в суспільстві.	Якісний

\* Власна розробка автора

Отже, видно, що показники, які оцінюють СЕВП перед такими групами як споживачі та постачальники/конкуренти, охоплюють ті сфери, в яких може проявлятися соціально-економічна відповідальність підприємств щодо цих груп.

Перед споживачами основною відповідальністю виступає – виробництво якісної продукції та надання того асортименту товарів, в якому зацікавлено суспільство. Саме тому й основним предметом оцінювання є відрахування на покращення матеріальної бази та впровадження нових технологій та досліджень в діяльність компанії, наявність міжнародних сертифікатів виробництва, що підтверджують високу якість продукції. Крім того, важливим вважається фінансування власних розробок та досліджень з підвищення якості продукції у цій сфері.

Перед постачальниками та конкурентами СЕВП проявляється в основному в сумлінному веденні бізнесу. Саме з цього ми виходили при обґрунтуванні показників, покладених в основу оцінки цієї групи зацікавлених осіб. Оцінити цю категорію вкрай важко, але представлені показники вважаються доцільними та достатньо описовими.

Найбільш чисельна група показників буде представлена для категорії «суспільство/держава». Деякі вчені розділяють суспільство та державу за принципом «зацікавленості», але ми вважаємо, що їх можна об'єднати з огляду на те, що від прибутку держави вииграє суспільство. Також важливо зауважити, що в цих групах форми та інструменти СЕВП перетинаються. Прикладом може виступати така категорія як «створення якісної продукції», яка вже була згадана при описі показників для споживачів. Але ми не можемо заперечувати, що це є важливим й для суспільства взагалі. Тому, щоб уникнути повторень, ми будемо визначати показники, виходячи із масштабів самої категорії і якщо показник може бути важливим для декількох категорій, але вже був згаданий раніше, то в цьому випадку ми його не використовуємо.

У табл. 5.7 представлено показники для оцінки соціально-економічної відповідальності підприємництва перед суспільством та державою.

Показники, що оцінюють СЕВП перед суспільством та державою,

характеризуються широкою сферою охоплення, що пояснюється масштабністю самої групи. Чисельні як кількісні показники, так і якісні. Умовно їх можна поділити на податкові чи відрахування в бюджет та пов'язані із соціальними програмами. Податкові відрахування є основним при наповненні бюджету країни, що дає змогу надавати соціальні гарантії громадянам країни. Тому важливим при цьому є легальне ведення бізнесу, добросовісна діяльність та легалізація ринку праці [87].

Таблиця 5.7

## Показники оцінки СЕВП перед суспільством та державою

Категорія	Показники	Кількісний/якісний
Суспільство/ держава	Кількість працюючих на підприємстві	Кількісний
	Кількість молоді, зайнятої на підприємстві	Кількісний
	Витрати на сплату податків, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на сплату ЄСВ до Пенсійного Фонду, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на виплату штрафів за забруднення повітря, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на сплату штрафів за порушення законодавства України, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на благодійну допомогу, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на спонсорську діяльність, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на соціальні інвестиції, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на соціально-відповідальний маркетинг, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на благодійний маркетинг, тис. грн.	Кількісний
	Витрати на покриття грошових грантів в сфері розвитку громадянського суспільства, покращення добробуту населення, дослідження та розробки в сфері покращення якості життя населення України.	Кількісний
	Наявність чи розробка програми покращення умов життя населення чи розвитку громадянського суспільства.	Якісний
	Поширення інформації та проведення роз'яснювальної роботи із розвитку практик КСВ в бізнес-середовищі.	Якісний
	Участь та розробка спільно із державою в розвитку місцевих громад.	Якісний
	Участь в державних програмах з розвитку місцевих громад.	Якісний
	Організація чи спільна участь в благодійному маркетингу, кількість проведених заходів.	Якісний
	Наявність сайту компанії з інформацією про заходи в соціальній сфері.	Якісний
Наявність корпоративного кодексу компанії.	Якісний	
Надання соціальної звітності.	Якісний	

\* Власна розробка автора

Інша частина показників характеризує саме соціальні заходи з боку компанії, які можуть бути реалізовані у вигляді як благодійності, спонсорства, так і соціальних інвестицій, соціального маркетингу, благодійного маркетингу, надання грошових грантів, що дає змогу підвищувати якість життя та добробут населення. Також важливою є участь підприємства в державних програмах розвитку громад, розробці власного проекту підвищення добробуту населення, громадянської свідомості, якості життя.

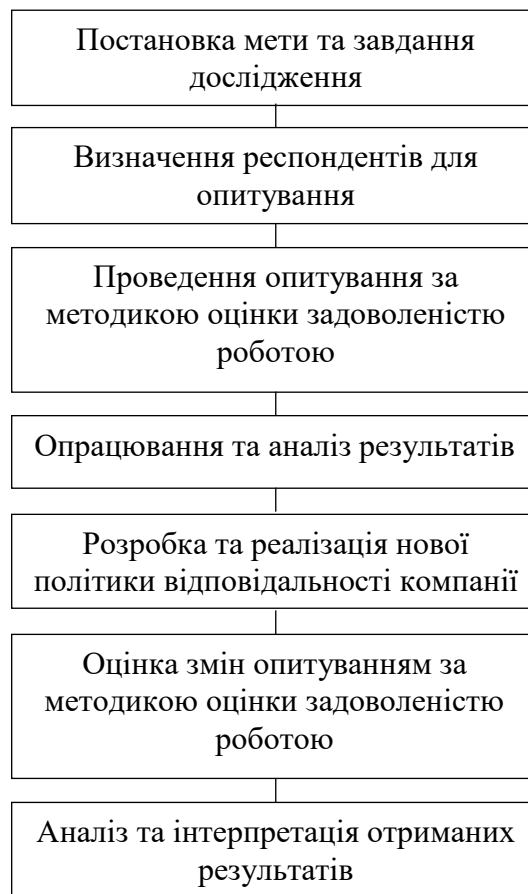
Отже, було представлено показники, які пропонується враховувати при оцінці СЕВП для формування системи національного регулювання цієї сфери. Запропоновані показники поділені за групами зацікавлених осіб, а саме: працівники (персонал підприємства), власники, споживачі, постачальники та конкуренти, суспільство та держава. Вибір того чи іншого показника залежав від основних форм реалізації соціально-економічної відповідальності, які можуть бути реалізовані для зацікавлених груп. Оцінка представлена як кількісними, так і якісними показниками. Звичайно, що при оцінці по групах можуть збігатись очікувані результати, й тому може відбуватись дублювання показників, але було запропоновано використання показника один раз виходячи із сфери масштабності групи.

Проблема вибору показників для оцінки СЕВП полягає в широті охоплення самої сфери, і поєднанням не тільки соціальної компоненти, але й економічної. Саме тому, при її оцінці запропоновано групу економічних коефіцієнтів, які визначають прибутковість компанії, ефективність вкладених грошей. Велику увагу приділено сектору відрахувань як на розвиток персоналу самої компанії, так і на інвестування в розвиток громади, добробут суспільства, підвищення якості життя населення. Якісні показники враховують наявність чи відсутність різних соціальних ініціатив: створення нових робочих місць, надання соціальних звітів, поширення інформації через сайт компанії, наявність корпоративного кодексу компанії тощо. Запропоновані показники стануть основою для розробки авторської моделі оцінки СЕВП України для формування узагальненого індексу, що надасть змогу державі формувати рейтинг підприємств та на національному

рівні розвивати соціально-економічну відповідальність підприємництва з огляду на досвід лідерів та застосовуючи регулятори для інших компаній.

Також, при реалізації СЕВП на підприємствах важливим є отримання зворотнього зв'язку для керівників і власників стосовно задоволеності працівників соціально-відповідальною політикою на цих підприємствах. Для цього при нагоді стають психологічні методи дослідження, які дозволяють виробити індивідуальний підхід до працівника. Нами пропонується методичні засади оцінювання рівня задоволеності працівників політикою СЕВП на конкретних підприємствах.

Запропонована методика оцінки має наступний алгоритм (рис. 5.5)



\* Власна розробка автора

Рис. 5.5. Алгоритм оцінки сприйняття результатів реалізації заходів соціально-економічної відповідальності підприємництва

Пропонується наступний механізм проведення оцінки персоналу: спочатку ставиться мета та завдання дослідження, тобто що хоче отримати підприємство після отримання результатів та їх інтерпретації; після цього необхідним є визначення кількості респондентів, що будуть опитані, що залежить від можливостей самого підприємства, його інформаційного та технологічного забезпечення, розкладу роботи працівників тощо; після початкового етапу підготовки підприємство вже переходить безпосередньо до проведення опитування за методикою оцінки задоволеності роботою; опрацювання та аналіз результатів; на основі отриманих відповідей розробка та реалізація нової політики відповідальності підприємства чи корегування попередньої; на завершальному етапі відбувається повторна оцінка задоволеності роботою; після чого відбувається аналіз та інтерпретація результатів.

Як приклад, для оцінки задоволеності працівників політикою соціально-економічної відповідальності підприємства пропонується використовувати методики оцінки задоволеністю роботи, що здебільшого появляється в багатьох аспектах, що повністю розкриває сутність СЕВП. Серед таких методик виділяють: Опитувальник задоволеності роботою, розроблений Спектором. Цей опитувальник вимірює задоволеність 9 аспектами роботи: зарплатою, просуванням, керівництвом, додатковими пільгами і виплатами, залежними винагородами, умовами виконання, колегами, характером роботи і інформуванням.

Відомим також є Мінесотський опитувальник задоволеності працею, розроблений Вайссом, включає наступні компоненти: задоволеність можливістю використання професійних навичок, від виконаної роботи, зайнятстю, можливістю підвищення професійних навичок, можливістю керувати людьми, політикою компанії, справедливістю оплати праці, колективом, можливістю вдосконалити способи виконання роботи, незалежністю, відповідністю виконуваної роботи морально-етичним цінностям, визнанням, відповідальністю, гарантією стабільної зайнятості, можливістю бути корисним іншим людям, стилем керівництва, компетентністю керівництва, різноманітністю завдань,

умовами праці [135].

«Шкала загальної задоволеності роботою» розроблена Камманом і ін. в 1983 році як частина «Мічиганського опитувальника організаційної оцінки». Складається з трьох пунктів, що описують суб'єктивні реакції індивіда на свою роботу і організацію. Використовується для вимірювання глобальної задоволеності роботою.

Серед останніх розробок можна виділити опитувальник компонентів задоволеності працею, розроблений Івановою Т. Ю. із співавторами на основі опитувальника задоволеності Батаршева А. В. Іванова Т. Ю. зауважує, що на основі існуючих даних можна виділити три групи компонентів задоволеності працею: соціальні, внутрішньоорганізаційні і особистісні компоненти. До соціальних компонентів відносяться прийняті в суспільстві уявлення про організацію і робоче місце конкретного співробітника, в першу чергу престижність організації та професії. Група внутрішньоорганізаційних компонентів включає задоволеність оплатою та умовами праці, керівництвом і колективом. При цьому важливо розрізняти технічні умови праці (наприклад, дотримання санітарних норм, наявність необхідних інструментів) і організацію робочого процесу (чіткість і ясність правил і поділу праці і т.п.). Нарешті, особистісні компоненти можна розділити на актуальні (вже дані людині) і потенційні (можливості, які відкриває робота). До актуальних відносяться задоволеність процесом і змістом роботи, результатами своєї роботи (досягненнями), службовим становищем та роллю в організації. До потенціальних компонентів відносяться можливість особистісного розвитку, кар'єрного росту та просування, а також можливість самореалізації. Хороший приклад останнього: уявлення «я на своєму місці», відчуття, що робота «підходить» людині [135]. На основі цього автори розробили опитувальник, який оцінює задоволеність роботою за 5 шкалами: задоволеність заробітною платою, умовами праці, колективом, керівництвом та задоволеність процесом та змістом робіт. В нашому науковому дослідженні була апробована методика Іванової Т.В., що, на нашу думку, дозволяє оцінити задоволеність політикою СЕВП.

Після отримання даних першого опитування необхідним є корегування власної політики соціально-економічної відповідальності від потреби працівників, що буде зрозумілим із результатів аналізу відповідей.

Після цього, через 3-4 місяці пропонується знову робити оцінку задоволеності для визначення правильності обрання тактики управління підприємством.

В нашому дослідженні для прикладу використані матеріали опитувань двох підприємств – СТОВ «БЕЛОР ДИЗАЙН» та ГК «Спорт Лайф». На першому підприємстві опитана 61 особа, на другому – 64, що вважається репрезентативними вибірками. Опитувані обіймають різні посади, середній вік опитуваних 34,7 років.

Проведемо дослідження, основною метою якого є визначення впливу на задоволеність роботою особистісно-орієнтованого управління. Для цього на початку застосуємо методику Іванової Т.І., яка оцінює задоволеність роботою, за п'ятьма категоріями: Задоволеність процесом та змістом праці (ЗПЗР), задоволеність колективом (ЗК), задоволеність організацією праці (ЗОП), задоволеність керівництвом (ЗР), задоволеність заробітною платою (ЗЗП).

Отримавши результати відповідей досліджуваних, було їх проаналізовано на відповідність закону нормального розподілу для того щоб з'ясувати якими методами можна користуватися при аналізі. Так, усі отримані результати відносяться до нормального розподілу за декількома показниками:

- 1) Медіана та середнє арифметичне майже дорівнюють одне одному.
- 2) Коефіцієнт варіації не перевищує 33%, у тих випадках, коли він перевищує, знову ж звертаємось до першого пункту і дивимось медіану, а також показники ексцесу та асиметричності, де ексцес повинен наближатись до 1, а асиметричність до 0.

Тобто, навіть коли за одним із показників було відхилення від нормального розподілу, за кількістю інших показників можна приймати нормальний розподіл. Одразу усі методики, які були проаналізовані в цьому дипломному дослідженні перевірено на закон нормального розподілу і за всіма описаними критеріями вони



можуть бути віднесеними до вибірок із нормальним розподілом даних. Тобто для їхнього аналізу можуть бути використані параметричні методики.

Також за допомогою середнього арифметичного по групам по кожному показнику можна сказати чи відрізняються результати відповідей в обох групах. Так як різниця в числах достатньо низька був використаний критерію Стюдента та потім Фішера для прийняття гіпотез про відмінності у даних ( $H_1$ ) чи відсутності істотної відмінності ( $H_0$ ).

Спочатку був проведений аналіз за допомогою критерію Стюдента для незалежних вибірок, який частіш за все й використовується при нормального розподілі. Він розраховується для встановлення схожості-розбіжності середніх арифметичних значень. Так як отримані значення коефіцієнту менше критичних значень (t-критерій  $0,05 = 2,0003$  та t-критерій  $0,01 = 2,6603$ , то обираємо  $H_0$  про відсутність істотних розбіжностей.

Для доведення вже отриманого чи спростування також було використано F критерій Фішера, який використовується для встановлення схожості-розбіжностей дисперсій в двох вибірках. Однак з урахуванням того, що основною умовою для розрахунку цього коефіцієнту є переважання чи дорівнювання чисельника знаменнику, розрахований він може бути в цьому дослідженні не для всіх показників. Але деякі дослідники зауважують, що в електронних програмах обчислення їх можна розрахувати, що і було зроблено. Однак і ці розрахунки показали ті ж самі результати. Тобто ми приймаємо попередньо отриману гіпотезу про відсутність істотної різниці між результатами дослідження. Але все ж таки статистично різниця існує, хоча й не чисельна, але вона є.

Отримані результати також було проаналізовано за допомогою t-критерія Стюдента, що показав відсутність істотної різниці у результатах дослідження між нашими двома вибірками.

Показник задоволеності процесом та змістом робіт є достатньо важливим для оцінки та подальшої політики управління, так як може показати, що людина не задоволена саме тим, з чим вона працює та змістом своєї роботи. Серед представлених підприємств ми отримали наступні результати: за цим показником

на СТОВ «БЕЛОР ДИЗАЙН» задоволеність дорівнює показнику 4,1 серед максимального 5,0. Даний показник достатньо хороший, з урахуванням виробничої специфіки роботи підприємств. Максимально задоволені змістом работ 10% респондентів даного підприємства. На другому підприємстві – ГК «Спорт Лайф» – даний показник дорівнює 4,3, що на 0,2 пункти перевищує показник першого підприємства, а за показником максимальної задоволеності процесом та змістом праці ГК «Спорт Лайф» має нижчий показник – 6% респондентів. Результати обох компаній є достатньо високими.

Наступна категорія – задоволеність колективом – тут отримуємо майже однакові показники за двома підприємствами – 4,6 у СТОВ «БЕЛОР ДИЗАЙН» та 4,5 у ГК «Спорт Лайф», що також свідчить про достатньо високий рівень задоволеності в кожній групі. Аналіз по підприємствам також не відображає великої розбіжності: 12 відповідей по 5 балів, що складає 21% вибірки, тоді як у другій групі максимальних відповідей – 11 (17% вибірки). Це означає, що на даних підприємствах працівники задоволені колективом та стосунками в ньому. Цей показник перевищує значно попередній, що можна характеризувати як орієнтацію людей на соціальні відносини.

Задоволеність організацією праці – тут результати трохи відрізняються, але не набагато: в першій вибірці – 4,1, а в другій – 3,9. Більша задоволеність організацією труда на першому підприємстві пояснюється з характером роботи – виробництво – де все максимально автоматизовано та сплановано, в той час як на другому підприємстві, цей процес відрізняється можливістю маневрування у власній діяльності та свободою у прийнятті рішень. В обох вибірках кількість максимальних відповідей – 5 (8% на кожному підприємстві).

Задоволеність керівництвом – даний показник є достатньо важливим при оцінці СЕВП, так як стиль управління керівника є одним із складових соціальної відповідальності – тут з'ясуємо, що задоволеність керівництвом на першому підприємстві нижча на 0,3 пункти, ніж на другому (3,7 проти 4,0). Цей результат є достатньо цікавим тому що представники першої компанії мають менше керівників ніж в другій, що пов'язано із специфікою роботи. Друге підприємство

відрізняється великою кількістю управлінського персоналу, але можна припустити, що це пов'язано із авторитарною формою управління на першому підприємстві та достатньою свободою у прийнятті рішень на другому. Кількість максимальних відповідей на СТОВ «БЕЛОР ДИЗАЙН» – 4 (6,5% респондентів), в ГК «Спорт Лайф» – 4 (6%).

Задоволеність заробітною платою – це одна з форм СЕВП, яка відображає рівень соціальної відповідальності підприємства. Тут показник першого підприємства вищий ніж показник другого – 3,4 проти 3,0, що є достатньо великою різницею. Також, виходячи з того, що максимальний показник 5,0, то й задоволеність заробітною платою знаходиться на рівні трохи вище середнього. Серед опитаних тільки 1 працівник першого підприємства (2%) задоволений максимально своєю заробітною платою, та жодного працівника на другому. Це є основним напрямом для підвищення СЕВП цих підприємств.

Для більш наочного уявлення отриманих результатів побудуємо діаграму (рис. 5.6).

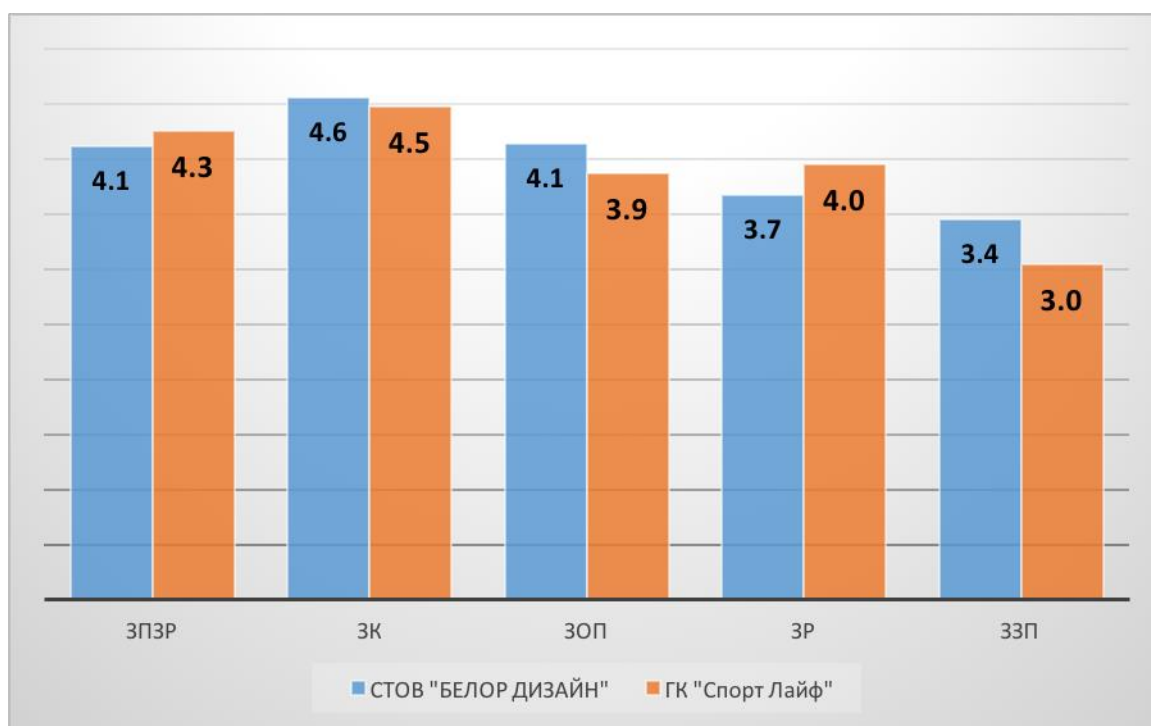


Рис. 5.6. Співвідношення середніх арифметичних за методикою «Задоволеність працею» за двома підприємствами

З рисунку бачимо, що істотної різниці в задоволеності роботою на цих підприємствах немає. СТОВ «БЕЛОР ДИЗАЙН» відрізняється достатнім рівнем задоволеності працівників (3 показника серед 5 вище 4,0), але важливі показники задоволеності керівництвом та заробітною платою наближаються до середнього показника. Вже на цьому етапі для керівництва з'являються напрямки щодо удосконалення своєї діяльності.

ГК «Спорт Лайф» також відрізняється достатнім рівнем задоволеності роботою, але за показником задоволеності заробітною платою, вони набагато уступають першому підприємству.

Отже, можна констатувати, що рівень задоволеності працівників СЕВП на підприємстві є середнім, за деякими показниками – достатньо високим, але все одно залишаються сфери, які не в повній мірі задовільняють їх та вимагають швидкого реагування.

Таким чином, проведений аналіз з'ясував напрями удосконалення діяльності підприємства, а саме: переорієнтація змісту робіт під потреби працівників, організація праці в залежності від побажань персоналу, зниження ролі авторитарності керівництва на першому підприємстві та підвищення рівня заробітної плати. Можна запропонувати для підприємства вирішити питання заробітної плати шляхом преміювання працівників в залежності від результативності їх роботи.

Можна запропонувати програму з управління персоналом на даному підприємстві з урахуванням отриманих результатів та орієнтацією СЕВП на зростання якості життя працівників та їхнього особистісного розвитку. Беручи до уваги, що працівники компанії, що були опитані займають різні посади, на різних ланках управління, то пропозиції будуть усереднені для усіх ланок.

Для підвищення задоволеності політикою СЕВП на СТОВ «БЕЛОР ДИЗАЙН» пропонується внесення змін до плану роботи з персоналом в наступному:

1. Зниження рівня авторитарності керівництва компанії.
2. Надання більшої свободи при прийнятті рішень та надання більше прав та обов'язків працівникам.

3. Застосування конкурсної основи для обрання найкращих пропозицій.

4. Переведення зарплати від фіксованої ставки на змішану систему, яка буде враховувати внески не тільки окремого працівника, а й з орієнтацією на інших працівників.

5. При реалізації прийнятих проектів надання автономії основним працівникам.

6. Проведення професійних тренінгів, курсів з підвищення кваліфікації.

7. Вирішення проблеми плинності кадрів та утримання висококваліфікованих працівників, що буде характеризувати підприємство як стабільне.

Таким чином, нами було запропоновано перелік основних напрямків з удосконалення існуючої політики управління персоналом з урахуванням особистісних властивостей та потреб працівників. Після цього (через 3-4 місяці) пропонується проведення повторного опитування на з'ясування результативності проведених заходів.

Виходячи із цього можна запропонувати наступні шляхи з розробки плану особистісно-орієнтованого управління:

1. Запровадження мотиваційної політики з орієнтацією на конкурентну боротьбу, але в межах загальноприйнятого. Як приклад це може стати формування рейтингу кращого тренера або працівника спортивного клубу, або проведення конкурсу на краще тренування протягом місяця, або проведення конкурсу на власну спортивно-оздоровчу програму.

2. Сприяння самостійному прийняттю власних управлінських рішень на свій розсуд, але й з несенням відповідальності за результати цих рішень.

3. Надання автономії при реалізації авторських проектів працівників.

4. Прийняття заходів із вирішення проблем плинності кадрів та утримання висококваліфікованих працівників.

5. Планування разом із працівником його власного кар'єрного шляху,

визначення можливостей та основних моментів для досягнення більших результатів.

6. Сприяння професійному розвитку персоналу, проведення спортивних заходів, що сприяють цьому, надання можливості підвищення своєї кваліфікації.

7. Удосконалення механізму оплати праці через вкрай низькі показники задоволеності. Можна запропонувати нарахування заробітної плати та премій у відповідності до результатів проведеного рейтингу (що вже було запропоновано в пункті 1). З урахуванням важливості цього показника як форми СЕВП, підприємству конче необхідно звернути на це увагу й розробити систему, яка б враховувала показники праці тренера на місяць, передбачала б планування своєї роботи та нарахування зарплати в залежності від досягнення запланованих завдань. Також можливим є преміювання працівників в залежності від кількості послуг, які ними здійсненні.

Все це дає підстави стверджувати, що запропоновані нами заходи були обґрунтованими та нагальним для цих підприємств. Передбачається, що рекомендації будуть втілюватись в життя протягом 3-4 місяців, після яких може бути проведене повторне опитування для того щоб з'ясувати та проаналізувати сприйняття соціально-економічної відповідальності працівниками підприємств. На основі цього аналізу запропоновані заходи можуть бути скореговані, сама політика може отримати подальшого розвитку задля досягнення ще більшого ефекту.

Рішенням обох підприємств було запроваджено запропоновані автором зміни та втілені в діяльність компаній.

Згідно нашої методики, проаналізуємо СТОВ «БЕЛОР ДИЗАЙН» на сприйняття результатів реалізації заходів соціально-економічної відповідальності підприємництва. Знову застосовується перша методика Іванової Т. І., результати опитування якої представлені на рис. 5.7.

З наведеного рисунку бачимо, що по всіх групах відбулось зростання задоволеності, що в цілому відображає ефективність запропонованих заходів. Працівники позитивно відреагували на зміни, які відбулись, про що свідчать результати на рис. 5.7.

Показник задоволеності по групах зріс щонайменше на 0,2 пункти

(задоволеність колективом), а максимальне зростання на 0,7 пунктів (задоволеність заробітною платою).

Перейдемо до більш детального аналізу. Так, задоволеність процесом та змістом робіт на цьому підприємстві була на рівні 4,1 в першому опитуванні. Підприємству було запропоновано ряд заходів, що дали б більшої свободи в прийнятті рішень та їх реалізації. Як результат, ми спостерігаємо зростання на 0,4 пункти – до 4,5. З урахуванням того, що максимальний бал – 5,0, то цей результат є достатньо високим, але й в подальшому слід розвивати більшу автономію персоналу у власній діяльності, звісно з належним контролем з боку керівництва.

Показник «задоволеність колективом» зріс на 0,2 пункти від 4,6 до 4,8. В нашому дослідженні цього підприємства це є найвищим показником, який наближається до максимального. Стосунки на підприємстві колективі достатньо міцні, люди соціалізовані та мають бажання підтримувати стосунки, але з одночасною автономією саме в межах виконуваних ними завдань.

«Задоволеність організацією праці» сягнула показника в 4,4 пункти, що на 0,3 вище попереднього. Це відображає, що, в цілому, прийняті заходи на підприємстві мали свої результати та працівники позитивно їх оцінили. Надання більшої автономії у власній діяльності з одночасним збільшенням відповідальності за отриманні результати підвищує задоволеність від організації праці.

Керівництво на СТОВ «БЕЛОР ДИЗАЙН» характеризувалось авторитарним стилем управління. Після представлення попередніх результатів, йому було запропоновано перейти до більш «м'яких» методів управління, що, як ми бачимо, мало позитивні результати – зростання цього показника відбулось у 0,6 пунктів від 3,7 до 4,3. Можна запропонувати проведення даного опитування через півроку, щоб співставити результати, очікуваним є ще більше зростання задоволеності керівництвом.

Показник «задоволеності заробітною платою» зріс максимально на 0,7 пунктів. Це максимальне зростання серед усіх показників. Нами було запропоновані зміни в системі нарахування оплати праці в залежності від отриманих результатів. Як ми побачили, це має найбільше значення для персоналу. Подальший розвиток

цієї категорії може ще більше підвищити даний результат.

В цілому, ми можемо оцінити зміни як позитивні, тобто особистісно орієнтоване управління має свої наслідки для підприємства: відбувається зростання усіх показників задоволеності роботою.

Перейдемо до другої компанії ГК «Спорт Лайф», результати повторного опитування якої представлені на рисунку 5.7. В цілому спостерігається позитивний вплив від проведених змін. Зростання показників щонайменше на 0,2 пункти, максимальний зріст – 0,8 пунктів.

«Задоволеність змістом та процесом робіт» характеризується зростанням на 0,2 пункти та збільшенням рівня задоволеності самим процесом робіт. Виходячи із запропонованих рекомендацій по наданню автономії в діяльності персоналу, це було прийнято позитивно з боку персоналу. Хоча у порівнянні із іншими групами показників, зростання не настільки велике.

«Задоволеність колективом» досягла майже максимального значення – 4,9. Цей показник був найбільшим і в першому опитуванні, залишаючись максимальним досі. Це характеризує колектив як достатньо міцний, із розвинутими соціальними контактами. Формування рейтингів на підприємстві ще більше підвищило рівень задоволеності колективом, тобто конкурентна боротьба відрізняється в колективі здоровим глуздом.

Відбулось зростання показника «задоволеність організацією праці» на 0,4 пункти – від 3,9 до 4,3, як наслідок надання більшої автономії працівникам в прийнятті рішень та формування власного бачення в плануванні своєї діяльності, надання більшої свободи в авторському підході до проведення спортивних тренувань.

Але група показника «задоволеність керівництвом» зросла на 0,2 пункти, що не є достатньо високим показником у порівнянні із іншими. Рівень задоволеності керівництвом знаходиться на достатньому рівні, перевищуючи відмітку в 4,0 пункти.

«Задоволеність заробітною платою» показала максимальний зріст на 0,8 пунктів до 3,8. Це є достатньо важливим показником з урахуванням низького



показника в попередньому опитуванні. Значне підвищення задоволеності заробітною платою обґрунтовано зміною в системі оплати праці, її залежності від рейтингового оцінювання, та виконання поставлених завдань. Але цей показник й досі не досяг рівня у 4,0 пункти, що дає підстави для подальших змін в цьому спрямуванні. Чи можна провести повторне опитування через півроку, коли результативність та усвідомлення позитивних сторін цієї системи оплати будуть мати закінчене бачення.

В цілому, зміни на підприємстві ГК «Спорт Лайф» відрізняються позитивним характером. Запропоновані рекомендації, які були прийняті керівництвом для втілення в діяльність персоналу, принесли свій результат та відображують зростання задоволеності роботою працівників, що може вважатись як позитивне сприйняття результатів реалізації заходів соціально-економічної відповідальності підприємництва, які реалізовувались на підприємстві у вигляді особистісно-орієнтованого управління.

Представимо порівняльний аналіз задоволеністю політикою соціально-економічної відповідальності після проведених змін в управлінні персоналом на основі їхніх особистісних потреб на двох досліджуваних підприємствах: СТОВ «БЕЛОР ДИЗАЙН» та ГК «Спорт Лайф». Порівняння результатів представлено на рисунку 5.7.

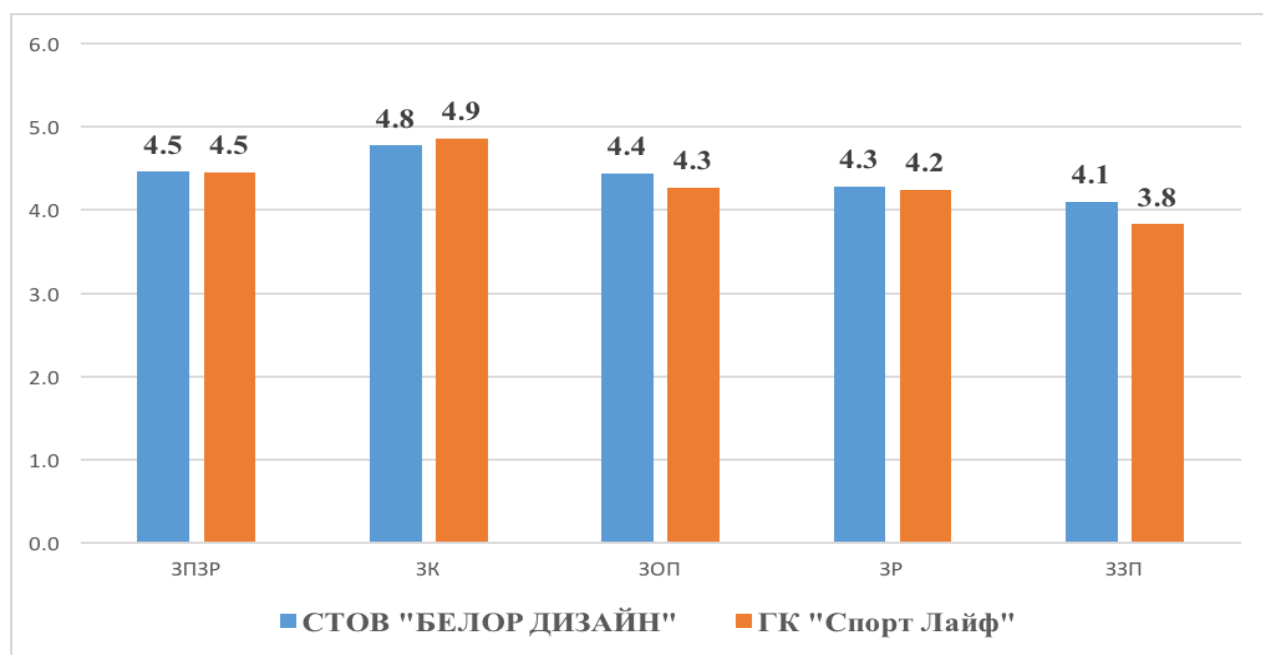


Рис. 5.7. Порівняння результатів повторного опитування на СТОВ «БЕЛОР ДИЗАЙН» та ГК «Спорт Лайф»

Як бачимо з рисунку, задоволеність роботою після особистісно-орієнтованого управління на обох підприємствах зростає та відрізняється приблизно однаковими показниками. За показником задоволеності процесом та змістом робіт працівники обох підприємств показали однаковий результат – 4,5, що є достатньо високим виходячи із 5,0 максимуму. Тобто, персонал зацікавлений в змісті виконуваної роботи та задоволений самим її процесом діяльності.

«Задоволеність колективом» найбільша в обох підприємствах та наближається до максимальної відмітки (4,8 на СТОВ «БЕЛОР ДИЗАЙН» та 4,9 на ГК «Спорт Лайф»), що характеризує соціальні стосунки на підприємствах з позитивної точки зору, із здоровим психологічним кліматом, з високим рівнем комунікації та зворотного зв'язку.

«Задоволеність організацією праці» також знаходиться на достатньому рівні (4,4 та 4,3 відповідно), що відображає гарні результати з боку сприйняття проведених заходів керівництвом компанії в цьому напрямку. Надання автономії при реалізації своїх проектів, функцій та задач підвищило рівень задоволеності як змістом робіт, так і самою організацією роботи.

Показник «задоволеності керівництвом» знаходиться на трошки меншому рівні за попереднього (4,3 та 4,2 відповідно), але знову майже однакова задоволеність. Для обох підприємств було запропоновано реалізація певних кроків із збільшення задоволеності керівниками компаній, що дало свої результати, в обох компаніях рівень показника зріс, але не на такому рівні, як задоволеність колективом. Тобто, ще можна продовжувати дії в розвитку відношення до керівництва.

Задоволеність заробітною платою показала, що на СТОВ «БЕЛОР ДИЗАЙН» персонал більше задоволений рівнем оплати своєї праці на цей час, після проведених змін, в той час як у ГК «Спорт Лайф» працівники дещо нижче задоволені (4,1 та 3,8 відповідно). Але на обох підприємствах ці показники найнижчі серед представлених. Стосовно «Спорт Лайф» можна запропонувати подальший розвиток системи оплати праці, більшої прив'язки її до отриманих результатів.

Після проведеного повторного опитування підприємство отримує реальні дані щодо сприйняття політики соціально-економічної відповідальності підприємств, так як задоволеність кожною групою характеристик відображає задоволеність однією із складових СЕВП. Дана методика дає підстави для підприємств задовольняти потреби своїх працівників, що й буде відображати соціально-економічну відповідальність конкретного підприємства. Реалізував цю методику підприємство може сформулювати нову чи удосконалити попередню політику підприємства в сфері СЕВП та досягти значимих результатів в цьому.

Таким чином, нами була запропонована методика оцінки ступеня соціально-економічної відповідальності підприємницької структури перед кожною групою стейкхолдерів, що ґрунтується на узагальнених потребах цих груп та врахуванні теоретико-методичних надбань в цій сфері. Показники, за якими пропонується оцінювати ступінь соціально-економічної відповідальності окремої підприємницької структури, носять як кількісний, так і якісний характер, що більш повно дозволить охарактеризувати об'єкт дослідження.

Розвитку отримали методичні засади оцінки сприйняття результатів реалізації заходів соціально-економічної відповідальності підприємництва, яка представлена послідовним алгоритмом проведення дослідження працівників підприємств, на основі результатів якого пропонується удосконалення політики соціально-економічної відповідальності. Проведене дослідження з'ясувало, що працівники позитивно відреагували на удосконалення політики соціально-економічної відповідальності в межах двох підприємств, яке відбулось з урахуванням інтерпретації отриманих даних та крім цього спрямовувалась на покращення якості життя працівників та забезпечення їхнього професійного та особистісного розвитку. Запропоновані методики оцінки ступеня соціально-економічної відповідальності підприємницької структури та оцінки задоволеності політикою соціально-економічної відповідальності носять рекомендаційний характер та можуть бути застосовані на підприємствах різних розмірів, масштабів та напрямків діяльності, пристосовуючись під потреби та запити працівників та самого підприємства.

## Висновки до розділу 5

У результаті обґрунтування напрямів трансформації інституційних засад і формування механізму СЕВП, структуризації складових механізму СЕВП на рівні держави, розробки рекомендацій щодо удосконалення СЕВП на рівні підприємництва одержано такі результати:

1. Результати оцінювання рівнів соціальної готовності і ЕПГП до СЕВП дозволили структурувати напрями трансформації інституційного забезпечення розвитку СЕВП задля формування ефективного механізму її реалізації. В роботі запропоновано використання матричного методу для обґрунтування таких напрямів, виходячи з соціально-економічних передумов, що склалися. Побудована матриця в координатах «соціальна готовність до СЕВП – рівень ЕПГП до СЕВП», в якій виділено шість полів, що відображають ступінь готовності підприємництва до прийняття соціально-економічної відповідальності і пріоритетні напрями трансформації інституціонального забезпечення СЕВП.

Поле «стабілізація» (квадранти 1-3) – заходи з фінансової стабілізації суб'єктів підприємництва; підвищення інвестиційної привабливості вітчизняних підприємств; економічне стимулювання до СЕВП за рахунок важелів податкової, інвестиційної, конкурентної політики. Поле «збалансування» (квадранти 4-6) – економічне стимулювання розвитку малого і мікропідприємництва (ММП) (пріоритетно – екологічного, соціального), залучення ММП до СЕВП (політика: грошово-кредитна, інвестиційна). Поле «зростання» (квадранти 7-9) – макроекономічна і суспільно-політична стабілізація; розширення комплексу податкових пільг і преференцій при реалізації СЕВП, практики співфінансування соціально-значимих проектів, податкове стимулювання розвитку фондів, некомерційних організацій підтримки діяльності з реалізації СЕВП. Поле «нейтральне» (квадранти 1-4-7) – формування громадської думки і пропаганда СЕВП, консалтинг, дослідницька і методична підтримка СЕВП, поширення кращих зарубіжних і вітчизняних практик СЕВП. Поле «латентне» (квадранти 2-5-8) – визначення національних пріоритетів і принципів розвитку СЕВП,

національна стандартизація СЕВП і звітності з СЕВП, поширення міжнародних стандартів СЕВП, технічне регулювання СЕВП, сприяння становленню неурядових інституцій підтримки СЕВП. Поле «вмотивоване» (квадранти 3-6-9) – законодавче закріплення рекомендаційних норм СЕВП, організаційне планування і контроль, організаційна регламентація, виділення і стимулювання розвитку нових сфер СЕВП.

Результати оцінки соціальної готовності та ЕПГП до СЕВП обумовлюють вихідні позиції України (в процесі трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП. При достатньо високому рівні соціального вмотивування підприємництва до соціально-економічної відповідальності її реалізація стримується низьким ЕПГП, що визначає траєкторію переходу до бажаної позиції в матриці через квадрант 5 у два етапи.

2. Реалізація визначених напрямів трансформації інституційних засад створює підґрунтя для формування дієвого механізму СЕВП в Україні. Виділені раніше два рівні СЕВП зумовлюють доцільність структуризації і змістового розкриття основних елементів цього механізму на рівнях держави і підприємництва. У відповідності до виявлених закономірностей структурно-організаційного оформлення механізму СЕВП на державному рівні уточнено зміст його основних складових: цільовий блок (розкривається через основну мету Концепція, що полягає у становленні і розвитку СЕВП в Україні як основи конструктивної взаємодії держави і підприємництва на добровільних засадах задля забезпечення сталого розвитку національної економіки і суспільного прогресу. Дорожня карта Концепції передбачає два етапи); гуманістичний блок (розкривається через принципи СЕВП, до яких включено: добровільність; системність; відкритість; прозорість; партнерство; самоорганізація; самостійність у виборі форм; напрямів та інструментів реалізації; відповідність економічного стимулювання соціальним результатам); адміністративно-правовий блок (представлений нормами конституційного, фінансового, господарського, цивільного, адміністративного, трудового права, деталізованого за важелями стимулювання (переконання) і примусу); інформаційно-комунікаційний блок

(представлений у вигляді інформаційно-аналітичної (система збору, зберігання й передачі інформації, методичне і програмне забезпечення аналітичних процедур, інформаційне забезпечення органів управління на усіх рівнях) та комунікаційної складових (структура і процедура комунікацій між акторами в процесі реалізації СЕВП, соціальна звітність, канали формування громадської думки тощо)); організаційний блок (представляє сукупність форм взаємодії підприємництва з органами державного управління, місцевого самоврядування, громадськими організаціями на засадах реалізації СЕВП(соціальне партнерство у сфері розвитку територій, підготовки кадрів, соціалізації і трудової реалізації соціально незахищених верств населення, грантові програми тощо)); інституційний блоку (відображає інституційну інфраструктуру підтримки СЕВП).

3. Високий ступінь диференціації змісту структурних елементів механізму СЕВП на рівні підприємницьких структур обмежує можливості їх уніфікації на рівні підприємництва в цілому. В роботі удосконалені методичні засади визначення рівня реалізації соціально-економічної відповідальності підприємницької структури перед основними групами стейкхолдерів, що представляють собою складову функціонального блоку механізму СЕВП. Запропоновано комплекс оцінних показників ступеня відповідальності підприємницької структури по кожній групі стейкхолдерів, за якою може бути оцінено будь-яке підприємство і що може бути модифікована під його розмір, напрям діяльності, масштаб функціонування. Комплекс показників охоплює як кількісні, так і якісні, що дозволяє більш якісно оцінити ступінь відповідальності підприємства. Запропоновано методичні засади оцінювання рівня задоволеності працівників політикою СЕВП. Вона передбачає проведення дослідження, на основі якого формується політика СЕВП. Для цього використовується методика оцінки задоволення роботою, яка в повній мірі розкриває напрями розкриття СЕВП на підприємстві. Отримані дані дозволили сформуванню нової політики реалізації СЕВП.

Одержані у п'ятому розділі результати опубліковано у наукових працях автора: [12, 13, 87, 98, 102, 357].

## ВИСНОВКИ

Основним результатом дисертації є вирішення актуальної наукової проблеми щодо розробки теоретико-методологічних основ, концептуальних засад, методичних підходів до трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в національній економіці. Результати проведеного дослідження дозволили зробити такі узагальнення і висновки.

1. За результатами вивчення теоретичних підходів до розуміння ролі і функцій підприємництва у розвитку економіки і суспільства обґрунтовано, що воно здійснює значний вплив на розвиток соціальних процесів, приймаючи на себе відповідальність за економічні і соціальні наслідки діяльності. Запропоновано визначення поняття «соціально-економічна відповідальність підприємництва» як свідомої і добровільної економічної поведінки підприємницької структури (стратегії та тактики діяльності), спрямованої на забезпечення балансу її економічних інтересів з цілями сталого розвитку національної економіки з урахуванням інтересів усіх груп стейкхолдерів і за рахунок застосування економічних інструментів і важелів. Визначені аспекти прояву СЕВП: філософський, соціальний, економічний, юридичний. Виявлена дуальна природа СЕВП і два рівні її реалізації (мікро- і макроекономічний).

2. Інституційне забезпечення механізму реалізації СЕВП має в своїй структурі інституційний базис (формальні і неформальні інститути), інституційну інфраструктуру: інституції, що безпосередньо реалізують СЕВП і інституції підтримки СЕВП, які забезпечують цей процес, групи стейкхолдерів і системоутворюючі взаємозв'язки між елементами інституційного забезпечення. Виділені чотири групи неформальних інститутів за ознакою їхньої відповідності діючим формальним інститутам: конвергентні, частково конвергентні, нейтральні, дивергентні. Обґрунтовано, що найбільш рухливими елементами інституційного забезпечення формування механізму СЕВП на рівні національної економіки є структура інституцій і стейкхолдерів, на рівні підприємництва – інституційний базис і форми взаємозв'язків між інституціями і стейкхолдерами.

3. За результатами узагальнення і систематизації множини традиційних і новітніх інструментів СЕВП запропоновано їх класифікацію за ознаками еволюційності розвитку, сферою впливу, рівня управління, психологічного сприйняття відповідальності, масштабності результатів, що дозволило структурувати форми, напрями та інструменти СЕВП, поставивши їх у відповідність основним групам стейкхолдерів. Обґрунтовано необхідність доповнення інструментарію СЕВП інструментами соціально-психологічного впливу: інструментами і технологіями підвищення суспільного визнання СЕВП на національному, місцевому, підприємницькому і особистісному рівнях, а також соціально-психологічними технологіями переконання, навіювання, стимулювання до групової і особистої відповідальності, засудження її відсутності тощо.

4. За результатами дослідження закономірностей становлення і розвитку інституту СЕВП виявлено вісім історичних етапів: започаткування, дифузія, концептуалізація, становлення, інституалізація, акцентуалізація, розвиток, конструювання інституційного забезпечення. Визначені основні закономірності розвитку механізмів СЕВП у світі: часовий лаг у формуванні механізму СЕВП на рівні держави і підприємницьких структур; конфігурація механізму СЕВП на державному рівні детермінується факторами ендогенного характеру; схоже структурно-організаційне оформлення механізму СЕВП на державному рівні (цільовий, адміністративно-правовий, гуманістичний, інформаційно-комунікаційний, організаційний, інституційний блоки); спільні риси структурно-функціональної організації, перманентне ускладнення і високий ступінь диференціації змісту структурних елементів механізму СЕВП на рівні підприємницьких структур.

5. Вивчення історичних і сучасних форм взаємодії держави і підприємництва в реалізації СЕВП дозволило ідентифікувати і описати основні моделі сполучення зусиль держави та підприємців у сфері СЕВП (американська, європейська, британська, японська, радянська, пострадянська, африканська, БРІКС), а також виявити закономірності трансформації інституційного



забезпечення механізму СЕВП: розширення інституційного базису за рахунок частково конвергентних і нейтральних неформальних інститутів; розширення структури інституціональних акторів; розгалуження інституціональних взаємозв'язків. Вітчизняна модель взаємодії держави і підприємництва в реалізації СЕВП належить до пострадянських і має низку особливостей: історичний вплив радянської моделі; утриманські настрої з боку населення і підприємницького сектору; терпимість до дивергентних інститутів; нестача вітчизняних форм і методів взаємодії держави і підприємців і практики реалізації СЕВП; несприятливі економічні передумови реалізації СЕВП.

6. Розроблено методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП, який включає методологічні принципи СЕВП, визначені на стику посткейнсіанства, традиційного й сучасного інституціоналізму, поведінкової, соціальної і солідарної економіки, соціологічних парадигм і концепцій, а також методологічні основи дослідження і діяльності в сфері СЕВП, сконструйовані на перетині раціонально-критичної, патерналістської, інтерпретативної, функціоналістської базисних парадигм.

7. За результатами статистичного аналізу отримані кількісні та якісні характеристики реалізації соціально-економічної відповідальності на рівні держави. Встановлено: рівень реального ВВП суттєво відстає від номінального; номінальний ВВП і ВВП ППС у млрд. \$ США впали до рівня 2005 року; державна політика у сфері заробітної плати і податків призводить до обмеження особистого споживання й особистого і сукупного попиту; зменшується частка соціальних витрат у Держаному бюджеті України як в цілому, так і у розрізі окремих видів видатків на соціальну сферу; відмічається падіння реальної заробітної плати і висока заборгованість із виплати заробітної плати, починаючи з 2014 р.; за Індексом людського розвитку Україна стрімко втрачає позиції; динаміка ІЛР за показником індексу доходів населення не корелює з динамікою бюджетних видатків на 1 особу. Виявлена недостатня розвиненість системи соціального звітування підприємницьких структур, хоча велике підприємництво в Україні реалізує СЕВП у широкому діапазоні. Розмір фінансових вкладень у реалізації

СЕВП і їх динаміка не мають будь-яких усталених тенденцій. Динаміка показника рентабельності операційної діяльності за групами підприємств показала економічну неспроможність малого і середнього підприємництва до реалізації СЕВП. Динаміка податкового боргу за останні роки має галопуючі темпи. На підставі проведеного аналізу визначені соціальні й економічні передумови формування механізму СЕВП в Україні.

8. Розвинуто інформаційно-аналітичне забезпечення СЕВП за результатами аналізу стану інституційного забезпечення формування механізму СЕВП в розрізі інституційної інфраструктури СЕВП (на рівні законодавчої і виконавчої влади, місцевого самоврядування, недержавних структур сприяння СЕВП) виявив її структурно-функціональну обмеженість. Дослідження і систематизація нормативно-правового забезпечення СЕВП показало слабкість стимулюючого механізму і переважно примусово-правовий характер регулювання СЕВП, обмеженість регламентаційного забезпечення її реалізації.

9. Розроблено концепцію трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП в Україні, яка має ієрархічну побудову і структурована за такими складовими, як: теоретико-методологічні імперативи, вихідний постулат (сформульований в роботі як зміцнення інституціонального базису шляхом правового визначення СЕВП, державної політики її стимулювання і здійснення, забезпеченої розвитком інституційної інфраструктури як основи формування дієвого механізму реалізації соціально-економічної відповідальності на рівні держави і підприємництва), соціально-економічні передумови, методи й інструменти трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП. Обґрунтовано, що вибір таких методів і інструментів має здійснюватися з урахуванням ступеня соціальної й економічної готовності підприємництва до СЕВП.

10. Удосконалено методичний підхід до визначення рівня соціальної готовності підприємницького сектору до соціально-економічної відповідальності з використанням модифікованої моделі Розенберга. Методичний підхід передбачає складання комплексу оцінних характеристик, що репрезентують усі

напрями СЕВП перед всіма групами стейкхолдерів, квотний принцип формування вибірки і оцінку суб'єктивного сприйняття підприємництвом важливості СЕВП і рівня її реалізації на основі бального методу. Отримана кількісна оцінка соціальної готовності підприємництва до СЕВП в Україні, яка перебуває на середньому рівні ( $I_V=0,617$  при  $I_{Vmax}=1$ ).

11. Удосконалено методичний підхід до оцінки економічного потенціалу готовності підприємництва до прийняття соціально-економічної відповідальності на основі методу аналізу ієрархій, в межах якого визначено структуру зазначеного потенціалу, до якої включено трудовий, матеріально-технічний, науково-інноваційний, соціально-інфраструктурний, бюджетний, інвестиційний, експортно-імпорتنний часткові потенціали, і побудовано трьохрівневу ієрархічну модель. За результатами чисельних розрахунків виявлено низький економічний потенціал готовності підприємства до СЕВП (на рівні 24,7 % від максимально можливого).

12. Запропоновано методичний підхід до обґрунтування напрямів трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП на основі побудови матриці в координатах «соціальна готовність підприємництва до СЕВП – економічний потенціал готовності підприємництва до СЕВП», в якій виділені і описані шість основних полів, що відповідають інтервалам високих, середніх і низьких значень показників. В матриці визначені вихідні позиції України на основі отриманих раніше кількісних оцінок готовності підприємництва до СЕВП, і окреслена оптимальна траєкторія трансформації інституційних засад формування механізму СЕВП. За результатами дослідження обґрунтовані напрями та етапи трансформації інституційних засад, деталізовані окремо для інституційного базису й інституційної інфраструктури.

13. Удосконалено науковий підхід до формування механізму СЕВП в Україні в частині визначення структури і змісту елементів такого механізму на рівні держави і підприємництва. На рівні держави визначено основну мету розвитку СЕВП України як основи конструктивної взаємодії держави і підприємництва на добровільних засадах задля забезпечення сталого розвитку національної економіки і суспільного прогресу, а також виокремлені завдання

держави щодо СЕВП і принципи її реалізації, які запропоновано закріпити на рівні Національної концепції СЕВП в Україні, і розкритий зміст адміністративно-правового, інформаційно-комунікаційного, організаційного й інституційного блоків механізму СЕВП. На рівні підприємництва розроблено методичні положення щодо оцінки ступеня соціально-економічної відповідальності підприємницької структури перед всіма групами стейкхолдерів і задоволеності її персоналу політикою СЕВП.

14. За результатами проведеного дослідження сформовані теоретико-методологічні засади, сформовано концепцію трансформації інституційного забезпечення формування механізму СЕВП, розроблені методичні підходи до її реалізації, визначено ступінь готовності підприємництва до СЕВП, обґрунтовані пріоритетні напрями трансформації інституційного базису й інституційної інфраструктури формування механізму СЕВП і визначено структуру й зміст його елементів на рівні держави і підприємництва.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агарков О. Принцип соціальної справедливості як основа методології соціально-політичного маркетингу. *Український науковий журнал «ОСВІТА РЕГІОНУ»*. 2011. № 4. С. 243–248.
2. Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2017 році». Київ: НІСД, 2017. 928 с.
3. Андрищенко А.І., Рябець І.М. Соціальна відповідальність: теоретико-методологічний аспект аналізу. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. 2009. №844. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. Вип. 23. С. 133–135.
4. Антонюк О. П. Аналіз підходів до моделювання економічного зростання з урахуванням екологічного та соціального факторів. *Економіка і регіон*. 2014. № 6. С. 125-129.
5. Антошко Т. Р. Механізм впровадження корпоративної соціальної відповідальності на промислових підприємствах : дис. канд. Економ. наук : 08.00.04 / НУ «Київський політехнічний інститут». Київ, 2012. 263 с.
6. Антошко Т. Р., Круш П. В., Тюленева Ю. В. Впровадження корпоративної соціальної відповідальності на промислових підприємствах. Київ: НТУУ «КПІ», 2013. 275 с.
7. Ахновська І.О., Лепіхова О.Ю. Механізм впровадження корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах України. *Економіка і організація управління*. 2016. № 1 (21). С. 36–44.
8. Бабина О. Є., Комарова А.А. Механізм підвищення рівня соціально відповідальної діяльності підприємств України. *Бізнес Інформ*. 2014. №12. С. 69–74.
9. Багиев Г.Л., Асаул А.Н. Организация предпринимательской

деятельности: учебное пособие / Под общей ред. проф. Г.Л.Багиева. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2001. 231 с.

10. Баранова С. В. Відповідальність особистості як складова особистісної зрілості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2011. Вип. 26. С. 126–133.

11. Батченко Л. В. Драгомірова Є. С., Деліні М. М. Соціальний менеджмент в умовах євроінтеграції. Донецьк : ДонДУУ, 2008. 341 с.

12. Батченко Л. В., Деліні М. М. Інституційний механізм забезпечення соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці. *Ефективна економіка*. 2016. № 4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6275> (дата звернення: 14.08.2017).

13. Батченко Л. В., Деліні М. М. Методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці. *Ефективна економіка*. 2015. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6274>(дата звернення: 30.03.2016).

14. Батченко Л. В., Деліні М. М. Соціальний маркетинг як інструмент реалізації соціально-економічної відповідальності підприємництва. *Глобальний економічний простір: детермінанти розвитку*: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції. (Миколаїв, 15 грудня 2017 р.). У 2-х частинах. – Миколаїв : МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2017. Ч. 2. С. 55–59.

15. Батченко Л. В., Деліні М. М. Соціально-відповідальне управління в Україні. *Правові, управлінські та економічні аспекти трансформації сучасного громадянського суспільства*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції викладачів і аспірантів (Київ, 2016) 2016 р. У 2 ч. Ч. 2 / М-во культури України; Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. – Київ: Видав. Центр КНУКіМ, 2016. – 499 с. – С. 47–49.

16. Безрукова О. А. Соціальна відповідальність в сучасному

українському суспільстві: соціологічна концептуалізація та досвід емпіричного дослідження: дис. ... д-ра соціол. наук : 22.00.04 / Класичний приватний університет. Запоріжжя, 2015. URL: [http://virtuni.education.zp.ua/info\\_cpu/sites/default/files/disertaciya\\_dodatk\\_bezrykova.pdf](http://virtuni.education.zp.ua/info_cpu/sites/default/files/disertaciya_dodatk_bezrykova.pdf) (дата звернення: 17.02.2016).

17. Белопольский Н.Г. Внутренние резервы для спасения Украины. *Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*: Зб. наук. пр. Маріуполь: ПДТУ, 2014. Вип. 1(10), Т.1. С. 12–19.

18. Белявська К. С. Соціальна відповідальність бізнесу: еволюція поглядів на проблему. *Вісник Хмельницьк. нац. ун.* 2011. № 1. С. 228–233.

19. Березіна О. Ю. Перспективи формування національної моделі корпоративної соціальної відповідальності. *Вісник ДНУ. Серія: «Світове господарство і міжнародні економічні відносини»*, 2012, вип. 4, с. 3–10.

20. Бержанір А. Л. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник підвищення ефективності сучасного бізнесу. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип. 1-2. С. 43–47.

21. Бібик Н. В. Корпоративна соціальна відповідальність в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»* : зб. наук. пр. темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. Харків : НТУ «ХПІ». 2012. № 14. С. 9–16.

22. Біла І.С., Красман Н.В. Соціальна відповідальність бізнесу: теоретичні аспекти та практична реалізація в економіці України. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. Випуск 5 (10). С.3–7.

23. Білоног Ю. Характеристика та аналіз структурних елементів соціальної відповідальності бізнесу. *Грані*. 2015. 18(5), 30–36. URL: <https://grani.org.ua/index.php/journal/article/view/199> (дата звернення: 13.05.2016).

24. Боднарук О. В. Європейський досвід державного регулювання корпоративної соціальної відповідальності. *Менеджер*. 2016. № 2. С. 41–48.

25. Борецька Н. П. Участь держави у формуванні національної

моделі корпоративної соціальної відповідальності. *Держава та регіони*. Сер.: Державне управління. 2013. № 4. С. 80–85.

26. Брехаря С. Етапи становлення корпоративно-соціальної відповідальності українського бізнесу. *Наукові записки ІПЕНД ім. І.Ф. Кураса НАН України*. 2012. Випуск 5-6(85-86), с. 312–326.

27. Брич В. Я., Колодницька О. З. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Інноваційна економіка*. 2015. № 4. С. 72–75. URL:[http://nbuv.gov.ua/UJRN-inek\\_2015\\_4\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN-inek_2015_4_12)(дата звернення: 18.01.2016).

28. Бульба В. Г., Третяк М. В. Зарубіжний досвід державного регулювання соціальної відповідальності бізнесу. *Теорія та практика державного управління*. 2013. Вип. 3. С. 343–350.

29. Бурлуцький С. Саморегулювання в системі соціального партнерства. Соціальна відповідальність: підприємство – регіон – країна [текст]: матер. всеукраїнської науково-практичної конференції (25 грудня 2015 р., Київ-Краматорськ-Чернівці-Вінниця). Краматорськ, 2015. С.30 – 333.

30. Бурлуцький С.В. Концепція «створення спільної цінності» в системі стратегічного планування розвитку регіонів. *Економіка та право*. 2015. №1 (40). С. 13 – 19.

31. Бухаріна Л. М., Сучков А. В. Використання соціальної відповідальності бізнесу для створення позитивного іміджу підприємства. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип. 1-2. С. 48–53.

32. Буян О. А. Підходи до оцінки ефективності корпоративної соціальної відповідальності підприємств в Україні. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка»*. 2012. Випуск 6 (2). С. 159–165.

33. В мире усиливается законодательное регулирование социальной ответственности бизнеса. URL: <http://tass.ru/plus-one/4403997> (дата звернення: 13.09.2016).

34. Веревкин Л. П. Социальная ответственность бизнеса. *Мониторинг*



*общественного мнения*. 2010. № 1. С. 44–55.

35. Візитна картка Українського форуму благодійників. Місія. URL: <http://ufb.org.ua/aboutus/vizitna-kartka/misija.htm> (дата звернення: 11.12.2016).

36. Водницька Н.В. Управління трудовою сферою промислового підприємства з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу: дис. канд. економ. наук: 08.00.04 / Харківський національний економічний університет, Харків, 2008.

37. Войнаренко М. П., Білорусець Л. М. Соціальний потенціал фінансово-кредитного обслуговування населення. Прометей. 2014. № 3. С. 75-80 URL:[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Prom\\_2014\\_3\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Prom_2014_3_15)(дата звернення:08.02.2016).

38. Волинець У. Моделі соціальної відповідальності. Вісник Львівського національного аграрного університету. Сер : Економіка АПК. 2013. № 20(1). С. 117–122.

39. Волосковець Н. Ю. Корпоративна соціальна відповідальність підприємств як основа інноваційного розвитку сучасної економіки. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. Економічні науки. 2010. Вип. 17. С. 125–130.

40. Ворончак І.О. Формування регіональної політики забезпечення соціальної відповідальності бізнесу: дис. ... к екон. наук : 08.00.05 / Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2015. 232 с. URL: [http://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/5505/1/voronchak\\_i\\_o.pdf](http://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/5505/1/voronchak_i_o.pdf) (дата звернення: 11.09.2016).

41. Гаврилюк Р. Патерналізм як функціональна константа етатистської доктрини податкового права. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. - 2014. Вип. 60. С. 192-201.

42. Гальчак Х. Р. Соціальна відповідальність бізнесу в ринкових умовах господарювання. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2011. № 698: Проблеми економіки та управління. С. 140–146.

43. Гелих О.Я. Предпринимательство как социальный феномен. *Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена*. 2003. Т. 3. № 5, с. 217–230.

44. Герасименко О. Соціальний облік та нефінансова звітність як інструменти реалізації соціальної відповідальності. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2012. Вип. 137. С. 39–42.

45. Глебова А. А. Социальная ответственность бизнеса Украины на современном этапе формирования рыночных условий. *Экономика и управление: теория и практика: материалы международной заочной научно-практической конференции*. (20 сентября 2012 г.). URL: <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/3898-2012-09-28-06-31-52> (дата звернення: 3.06.2014).

46. Глобальний договір ООН. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: [http://www.mlsp.gov.ua/labour-control/uk/publish/article?art\\_id=88867&cat\\_id=34940](http://www.mlsp.gov.ua/labour-control/uk/publish/article?art_id=88867&cat_id=34940) (дата звернення: 11.09.2016).

47. Гнатъєва Т.М. Соціальна відповідальність бізнесу як інструмент ефективності корпоративної стратегії. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету*. 2014. № 2(74). С. 35–44.

48. Гоголя О. П., Кудінова І. П. Соціальна відповідальність бізнесу. Ніжин : ПП Лисенко М. М., 2011. 175 с.

49. Головінов О. М. Соціальна відповідальність бізнесу: українські реалії і проблеми. *Економічний вісник Донбасу*. 2014. № 2. С. 187–192.

50. Гордієнко Л. А. Моделі корпоративної соціальної відповідальності. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2014. Т. 19, Вип. 2(5). С. 34–38.

51. Градюк Н. М. Соціальна відповідальність підприємств: концептуалізація поняття. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. Вип. 21. 117. С. 364–371.

52. Градюк Н. М. Сучасні моделі соціальної відповідальності підприємств. *Nastoleni moderni vedy: Materialy VII Mezinarodni vedecko-prakticka konference*. 2011. Dil 3. *Ekonomicke vedy*. Praha: PH «Education and Science», 2011. P.24–26.

53. Градюк Н. М. Соціальна відповідальність підприємств в умовах становлення громадянського суспільства в Україні. *Регіональна економіка*. 2011. № 2. С. 143–150.

54. Грановська І. В. Міжнародні стандарти звітності соціальної відповідальності бізнесу. *Економічний вісник університету* : зб. наук. пр. учених та аспірантів ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». 2012. Вип. 19/1 URL: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/evu/2012\\_19\\_1/Granovsk.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/evu/2012_19_1/Granovsk.pdf) (дата звернення: 19.03.2014).

55. Гриненко А. М. Соціальна справедливість як ключовий принцип у реалізації соціальної політики держави *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»]. Сер. : Педагогіка*. 2009. Т. 112, Вип. 99. С. 104-107.

56. Грицина Л. А. Механізм формування корпоративної соціальної відповідальності в управлінні підприємством [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к. е. н. : спец. 08.00.04 / Хмельницький національний університет. Хмельницький, 2009. 20 с.

57. Грицина Л. А. Міжнародні аспекти формування корпоративної соціальної відповідальності промислових підприємств. *Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія: Економічні науки*. 2008. № 3 (30). С. 309–311.

58. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1 (15). С. 39–46.

59. Грунтковський В.Ю. Формування та розвиток соціальної відпові-

дальності бізнесу в умовах ринкової трансформації економіки: дис ... канд. екон. наук: 08.00.01 / Білоцерківський національний аграрний університет: Київ., 2012.

60. Гудзинський С. О. Соціальна відповідальність бізнесу: її сутність та роль в регулюванні зайнятості. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2013. № 2(2). С. 63–72.

61. Дакус А. В., Сімченко Н. О. Економічний розвиток підприємства: сутність та визначення. *Актуальні проблеми економіки та управління: збірник наукових праць молодих вчених*. 2012. Вип. 6. URL:<http://probleconomy.kpi.ua/pdf/2012-3.pdf>(дата звернення: 17.03.2017).

62. Даниленко О. А. Критерії оцінки результативності управління соціальною відповідальністю на стадіях життєвого циклу розвитку організації. URL: [http://mev-hnu.at.ua/load/mizhnarodna\\_naukovo\\_-\\_praktichna\\_internet\\_konferencija/1formuvannja\\_ta\\_ocinka\\_efektivnosti\\_-\\_funkcionuvannja\\_mekhanizmiv\\_upravlinnja\\_dijalnistju\\_pidpriemstv/2-1-0-51](http://mev-hnu.at.ua/load/mizhnarodna_naukovo_-_praktichna_internet_konferencija/1formuvannja_ta_ocinka_efektivnosti_-_funkcionuvannja_mekhanizmiv_upravlinnja_dijalnistju_pidpriemstv/2-1-0-51)(дата звернення: 04.07.2016).

63. Дейч М.Є. Напрями розвитку корпоративної соціальної відповідальності в контексті соціоекономічного підходу *Соціоекономіка: зб. наук. пр.* Донецьк: ІЕП НАНУ, 2010. С. 166–182.

64. Дейч М.Є. Становлення та розвиток багаторівневої системи соціальної відповідальності: управлінський аспект. Донецьк: Ін-т економіки промисловості, 2014. 352 с.

65. Дейч М.Є. Формування та розвиток багаторівневої системи соціальної відповідальності: організаційно-управлінське забезпечення: автореферат... д-ра екон. наук, спец.: 08.00.03 – економіка та управління національним господарством / Ін-т економіки пром-сті НАН України, Київ, 2015. 35 с.

66. Дейч М.Є. Формування та розвиток багаторівневої системи соціальної відповідальності: організаційно-управлінське забезпечення : дис

... д-ра екон. наук: 08.00.03 / Інститут економіки промисловості НАН України. Київ, 2015. С. 16–20.

67. Делини М. Н. Становление корпоративной социальной ответственности в управлении предприятиями в мировой бизнес-среде. *Управление в социальных и экономических системах*: м-лы XXSV международной научно-практической конференции. (Минск, 14 мая 2015 г.) Минск : Минский университет управления, 2015. С. 105-107.

68. Дерев'янку Ю. М., Мельник Л. Г., Кубатко О. В. Соціальна та солідарна економіка: поняття та сутність, досвід та перспективи. *Mechanism of Economic Regulation*. 2014. № 3. С. 89–98.

69. Деріга В.В. Соціальна та гуманітарна політика. URL: <http://lib.chduedu.ua/pdf/posibnuku/315/6.pdf> (дата звернення: 18.06.2017)

70. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дати звернення: 12.01.2015, 14.08.2015, 08.11.2015, 19.09.2016, 18.06.2017).

71. Деліні М. М. Аналіз стану інституційного забезпечення механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці. *Інфраструктура ринку*. Випуск 12/2017 URL: <http://market-infr.od.ua/uk/12-2017> (дата звернення: 10.10.2017)

72. Деліні М. М. Визначення соціального інвестування та соціально відповідального інвестування стосовно соціально-економічної відповідальності підприємництва. *Науковий економічний журнал «Інтелект XXI»*, Київ, 2016. №6. С.179–186.

73. Деліні М. М. Державне регулювання соціально-економічної відповідальності підприємництва: європейський досвід. *Економічний аналіз*. Тернопіль, 2017. С. 36–43.

74. Деліні М. М. Досвід Індії в розвитку напрямків соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Запоріжжя, 2017. Випуск 6 (12). С. 38–41.

75. Деліні М. М. Еволюційний розвиток напрямів соціальної відповідальності у світі. *Ефективна економіка та менеджмент: теорія і практика*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. (Дніпропетровськ, 14-15 листопада 2014 р.) Національний гірничий університет. У 2-х частинах. – Дніпропетровськ: Видавничий дім «Гельветика», 2014. Ч. 2. С. 7–10.

76. Деліні М. М. Індексний метод в оцінці соціально-економічної відповідальності підприємництва: міжнародний та український досвід. *Збірник наукових праць «Проблеми системного підходу в економіці»*. Київ, 2017. Випуск 6 (62). С.63–69.

77. Деліні М. М. Інструменти соціально-економічної відповідальності підприємств. International Scientific conference Anti-crisis management: State, Region, Enterprise: Conference Proceedings. (Le Mans, France, November 17th, 2017). Le Mans, France: Baltija Publishing. Part II. pp. 44–46.

78. Деліні М. М. Мультивимірний аспект відповідальності підприємництва та її роль в розвитку національної економіки. *Електронне наукове фахове видання. «Ефективна економіка»*. 2014. №12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6147> (дата звернення: 12.12.2016).

79. Деліні М. М. Напрями оцінки соціально-економічної відповідальності підприємництва. *«Проблеми системного підходу в економіці»*. Київ, 2017. Випуск 4 (60). С. 131–137.

80. Деліні М. М. Напрями підвищення корпоративної соціальної відповідальності українського бізнесу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. Херсон, 2015. Випуск 15. Частина 1. С. 118 – 123.

81. Деліні М. М. Напрями соціальної відповідальності бізнесу в Україні. *Актуальні проблеми модернізації економіки та фінансової системи України*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. (Черкаси, 28-29 листопада 2014 р.). Черкаси : ЧДТУ, 2014. С.242–245.

82. Деліні М. М. Напрями та форми реалізації соціально-економічної відповідальності підприємства. *Вісник Одеського національного університету*. Одеса, 2016. Том 21. Випуск 11 (53). С. 17–20.

83. Деліні М. М. Напрямки розвитку державного регулювання соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні на основі Європейського досвіду. *Наукові підходи до модернізації економіки та системи управління: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*. Київ: Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського, 2017. С.25–28.

84. Деліні М. М. Нормативно-правове регулювання соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні. *Збірник наукових праць ДонДУУ «Проблеми та перспективи забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку»*. Серія «Економіка». Маріуполь, 2016. Т.ХVII, вип. 299. С. 71–80.

85. Деліні М. М. Нормативно-правові аспекти пільгового оподаткування як важіль розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва. Херсон, 2016. Вип. 16. Ч.1. с. 83–89.

86. Деліні М. М. Підходи до визначення соціальної відповідальності бізнесу. *Фінансово-економічні та соціальні чинники розвитку міжнародних відносин: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Київ, 6-7 червня 2014 р.). Київ: К. : ГО «Київський економічний науковий центр», 2014. Ч. 1. С.35–37.

87. Деліні М. М. Показники оцінки соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні. *Проблеми економіки*. Харків, 2017. № 4. С. 163–170.

88. Деліні М. М. Проблеми впровадження корпоративної соціальної відповідальності. *Вісник Одеського національного університету: серія «Економіка»*. Одеса, 2014. Т. 19, випуск 2/5. С. 38–41.

89. Деліні М. М. Проблеми реалізації корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах України. *Політика корпоративної*

соціальної відповідальності в контексті сталого соціально-економічного розвитку: матеріали I Міжнар. наук.-практ. Конф. (м. Донецьк, 5-6 грудня 2013 р.). Донецьк: ДонДУУ, 2013. С. 64-66.

90. Деліні М. М. Розвиток державного регулювання соціально-економічної відповідальності України: індійський досвід. *International Scientific Conference Innovative Potential of Socio-Economic Systems: the Challenges of the Global World, Part I, December 22th, 2017. Lisbon, Portugal: Baltija Publishing.* – pp. 30-33.

91. Деліні М. М. Систематизація інструментарію соціально-економічної відповідальності підприємств: теоретичний аспект. *Науковий журнал «Проблеми економіки».* Харків, 2016. №4. С. 120-126.

92. Деліні М. М. Соціальна відповідальність бізнесу: соціально-економічна компонента. *Інноваційно-інвестиційні проблеми розвитку економіки України: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції.* (Київ, 7 грудня 2017 р.). У 2-х частинах. Київ: Національний авіаційний університет, 2017. Ч.1. С. 81-84.

93. Деліні М. М. Соціальна звітність в оцінці соціально-економічної відповідальності підприємництва. *Науковий економічний журнал «Інтелект XXI».* Київ, 2017. Випуск 6. С.41-45.

94. Деліні М. М. Соціальна складова сталого розвитку. *Сталий розвиток – XXI століття: управління, технології, моделі. Дискусії 2015: колективна монографія / за наук. ред. проф. Хлобистова Є.В. Черкаси, 2015. С.109-115.*

95. Деліні М. М. Соціальний та благодійний маркетинг в системі соціально-економічної відповідальності бізнесу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки».* Херсон, 2017. Випуск 27-1. С. 135-138.

96. Деліні М. М. Соціально-економічна відповідальність в системі соціальної відповідальності підприємництва. *International Scientific conference The development of International Competetiveness: State, Region,*



Enterprise: Conference Proceedings. (Lisbon, Portugal, December 16th, 2016).  
Lisbon, Portugal: Baltija Publishing, 2016. Part I. pp. 132-134.

97. Деліні М. М. Соціально-економічна відповідальність підприємництва в системі соціальної відповідальності бізнесу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. Ужгород, 2017. Випуск 16. Частина 1. С. 84-88.

98. Деліні М. М. Соціально-економічна відповідальність підприємництва: теорія, методологія, напрями розвитку: монографія. Краматорськ: ДДМА, 2017. 451 с.

99. Деліні М. М. Соціально-економічна складова підприємництва. *Науковий журнал «Причорноморські економічні студії»*. Одеса, 2016. Випуск 12, Ч. 1. С. 117-120.

100. Деліні М. М. Сучасні соціально-відповідальні практики бізнесу в Україні. *Сталий розвиток – XXI століття: управління, технології, моделі. Дискусії 2017: колективна монографія / за наук. ред. проф. Хлобистова Є.В.* Київ, 2017. С. 387-393.

101. Деліні М. М. Теоретико-методологічні засади соціальної відповідальності бізнесу: соціально-економічний аспект. Маріуполь, 2017. Том XVIII : Випуск 304, Серія «Економіка». С. 62-72.

102. Деліні М. М. Теоретичний огляд підходів до оцінки соціально-економічної відповідальності підприємств. Перспективи інноваційного розвитку економіки: сучасні підходи та напрями: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. (Ужгород, 17-18 листопада 2017 р.). У 2-х частинах. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2017. Ч. 1. С. 80-83.

103. Деліні М. М. Фандрайзинг та донорство як інструменти реалізації соціально-економічної відповідальності підприємництва. *Причорноморські економічні студії*. Одеса, 2017. Випуск 23. С. 75-78.

104. Деліні М. М. Розвиток напрямів соціальної відповідальності

бізнесу у світі та в Україні: еволюційний аспект. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №18. «Економіка і право»: зб. Наукових праць*. Київ, 2014. Випуск 26. С. 9-17.

105. Деліні М. М. Соціальна відповідальність вищої освіти в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. Херсон, 2014. Випуск 9, Частина 4. С. 165-168.

106. Деліні М. М. Соціальна відповідальність підприємництва в контексті соціальних моделей країн Європи. *Наук. вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. Ужгород, 2015. Вип. 3. С. 98-101.

107. Деліні М.М. Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціальних моделей країн Європи. *Економіка і менеджмент: сучасні трансформації в епоху глобалізації* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. (Клайпеда, Литва, 29 січня 2016 р.). С. 215-218.

108. Діденко Н., Павлова Г. Аксіологічні детермінанти соціальної відповідальності бізнесу. *Схід*. 2009. № 7 (98). С. 124–126.

109. Доклад о человеческом развитии 2016. Человеческое развитие для всех и каждого.

110. Докторова Д. Соціальна солідарність у чотирьох основних соціологічних традиціях. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія*. 1(8)/2017. С. 41-44.

111. Дорогунцов С.І., Коценко К.Ф., Хвесик М.А. та ін. Екологія: підручник. Київ: КНЕУ, 2005. 371 с.

112. Дудкин А. В., Петрушенко Ю. Н. Социальная ответственность как фактор обеспечения экономической эффективности предприятия в долгосрочной перспективе. *Проблеми економіки, управління та розвитку підприємств в сучасних умовах*: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів, 12–13 березня 2008 р. Харків : РВВ ХДТУБА, 2008. С. 31–32.

113. Дудкін О. В. Механізм соціальної відповідальності організації.

*Сучасні проблеми вищої освіти України в контексті інтеграції до європейського освітнього простору: матеріали науково-методичної конференції, 6–7 жовтня 2010 р. Суми: Сумський державний університет, 2010. С. 165–167.*

114. Екологія та соціальний захист. Програма сталого розвитку України. URL: <http://www.esz.org.ua/> (дата звернення: 17.03.2017).

115. Енциклопедія сучасної України. URL: [http://esu.com.ua-/search\\_articles.php?id=13350](http://esu.com.ua-/search_articles.php?id=13350) (дата звернення: 14.02.2016).

116. Ермолаева Т. К. Корпоративная социальная ответственность как условие устойчивого развития. Учебно-методический комплекс. Москва: Российская государственная академия интеллектуальной собственности (РГАИС), 2012. 184 с.

117. Євтушенко В. А. Оцінка корпоративної соціальної відповідальності: методи, об'єкти, показники / В. А. Євтушенко . – Вісник НТУ «ХПІ». – 2013. – № 46 (1019). – С. 53–63.

118. Євтушенко В. А. Внутрішні та зовнішні інституційні форми корпоративної соціальної відповідальності *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2013. № 1. С. 40–46.

119. Євтушенко В. А. та Шуба Т. П. Стратегія інституціоналізації соціальної відповідальності в організації. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка*. 2016. Т. 21, Вип. 1. С. 85–91.

120. Жиглей І.В. Моделі соціальних держав та соціальний захист: екскурс в минуле та майбутнє. *Вісник ЖДТУ*, 4 (46). С. 71–79.

121. Жмай О. В. Корпоративна соціальна відповідальність: перспективи та можливості серед підприємств малого та середнього бізнесу в Україні. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2015. Т. 14, вип. 2. С. 185–193.

122. Жосан Г. В. Соціальна відповідальність у забезпеченні результативності діяльності підприємства: дис. к. екон. наук: 08.00.04 / Херсон. нац. техн. ун-т. Херсон, 2014. 200 с.

123. Забезпечення системного підходу до реформування адміністративно-територіального устрою України. URL: [http://www.niss.gov.ua/public/File/2015\\_analit/reformaATU.pdf](http://www.niss.gov.ua/public/File/2015_analit/reformaATU.pdf) (дата звернення: 18.05.2016)

124. Забезпечення системного підходу до реформування адміністративно-територіального устрою України. Аналітична доповідь Національного інституту стратегічних досліджень. URL: [http://www.niss.gov.ua/public/File/2015\\_analit/reformaATU.pdf](http://www.niss.gov.ua/public/File/2015_analit/reformaATU.pdf) (дата звернення: 13.12.2016).

125. Задорожнюк Н. А. Механізм функціонування благодійного маркетинга. *Інноваційна економіка*. 2013. № 6. С. 221–223.

126. Затеїщикова О. О. Аналіз підходів до оцінки соціальної відповідальності бізнесу *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. Вип. 2. С. 189–194.

127. Звіт Nestle в Україні «Створення спільних цінностей», 2017. 36 с.

128. Звіт з корпоративної соціальної відповідальності ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» за 2014 р., 2015 р. 42 с.

129. Звіт з прогресу Групи компаній «Фокстрот», 2017. 18 с.

130. Звіт про діяльність компанії ЕУ в Україні у галузі сталого розвитку за 2015-2016 роки «Удосконалюючи бізнес, змінюємо світ на краще», 2017. 30 с.

131. Звіт про сталий розвиток корпорації «Оболонь», 2015. 63 с.

132. Зеркалов Д. В. Безпека праці. Київ: Основа, 2012. 637 с.

133. Зеркалов Д. В. Проблеми екології сталого розвитку: монографія. Київ: Основа, 2013. 430 с.

134. Зубенко В.В. Сучасне середовище економічної концепції сталого розвитку. Електронне фахове видання «Ефективна економіка». URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1484> (дата звернення: 17.03.2017).

135. Иванова Т. Ю., Рассказова Е.И., Осин Е.Н. Структура и

диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики. *Организационная психология*. 2012. №3. С. 2–15.

136. Инструменты корпоративной социальной ответственности. URL: <http://csrjournal.com/instrumenty-korporativnoy-socialnoj-otvetstvennosti> (дата звернення: 03.02.2017).

137. Исследование «Социальная ответственность бизнеса – опыт России и Запада». *Комитет по укреплению социальной ответственности и бизнеса*. Москва, 2004. 96 с.

138. Іванова О. І. Юридична відповідальність як різновид соціальної відповідальності. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. Число 3. С. 21–26.

139. Іващенко А. І. Теоретичні аспекти розвитку соціально-відповідального інвестування в Україні. *Облік і фінанси*. 2014. № 3. С. 90-95.

140. Інтегрований звіт ДТЕК 2016: фінансові та нефінансові результати, 2017. 158 с.

141. Іншаков О.В., Фролов Д.П. Інституція – ключ до розуміння економічних інститутів. *Економічна теорія*. 2011. № 1. С. 52-62.

142. Каленіченко Л. І. Юридичні аспекти категорії «соціальна відповідальність» у системі суспільних наук. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2014. Вип. 11(1). С. 14–17.

143. Калінеску Т. В., Ліхоносова Г. С., Альошкін В. С. Соціальна відповідальність: [підручник] Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. Вол. Даля, 2015. 470 с.

144. Кармазіна М., Шурбована О. «Інститут» та «інституція»: проблеми розрізнення понять. *Політичний менеджмент*. 2006. N 4. С. 10–19.

145. Катаєв А. В. Соціально-орієнтований маркетинг-аудит: монографія. Харків: Видавець Обережок В., 2005. 212 с.

146. Катихін Є.О. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу та

її основні принципи. *Статистика України*. 2011. № 3. С. 83-86.

147. Кирилюк Н. В. Корпоративна соціальна відповідальність: досвід європейських компаній. *Молодий вчений*. 2015. № 2(2). С. 107-111.

148. Киселев Е.А. Основные подходы к исследованию предпринимательства как формы социально-экономической активности населения. *Вестник Тамбовского университета. Гуманитарные науки*. 2013. № 9. С. 280-284.

149. Клименко М. І. Соціально-філософське осмислення поняття «соціальна солідарність»: теоретичні витоки і практики дослідження. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка: збірник наукових праць*. 2007. № 2(20). Ч. 2. С. 69–72.

150. Князева Т. В., Радченко Г. А. Теоретичні передумови формування концепції еколого-відповідального маркетингу. *Проблеми економіки*. 2017. №4. С. 319-325.

151. Кнудышева Е.С. Экономико-математическое моделирование : Учебник; под науч.ред. проф. Б.А. Суслакова. 4-е изд. Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К0». 2012. 424 с.

152. Коваленко Є. В. Еволюція відповідальності у бізнесі як відображення соціально-економічних процесів макрорівня. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка*. 2015. Т. 20, Вип. 1(2). С. 57-61.

153. Коваленко Є.В. Зарубіжний досвід формування національних моделей корпоративної соціальної відповідальності. *Механізм регулювання економіки*. 2016. № 1. С. 106-112.

154. Коваленко Є.В. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні *Глобальні та національні проблеми економіки* Електронне наукове фахове видання. Миколаїв. 2016. Випуск 9. URL: <http://global-national.in.ua/archive/9-2016/28.pdf> (дата звернення: 17.02. 2017).

155. Коваленко О. В. Підприємництво та його організаційно-правові

засади: навчальний посібник. Луганськ: Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. 400 с.

156. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 24.12.2016).

157. Козирєва О.В. Обґрунтування методичного підходу до оцінки корпоративної соціальної відповідальності фармацевтичного підприємства. URL: <http://socpharm.nuph.edu.ua/files/2013/04/Art-K.pdf> (дата звернення: 26.12.2016).

158. Колосок А. Зарубіжний досвід соціальної відповідальності бізнесу та перспективи його застосування в Україні. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2015. № 1. С. 15-19.

159. Колосок А. Теоретичний аспект соціальної відповідальності бізнесу. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2015. № 4. С. 64-67.

160. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 8. С. 3–11.

161. Колот А. М. Сучасна філософія корпоративної соціальної відповідальності: еволюція поглядів. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 8. С. 3–17.

162. Колот А. М. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів. *Економічна теорія*. 2013. № 4. С. 5-26. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecte\\_2013\\_4\\_2](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecte_2013_4_2) (дата звернення: 24.01.2015).

163. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін. Соціальна відповідальність : [навч. посіб. ]. Київ: КНЕУ, 2015. 519 с.

164. Комар О. Конструктивістська парадигма освіти. *Філософія освіти*. 2006. № 2(4). С. 36-45.

165. Комарницький І. Ф., Галушка, З. І. Соціальна відповідальність бізнесу як інструмент управління сучасним підприємством. *Зб. наук. праць*

*Буковинського у-ту.* 2010. № 6. URL: [http://zbirnuk.bukuniver.edu.ua/issue\\_articles/7\\_1.pdf](http://zbirnuk.bukuniver.edu.ua/issue_articles/7_1.pdf) (дата звернення: 17.02.2017).

166. Комарова К. В., Ковальчук Н. В. Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України. *Інноваційна економіка.* 2016. № 5-6. С. 25–30.

167. Комаровський О. В. Фандрейзинг у питаннях, відповідях та цитатах: [навч. посіб.]. Луганськ, 2007. 54 с.

168. Король С. Нефінансова звітність підприємства. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету.* 2011. № 6. С. 102–113.

169. Король С.Я. Нормативні документи із соціальної відповідальності бізнесу. *Економіка України.* 2013. № 9. С. 85–96.

170. Коротич О. Б., Орел, Ю. Л., Рябічко О. В. Підприємництво як соціально-економічне явище. *Теорія та практика державного управління.* 2010. Вип. 4. С. 211–216.

171. «Крепче стали». Социальный отчет Группы «Метинвест» 2013-2014, 2015 г. 82 с.

172. Котлер Ф., Ли Н. Корпоративная социальная ответственность. Как сделать как можно больше добра для вашей компании и общества: (пер. с англ. С. Яринич). Киев: *Стандарт*, 2005. 302 с.

173. Кравченко А. А. Архетип учителя: ідея, образ, відповідальність : монографія. Львів : Вид-во «Ліга-Прес», 2013. 421 с.

174. Кудинова М. М. Инструменты корпоративной социальной ответственности в Украине. *Вісник ХНАУ.* 2013. № 11. С. 161–171.

175. Кужелев М.А. Особенности формирования региональных моделей корпоративной социальной ответственности. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць.* 2012. Випуск №1 (12). Харків: ХІБС УБС НБУ. С.294–299.

176. Кужелев М. О. Формування парадигми корпоративної соціальної відповідальності в Україні. *Економічний часопис-XXI.* 2015. № 3-4(1). С.



60–63.

177. Кужель В. В. Регулятивні інструменти посилення соціальної відповідальності бізнесу на підприємствах агропродовольчої сфери. Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки. 2014. № 3. С. 98–105.

178. Кузьменко В. П. Теорія суспільного вибору : ретроспективний аналіз у контексті транзитивної економіки. *Наукові записки НаУКМА: Економічні науки*. 2004. Т. 30. С. 3–12.

179. Кузьмін О. Є., Товстенюк О.В. Фактори формування інвестиційної привабливості підприємств. Технологічний аудит та резерви виробництва. 2013. №1/3(9). С. 29 – 33.

180. Кульгук Т. І. Сучасний стан та перспективи розвитку проектів корпоративної соціальної відповідальності в Україні. *Магістеріум. Економічні студії*. 2014. Вип. 56. С. 66–69.

181. Кучеронос В. Благотворительность и фандрейзинг: определение понятий. URL: <http://cd-platform.org/library/statti/1194-blagotvoritel-nost-i-fandrejzing-opredelenie-ponyatij>(дата звернення: 14.02.2016).

182. Лазар Ю.В., Завальна О.С. Сучасні тренди розвитку соціально-відповідального інвестування: закордонний та вітчизняний досвід. *Механізм регулювання економіки*. 2012. №4. С. 190–196.

183. Лантух І. В. Доброчинність і доброчинний соціальний маркетинг українського підприємництва. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки*. 2010. № 5(2). С. 15–22.

184. Лебедєв І. В. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті концепції сталого розвитку. *Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні: збірник тез за матеріалами VIII Науково-технічної конференції науково-педагогічних працівників, 26-31 березня 2012 року / Національний університет «Львівська політехніка», Інститут підприємництва та перспективних технологій. Львів, 2012. С. 50–52.*

185. Лебедев І. В. Забезпечення гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.07 / Одеський нац. економ. ун-т. Одеса, 2015. 527 с.

186. Литовченко І. В. Структурно-функціоналістська парадигма в дослідженнях соціальних інститутів. *Вісник Національного авіаційного університету. Сер. : Філософія. Культурологія.* 2012. № 2. С. 48–51.

187. Лункіна Т. І. Основна роль і необхідність розвитку соціальної відповідальності в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* 2017. Вип. 12(2). С. 6–10.

188. Лункіна Т. І., Власюк І. М. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу в Україні: сучасний стан та напрями вдосконалення. *Modern economics.* 2017. № 1. С. 24–30.

189. Ляпіна Л. А. Концепція соціальної справедливості Джона Ролза як теоретичне підґрунтя теорії мультикультуралізму. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»]. Серія : Філософія.* 2015. Т. 257, Вип. 245. С. 15–19.

190. Ляшок Я. А. Обеспечение жизнедеятельности населения в условиях формирования социально-ориентированной рыночной экономики Украины. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Випуск 9-1. Частина 2.* 2014. С. 129–132.

191. Ляшок Я.О. Проблеми розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні. *Причорноморські економічні студії: наук. журн.* Одеса: ВД «Гельветика», 2016. Вип. 10. С. 267–272.

192. Мазитова М. Р. Социальная ответственность бизнеса в мировой экономике. *Трансгрессия социокультурного пространства: материалы Всероссийской интернет-конференции.* URL: [http://isutransgres.ru/index/-doklady\\_konferencii/0-4](http://isutransgres.ru/index/-doklady_konferencii/0-4) (дата звернення: 17.02.2017).

193. Майстренко О. В. Соціально відповідальне інвестування:

західний досвід. *Ефективна економіка*. 2015. № 10.

194.Малик І. П. Основні концепції соціальної відповідальності бізнесу. *Международная научно-практическая конференция «Инвестиционные приоритеты эпохи глобализации: влияние на национальную экономику и отдельный бизнес»* (14-15 февраля 2008 г.). URL:[http://www.confcontact.com/2008febr/5\\_malik.php](http://www.confcontact.com/2008febr/5_malik.php) (дата звернення: 30.11.2016).

195.Маліновська В. М. Юридична відповідальність як різновид соціальної відповідальності. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2010. № 2. С. 58-65.

196.Маматова Т.В. Міжнародні стандарти корпоративної соціальної відповідальності: механізм адаптації для органів державного контролю України. *Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2010. Вип. 1 (4). С. 109 – 120.*

197.Мамонова В., Озерова К. Механізми вдосконалення соціальної відповідальності бізнесу в Україні. *Публічне управління: теорія та практика* URL: <http://kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2010-2/doc/3/05.pdf> (дата звернення: 15.04.2016).

198.Мануйлов Є. М. Соціальна відповідальність особистості у правовій державі. *Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Сер. : Філософія, філософія права, політологія, соціологія*. 2013. № 4. С. 3–8.

199.Маргасова В. Г., Ткаленко Н.В., Лукашина М.В. Форми державного стимулювання інвестиційної діяльності. *Глобальне управління та економіка: науковий журнал*. 2015. №1(1). С. 216–221.

200.Марчук Л. П. Соціальна відповідальність як визначальна стратегія розвитку сучасного бізнесу *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Економічні науки*. 2014. Вип. 5.2. С. 51–56.

201. Матвійчук Л.О., Ткач К.І. Генеза концепцій корпоративної соціальної відповідальності. *Економіка і суспільство*. 2016. Випуск 6. С. 332–337.

202. Мацьків Р.Т. Соціальне інвестування на підприємствах нафтогазового комплексу. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Вип. № 4. Миколаївський національний університет ім. В.О. Сухомлинського. Миколаїв, 2015. С. 482–485.

203. Мельник С. Становлення соціально орієнтованого бізнесу в Україні як складова державної соціальної політики. *Україна: аспекти праці*. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. 2008. № 5. С. 32.

204. Мельникова М.В. Про особливості соціального інвестування проектів розвитку міських агломерацій. *Соціальна відповідальність: сучасні виклики*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Краматорськ, 21-22 квітня 2016 р.). Краматорськ: ДДМА, 2016. С. 175–176.

205. Мельникова М.В., Косицький К.В. Форми участі промислових холдингів у соціально-економічному розвитку території. *Економіка промисловості*. 2017. №3 (79). С. 130–144.

206. Міжнародний стандарт «Соціальна відповідальність» SA 8000. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0015697-07>(дата звернення: 30.11.2016).

207. Мінакова С. Аналіз стану і тенденцій розвитку інноваційної діяльності промислових підприємств України. *Економіст*. 2014. № 12. С. 69–70.

208. Місія, цілі та завдання. *Офіційний сайт Української асоціації з розвитку менеджменту та бізнес-освіти*. URL: <http://bizedu.in.ua/mission/> (дата звернення: 12.04.2017).

209. Місько Г. А. Вплив корпоративної соціальної відповідальності на ефективність операційної діяльності підприємства. *Вісник соціально-*

*економічних досліджень*. 2009. № 36. С. 114–119.

210. Місько Г. А. Ступінь соціальної відповідальності підприємств та його вплив на економічну стратегію. *Науково-теоретичний журнал Хмельницького економічного університету «Наука й економіка»*. Хмельницький. 2012. № 1 (25). С. 172–175.

211. Мозговий Я. І. Моделі корпоративної соціальної відповідальності в банках. *Ефективна економіка : електронне наукове фахове видання*. 2011. № 9. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=700> (дата звернення: 17.02.2015).

212. Моїсеєнко Т. Є., Гарбарчук Я. В. Корпоративна соціальна відповідальність в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. *Ефективна економіка*. 2012. № 3. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN-efek\\_2012\\_3\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN-efek_2012_3_13) (дата звернення: 13.06.2016).

213. Мотозюк Л. М. Психологічні аспекти ухвалення управлінських рішень у конфліктних ситуаціях. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2013. № 2. С. 162–165.

214. Мочерний С.В., Довбенко М.В. Економічна теорія: підручник. Київ: Академія, 2004. 855 с.

215. Мошенський С. З. Соціально-відповідальне інвестування: сутність та перспективи розвитку. URL: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_gum/apreg/2010\\_6\\_1/37.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_gum/apreg/2010_6_1/37.pdf) (дата звернення: 30.01.2017).

216. Найденко О. Є., Григоренко Ю. В. Забезпечення принципу соціальної справедливості в оподаткуванні. *Економіка і суспільство*. 12, 2017. С. 577-584.

217. Населення України. Трудова еміграція в Україні : монографія / відпов. ред. Лібанова Е.М. К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. 233 с.

218. Наукова та інноваційна діяльність. Статистичний збірник. Державна служба статистики. Київ, 2016. 128 с.

219. Національна парадигма сталого розвитку України / за заг. ред. академіка НАН України, д.т.н., проф., засл. діяча науки і техніки України Б. Є. Патона. Київ: Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України», 2012. 72 с.

220. Нефінансова звітність за стандартом GRI у світі та Україні. URL: <http://www.bakertilly.ua/news/id1129>(дата звернення: 19.06.2016).

221. Нефінансовий звіт Концерну «Галнафтогаз» за 2016, 2017 р. 78 с.

222. Нефінансовий звіт МХП 2016 «Партнерство задля сталого розвитку», 2017. 90 с.

223. Никаноров П. А. Инструменты развития социальной ответственности организации. *Управление корпоративной культурой*. 2015. №2. С. 132–144.

224. Ніколаєнко Н. Сутність поняття «соціальна солідарність» у працях Леона Дюгі та Максима Ковалевського. *Юридична Україна*. 2014. № 6. С. 14–20.

225. Ніколенко Ю.В., Демківський А.В., Вергун Л.І. та ін. Основи економічної теорії: підручник, 3-тє вид. / за ред. Ю.В. Ніколенко. Київ : ЦУЛ, 2003. 540 с.

226. Новікова О.Ф., Дейч М.Є., Панькова О.В. та ін. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія. Донецьк: Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2013. 296 с.

227. Овчаренко Є. І. Система економічної безпеки підприємства: формування та цілепокладання: [монографія]. Лисичанськ: ПромЕнерго, 2015. 483 с.

228. Оганезова А. В. Соціальна відповідальність роботодавців як основа збереження здоров'я працюючого населення. *Проблеми економіки*. 2016. № 2. С. 173–178.

229. Огородник В.О. Фандрайзинг – інструмент активізації соціально-відповідальної взаємодії суб'єктів суспільних відносин. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип. 1-2. С. 195–199.

230. Огороднікова Н. Оцінка рівня соціальної відповідальності підприємств у системі управління ресурсами Пенсійного фонду України. *Схід* (Донецьк). 2012. № 2 (116). С. 44-48.

231. Олійник О. Р. Міжнародний досвід розвитку соціальної відповідальності та можливість його застосування в Україні. *Інноваційна економіка*. 2015. № 4. С. 37-44.

232. Отчет об устойчивом развитии группы СКМ за 2014 год. «Вызовы для ответственного бизнеса» Сокращенная версия. 2015. 27 с.

233. Офіційний портал Державної фіскальної служби України. URL: <http://sfs.gov.ua> (дата звернення: 16.04.2017)

234. Офіційний веб-портал Міністерства соціальної політики України. URL: <http://www.msp.gov.ua> (дата звернення: 06.04.2017)

235. Офіційний веб-сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua> (дата звернення: 14.04.2017).

236. Офіційний веб-сайт Державної служби праці України з питань праці. URL: <http://dsp.gov.ua> (дата звернення: 19.04.2017)

237. Офіційний веб-сайт Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. URL: <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA> (дата звернення: 03.04.2017)

238. Офіційний веб-сайт Міністерства фінансів України. URL: <https://www.minfin.gov.ua> (дата звернення: 03.03.2017)

239. Офіційний сайт Комітету ВРУ з питань екологічної політики, природокористування та ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи. URL: [http://komekolog.rada.gov.ua/news/Pro\\_komitet/GENERAL\\_INFORMATION/72590.html](http://komekolog.rada.gov.ua/news/Pro_komitet/GENERAL_INFORMATION/72590.html) (дата звернення: 18.08.2016).

240. Офіційний сайт Комітету ВРУ з питань запобігання і протидії корупції. URL: [http://crimecor.rada.gov.ua/news/Pro\\_komitet/predv/72687.html](http://crimecor.rada.gov.ua/news/Pro_komitet/predv/72687.html) (дата звернення: 16.06.2017).

241. Офіційний сайт Комітету ВРУ з питань науки і освіти. URL: [http://kno.rada.gov.ua/news/pro\\_komitet/Predm\\_vidann\\_Kom/72868.html](http://kno.rada.gov.ua/news/pro_komitet/Predm_vidann_Kom/72868.html) (дата звернення: 14.12.2016).

242. Офіційний сайт Комітету ВРУ з питань охорони здоров'я URL: [http://komzdrav.rada.gov.ua/news/Pravova\\_baza\\_diyalnosti\\_Komitetu/72617.html](http://komzdrav.rada.gov.ua/news/Pravova_baza_diyalnosti_Komitetu/72617.html) (дата звернення: 13.11.2017).

243. Офіційний сайт Комітету ВРУ з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин. URL: [http://kompravlud.rada.gov.ua/news/Pro\\_komitet/pred\\_vidan/72608.html](http://kompravlud.rada.gov.ua/news/Pro_komitet/pred_vidan/72608.html) (дата звернення: 11.03.2017)

244. Офіційний сайт Центру «Розвиток КСВ». URL: <http://csr-ua.info/csr-ukraine/про-центр/> (дата звернення: 14.01.2017).

245. Охріменко О. О., Іванова Т. В. Соціальна відповідальність: [навч. посіб.] Київ: Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». 2015. 180 с.

246. 1 листопада вводиться ISO 26000 керівний стандарт із соціальної відповідальності. Інформаційне забезпечення у сфері технічного регулювання ДП «Укрметртестстандарт». URL: [http://csm.kiev.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=633%253A1-iso-26000-&catid=41%253A2009-10-16-12-08-07&lang=uk](http://csm.kiev.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=633%253A1-iso-26000-&catid=41%253A2009-10-16-12-08-07&lang=uk) (дата звернення: 23.12.2016).

247. Петрашко Л. П. Корпоративна соціальна відповідальність в українській бізнес практиці *Міжнародна економічна політика*. 2011. Вип. № 1-2. С. 115-141.

248. Петрушенко Ю. М., Дудкін О. В. Формування інституту позитивної соціальної відповідальності. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна*. 2009. Випуск



37–3. С. 25–31.

249. Підлипна Р. П. Аналіз видатків на соціальну сферу. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Сер. : Економічні науки.* 2014. № 6. С. 222-228.

250. Податковий борг: Динаміка формування та погашення, ТОП – боржники. Державна фіскальна служба України URL: <http://sfs.gov.ua/data/files/213091.pdf> (дата звернення: 13.09.2017).

251. Податковий кодекс України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17?test=4/UMfPEGznhhIC2.ZihR9o8OHl4yos80msh8Ie6> (дата звернення: 26.12.2016).

252. Податок на доходи фізичних осіб. URL: <http://sfs.gov.ua/baneryi/podatkovy-zmini-2016/podatok-na-dohodi-fizichnih-osib/> (дата звернення 11.03.2017).

253. Польова І. Соціально відповідальне інвестування: перспективи для інституційних інвесторів в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: «Економічні науки».* Випуск 9-1. Частина 2. 2014. С. 55-59.

254. Пономарев С.В. Корпоративная социальная ответственность в Европе: что нужно знать предпринимателю, выходящему на европейский рынок. Пермь, 2014. 37 с.

255. Попадюк О.В. Моделі соціальної відповідальності бізнесу *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2016. Випуск 13. С. 459-462.

256. Правничу школу європейської бізнес асоціації та АСТЕРС визнано найкращим КСВ-проектом на українському юридичному ринку URL: [https://www.asterslaw.com/ua/press\\_center/news/ebaasters\\_legal\\_school\\_is\\_awarded\\_the\\_best\\_csr\\_project\\_on\\_the\\_ukrainian\\_legal\\_market2/](https://www.asterslaw.com/ua/press_center/news/ebaasters_legal_school_is_awarded_the_best_csr_project_on_the_ukrainian_legal_market2/) (дата звернення: 1.06.2017).

257. Презентовано Індекс прозорості українських компаній – 2015. URL: <http://csr-ukraine.org/article> (дата звернення: 12.03.2016).

258. Презентовано шостий індекс прозорості і КСВ українських компаній. URL: <http://csr-ukraine.org/article/transparency-index-2016-2/>.

259. Принцип соціальної справедливості як основа методології соціально-політичного маркетингу. *Український науковий журнал. Освіта регіону. Політологія. Психологія комунікації*. Київ: Ун-т «Україна». 2011. № 4. С. 243-248.

260. Принципы глобального договора ООН в системе корпоративной социальной ответственности. URL: <http://csrjournal.com/principyu-globalnogo-dogovora-oon-v-sisteme-korporativnoj-socialnoj-otvetstvennosti> (дата звернення: 09.09.2016).

261. Про благодійну діяльність та благодійні організації. Закон України URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5073-17>(дата звернення: 26.12.2016).

262. Про відпустки. Закон України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/-laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 24.12.2016).

263. Про запобігання корупції. Закон України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення: 24.12.2016).

264. Про захист від недобросовісної конкуренції. Закон України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/236/96-%D0%B2%D1%80>(дата звернення: 26.12.2016).

265. Про інвестиційну діяльність. Закон України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>(дата звернення: 26.12.2016).

266. Про недержавне пенсійне забезпечення. Закон України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>(дата звернення: 24.12.2016).

267. Про оплату праці. Закон України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/-laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 24.12.2016).

268. Про охорону праці. Закон України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/ed20110602>(дата звернення: 24.12.2016).

269. Про підприємництво: Закон України від 07.02.1991 № 698-ХІІ. URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/698-12>(дата звернення: 17.03.2017).

270. Про природні монополії. Закон України URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1682-14>(дата звернення: 26.12.2016).

271. Про професійний розвиток працівників. Закон України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>(дата звернення: 26.12.2016).

272. Про режим іноземного інвестування. Закон України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/93/96-%D0%B2%D1%80>(дата звернення: 26.12.2016).

273. Про рекламу. Закон України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80>(дата звернення: 26.12.2016).

274. Про соціально-економічне становище України за 2016 рік. Державна служба статистики. Київ, 2017. 74 с.

275. Проблемы социальной ответственности предпринимательства URL: <http://www.csrjournal.com/akcent/2969-problemy-socialnoy-otvetstvennosti-predprinimatelstva.html> (дата звернення: 13.04.2016).

276. Проданчук М. А. Нефінансова звітність – ефективний інструмент в реалізації управлінських рішень. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2013. № 2(2). С. 202-214.

277. Прокопенко О.В., Дудкін О.В. Проблеми поширення практик соціальної відповідальності в Україні. *Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління*. 2013. №3. С. 124-128.

278. Прохорова Н. Г. Социальная ответственность как конкурентное преимущество развития бизнеса. *Экономика региона*. 2007. № 18 (ч. 2). URL: <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=1016> (дата звернення: 15.11.2016).

279. Рибій О. Неформальні політичні інститути: сутність, класифікація, результати діяльності. *Політичний менеджмент*. 2011. № 1. С. 34-42.

280. Річний звіт НАК «НАФТОГАЗ» «Перші паростки», 2017. 221 с.

281.Ровенська В.В., Лінник В.В. Корпоративна соціальна відповідальність як один із факторів успішної діяльності сучасного підприємства *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Випуск 19. Частина 1. С. 122-125.

282. Рогозний С. Соціальна відповідальність бізнесу *Вісник. Офіційно про податки*. 24 січня 2014, №4 (4). URL: <http://www.visionuk.com.ua/ua/pubs/id/6535?issue=153> (дата звернення 11.01.2017).

283.Романуха О. М. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні.*Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 2(1). С. 198-204.

284.Саати Т., Кернс К. Аналитическое планирование . Организация систем / пер. с англ. Москва: *Радио и связь*, 1991. 224 с.

285.Савина Т. Н. Социально-экономическая ответственность бизнеса : дис. канд. эк. наук : 08.00.01 (1) / Йошкар-Олинский государственній університет. Йошкар-Ола, 2007. 205 с.

286.Садков В. Кузнецова О. Социальное и социально ответственное инвестирование. URL: <http://jarki.ru/wpress/2010/01/29/869/> (дата звернення: 03.06.2017).

287.Світовий центр даних з геоінформатики та сталого розвитку. URL: <http://wdc.org.ua/uk/sustainable-development>(дата звернення: 17.03.2017)

288.Сенюк Ю. Я. Теоретичні аспекти соціал-конструктивістських досліджень міжнародного співробітництва та інтеграції. *Гілея: науковий вісник*. 2016. Вип. 115. С. 380–383.

289.Сергієнко-Бердюкова Л. В., Баришнікова О. М. Формування звітності сталого розвитку: міжнародні системи регулювання. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Сер. : Бухгалтерський облік, контроль і аналіз*. 2015. Вип. 2. С. 317–329.

290.Серёгина А. С. Социальная ответственность бизнеса: проблемы формирования в Украине *Soustainable business*. URL:

<http://www.csrjournal.com/akcent/3060-socialnaya-otvetstvennost-biznesa-problemy-formirovaniya-v-ukraine.html> (дата звернення: 10.05.2017).

291. Серікова О. М. Соціальна відповідальність партнерів трудових відносин як чинник раціонального використання трудового потенціалу: теоретико-методологічний підхід. *Бізнес Інформ*. 2013. № 11. С. 234–239.

292. Сірий Є. В. Соціальні виміри взаємовідносин бізнесу та суспільства в Україні. *Український інформаційний простір*. 2014. Число 3, с. 240–246.

293. Словник економічних термінів. *Буква П*, 2013.

294. Смерічевська С. В. Аналіз системи державної фінансової підтримки малого та середнього бізнесу в Україні. У: *Розвиток малого та середнього бізнесу в системі регуляторної політики України*: монографія / С.Ф.Смерічевський, ред. Донецьк: ВІК, 2014. С.95-114.

295. Смержанюк Т. П. Сталий розвиток в умовах глобалізації та його складові. *Економічні інновації*. 2013. Вип. 53. С. 253-260. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecinn\\_2013\\_53\\_29.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecinn_2013_53_29.pdf)(дата звернення: 01.04.2017).

296. Собченко В.В. Основні моделі соціальної політики в країнах Центральної та Східної Європи. *Електронне наукове фахове видання ХарPI НАДУ при Президентові України*. Серія «Державне будівництво». 2011. №2. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-2/doc/5/01.pdf> (дата звернення: 30.06.2017).

297. Сокол Н. А. Вплив інституційних чинників на процес формування соціальної відповідальності бізнесу в Україні. *Бізнес Інформ*. 2014. №5. С. 238–242.

298. Соколова А. М. Фандрайзингова діяльність: сутність, особливості та перспективи розвитку. *Економіка та держава*. 2013. № 1. С. 13–16.

299. Соломянюк Н. М. Фандрайзинг як технологія реалізації соціального плану аркетингу. *Економічний форум*. 2014. № 3. С. 195–202.

300. Соляник О. М. Корпоративна соціальна відповідальність як складова ефективного управління компанією. *Сучасний менеджмент і*

*економічний розвиток. Концепція соціальної відповідальності бізнесу: матеріали постійно діючої міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 1 березня - 31 серпня 2013 р. Суми : СумДУ, 2013.*

301. Соціальна активність НАЕК «Енергоатом». Звіт за 2015-2016 роки, 2017 р. 36 с.

302. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження. URL: [http://www.un.org.ua/files/Concept\\_Paper.pdf](http://www.un.org.ua/files/Concept_Paper.pdf) (дата звернення: 17.02.2018).

303. Соціальні інвестиції. URL: <http://xn----dtbjmwegiok9b3mho.xn--j1amh> (дата звернення: 24.05.2017).

304. СППР «Выбор». Сайт Центра изучения и развития информационных технологий и автоматизированных систем. URL: <http://www.ciritas.ru/product.php?id=10> (дата звернення: 16.07.2017).

305. Стандарт SA 8000:2001 Соціальна відповідальність. URL: <http://csrjournal.com/1725-standart-sa-80002001-socialnaja-otvetstvennost.html> (дата звернення: 08.01.2016).

306. Стародуб Т. Особливості використання конструктивістської методологічної парадигми для дослідження міжнародного регіоналізму. *Політичний менеджмент*. 2012. № 4 (55). С.9–22.

307. Статистичний щорічник України за 2010 рік. Державна служба статистики. Київ, 2011. 560 с.

308. Статистичний щорічник України за 2011 рік. Державна служба статистики. Київ, 2012. 559 с.

309. Статистичний щорічник України за 2012 рік. Державна служба статистики. Київ, 2013. 552с.

310. Статистичний щорічник України за 2013 рік. Державна служба статистики. Київ, 2014. 534 с.

311. Статистичний щорічник України за 2014 рік. Державна служба статистики. Київ, 2015. 586 с.

312. Статистичний щорічник України за 2015 рік. Державна служба статистики. Київ, 2016. 575 с.

313. Статистичний щорічник України за 2016 рік. Державна служба статистики. Київ, 2017. 611с.

314. Стойка В. О. Соціальна відповідальність бізнесу – важлива складова агропродовольчого ринку. *Економіка харчової промисловості*. 2014. № 4. С. 79–84.

315. Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 року. URL: [http://www.svb.org.ua/sites/default/files/201309\\_strategiya\\_spriyannya\\_rozvitku\\_svb\\_v\\_ukrayini.pdf](http://www.svb.org.ua/sites/default/files/201309_strategiya_spriyannya_rozvitku_svb_v_ukrayini.pdf). (дата звернення: 13.10.2017).

316. Супрун Н.А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник сталого розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2009. С. 61–74.

317. Сухотеріна М. І. Механізм соціальної відповідальності у стратегії корпоративного управління машинобудівного підприємства : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 /Одеський національний політехн. ун-т. Одеса, 2015. 254 с.

318. Телетов О. С., Летуновська Н. Є., Шевлюга О. Г. Соціально-економічна взаємодія суб'єктів регіону на засадах спільної відповідальності. *Причорноморські економічні студії*. 2016. Вип. 7. С. 191-196.

319. Тимощук С. Пільги в оподаткуванні податком на прибуток. *Вісник. Офіційно про податки*. 18 жовтня 2013 №39 (39). URL: <http://www.visnuk.com.ua/ua/pubs/id/6093> (дата звернення 11.06.2017).

320. Титовец М. А. Социально-экономическая характеристика предпринимательства. *Экономика, управление, финансы (II)*: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Пермь, декабрь 2012 г.). Пермь: Меркурий, 2012. С. 3–9.

321. Томилов В.В., Крупанин А.А., Хакунов Т.Д. Маркетинг и интрапренерство в системе предпринимательства: учебнок пособие. Санкт-

Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 1998. 130 с.

322. Тополенко О. О. Модель впливу психологічних чинників на процес прийняття управлінських рішень *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наукових праць*. 2008. № 3 (24). С. 162–167.

323. У Правничій школі Європейської Бізнес Асоціації та Астерс нові викладачі – суддя і народний депутат. URL: <http://www.chamber.ua/uk/Media/News/5826> (дата звернення: 11.12.2016).

324. Фірсова С. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: маркетинговий аспект. *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Економіка*. 2011. № 121/122. С. 73-76.

325. Фоміна О. О., Водницька Н. В. Соціально-економічна відповідальність підприємства в транзитивному суспільстві. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/old\\_jrn/Soc\\_Gum/Tiru/2009\\_28\\_1/29.pdf/](http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Tiru/2009_28_1/29.pdf/) (дата звернення: 11.01.2017).

326. Фурса М. В. Соціальна відповідальність підприємства: теоретико-методологічні проблеми становлення. *Демократичне врядування*. 2014. Вип. 14. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr\\_2014\\_14\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2014_14_26) (дата звернення: 23.06.2017).

327. Ханова А. Социальный маркетинг: теория и практика. URL: <http://www.cloudwatcher.ru/analytics/1/view/92/> (дата звернення: 20.05.2017).

328. Хрущ В. О. Розвиток механізмів корпоративної соціальної відповідальності підприємств за умов інтеграційних процесів. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2013. № 4. Т. 2. С. 255–259.

329. Царик І.М. Регулятивні інструменти посилення соціальної відповідальності бізнесу в системі національної економіки. Чернігів, 2011. – 152 с.

330. Центр соціальної відповідальності бізнесу та ділової етики. Офіційний сайт Міжнародного інституту бізнесу. URL: <https://iib.com.->



ua/ua/kco/itemlist/category/48-tsentr-sotsialnoy-otvetstvennosti-biznesa-i-delovoy-etiki.html (дата звернення: 12.05.2017).

331. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь 2017, 2017. 176 с.

332. Черниш Н. Й. Соціологія: Підручник за рейтингово-модульною системою навчання. 5-те вид., переробл. і допов. Київ: Знання, 2009. 468 с.

333. Чернявська О.В., Соколова А.М. Фандрайзинг: [нав. посіб.] Київ: Центр учбової літератури, 2013. 188 с.

334. Шамлуев А. А. Основные составляющие потенциалов регионального развития. *Экономическое возрождение России*. 2006. № 4. С. 57–61.

335. Шаповал В. М. Соціальна відповідальність у системі підприємницької діяльності : дис ... д-ра екон. наук : 08.00.01 / Дніпропетровський національний університет ім. О. Гончара. – Дніпропетровськ, 2012. 455 с.

336. Швець І. Б. Розвиток трудового потенціалу як елемент функціональної системи «підприємство» *Бізнес Інформ*. 2015. № 6. С. 229 – 233. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf\\_2015\\_6\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2015_6_40) (дата звернення: 11.07.2016)

337. Швець І.Б. Ключові засади розвитку персоналу промислових підприємств в умовах євроінтеграційних процесів. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. Вип. 38. Черкаси: ЧДТУ, 2014. Частина II. С.39–43.

338. Шевченко О. В. Регулювання політики корпоративної соціальної відповідальності: практика країн-членів Європейського Союзу. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2014. Випуск 122 (частина I). С. 12–21.

339. Шевченко Т. П. Проблеми законодавчого регулювання корпоративної соціальної відповідальності в Україні *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. №2 (9). 2012. С. 111-118.

340. Шигун М. М., Давидюк Т. В. Корпоративна соціальна звітність як перспектива інформування про людський капітал вітчизняних компаній. *Вісник Запорізького національного університету: Економічні науки* : зб. наук. пр. – Запоріжжя : ЗНУ, 2011. № 1 (9). С. 173-178.

341. Шкрабак І.В. Вплив малого бізнесу на ринок праці регіону (на прикладі Донецької області). *Прометей*. 2012, № 3 (39). Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд». С.78 – 82.

342. Шкрабак І.В. Корпоративна соціальна відповідальність в системі некомерційного маркетингу. *Прометей*, 2013, № 2. Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд». С.52 – 58.

343. Шталь Т. В., Тищенко О. О. Социальный маркетинг и социальная ответственность бизнеса: взаимосвязи и результаты. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2012. № 4. С. 97–104. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi\\_2012\\_4\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2012_4_13)(дата звернення: 13.03.2017).

344. Шумна Л. П. Соціальна справедливість як один із основних принципів надання соціальних послуг *Актуальні проблеми політики*: зб. наук. пр. Одеса: Фенікс, 2012. Вип. 45. С. 37–42.

345. Шутаєва О.О. Японська модель корпоративної соціальної відповідальності: особливості формування та практика реалізації. *Культура народів Причорномор'я*. 2014. № 278, Т. 1. С. 116–120.

346. Щомісячний моніторинг основних індикаторів бюджетної системи України станом на 01.01.2017. Київ, 2017. 34 с.

347. Щомісячний моніторинг основних індикаторів бюджетної системи України станом на 01.01.2014. Київ, 2014. 31 с.

348. Щомісячний моніторинг основних індикаторів бюджетної системи України станом на 01.01.2012. Київ, 2012. 59 с.

349. Экономическая ответственность. Социальная ответственность бизнеса. URL: <https://soc-otvet.ru/nekij-ustav-ili-statya-v-vide-dokumenta-2-2/>. (дата звернення: 13.04.2017).

350. Яковенко О. З. Сутність і функції підприємництва в інтеграції

виробництва на основі кластерів у системі національного господарства. Актуальні проблеми економіки. 2013. № 1. С. 79–87.

351. Яневич Н.Я. Соціальні інвестиції: сутність і класифікація. URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Logistyka/2010\\_690/26.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Logistyka/2010_690/26.pdf) (дата звернення: 19.11.2016).

352. Ярова Л. Соціальна політика Європейського Союзу: етапи розвитку і правова база. *Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї*. Київ: Український центр політичного менеджменту, 2010. Вип. 21. 346 с.

353. Abdul Rahim Abdul Hamid, Bachan Singh and Athira Abdullah. The practices of corporate social responsibility among construction companies in Malaysia. URL: [http://www.academia.edu/14806518/The\\_practices\\_of\\_corporate\\_social\\_responsibility\\_among\\_construction\\_companies\\_in\\_Malaysia](http://www.academia.edu/14806518/The_practices_of_corporate_social_responsibility_among_construction_companies_in_Malaysia) (дата звернення: 11.02.2017).

354. An Introduction to CSR and corporate philanthropy. Second part of the project ‘Making networks work: empowering civil society through European Cooperation for Financial Sustainability’, 2011. Pp. 33.

355. Bagatsing E. Philanthropy and Corporate Social Responsibility – What is the difference? 2014. URL: <https://lincolnmartin.com/blogs/philanthropy-and-csr-what-is-the-difference-part-1/> (дата звернення: 04.02.2017).

356. Balch O. Deconstructing CSR: Corporate philanthropy, 2011. Website of Ethical Corporation. URL: <http://www.ethicalcorp.com/deconstructing-csr-corporate-philanthropy> (дата звернення: 15.09.2016).

357. Batchenko L. V., Dielini M.M. International Aspects of state regulation of socio-economic responsibility of entrepreneurship: experience for Ukraine. «*Baltic Journal of Economic Studies*» Vol. 3 (2017) No. 5 December. Pp. 13-18.

358. Buhmann K. Corporate Social Responsibility in China: Current Issues and Their Relevance for Implementation of Law. *The Copenhagen Journal of*

*Asian Studies*, 2005. 22, pp. 62–91. URL:<http://ej.lib.cbs.dk/index.php/cjas/article/view/521/551> (дата звернення 12.06.2017).

359. Burlutski S., Burlutski Sv. The socio-economic development of Ukrainian economy: «resources curse» phenomenon. *Formation strategy of economic structures: the tools and practices: [Collective monograph] / A. Berezin [ed.], M. Bezpartochnyi [ed.]*. Riga: «Landmark» SIA. 2016. P.25-35.

360. Cecil L. Corporate Social Responsibility Reporting in the United States, *McNair Scholars Research Journal*: 2008. Vol. 1: Iss. 1, Article 6. URL:<http://commons.emich.edu/mcnair/vol1/iss1/6> (дата звернення 12.06.2017).

361. Community Investment Tax Relief (CITR). URL: <https://www.gov.uk/government/publications/community-investment-tax-relief-citr/community-investment-tax-relief-citr> (Accessed: 16.04.2017).

362. Companies Doing Corporate Social Responsibility Right. URL:<http://www.business2community.com/social-business/5-companies-corporate-social-responsibility-right-0951534#5zrWsMWdZaxMuHvG> (дата звернення: 08.04.2016).

363. Consolidated financial statements in accordance with international financial reporting standards and independent auditor's report. Private stock joint company Kyivstar, 2017. 47 p.

364. Corporate social responsibility: ecological aspect / *International journal «Sustainable development»*. Технически университет, Варна (Болгария). №1 (22) январь 2015. С. 68–72.

365. Corporate Social Responsibility's Seven Best Practices: Avoid Greenwashing Through Stakeholder Engagement. URL: <http://greeneconomypost.com/csr-best-practices-11001.htm#ixzz4TN9YthJ3> (дата звернення: 17.09.2015).

366. CSR Asia A study on corporate social responsibility development and trends in China. *Embassy of Sweden, Beijing*. 2016. URL: <http://www.csr-asia.com/report/CSR-development-and-trends-in-China-FINAL-hires.pdf> (дата

звернення 12.06.2017).

367. CSR Frame works in China and the European Union Insights for CSR Workshops, CHINA-EUROPA FORUM'S (June 2010). URL:[http://www.china-europa-forum.net/bdfdoc-1704\\_en.html](http://www.china-europa-forum.net/bdfdoc-1704_en.html)(дата звернення 12.06.2017).

368. Dielini M. Development of CSR in China on national level: Experience for Ukrainian Socio-economic responsibility of Entrepreneurship. *Схід*, Маріуполь, 2017. С. 17–21.

369. Dielini M. Different practices of socio-economic responsibility of business. *Innovations in the development of socio-economic systems: microeconomic, macroeconomic and mesoeconomic levels: Collective monograph*. Lithuania: «Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2016. Vol. 3. pp. 164–178.

370. Dielini M. Environmental corporate social responsibility. Наукові засади ресурсозбереження в системі антикризового управління і відтворення економіки: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 30-31 січня 2015 р.) У 2-х частинах. – Хмельницький: Видавничий дім «Гельветика», 2015. Ч.2. С. 55–57.

371. Dielini M. Models of corporate social responsibility: socioeconomic aspect. *Trends in the development of national and world science: Collection of scientific articles*. Nuernberg: Verlag SWG imex GMBH, Deutschland, 2016. pp. 62–66.

372. Dielini M. Philanthropy as a tool of socio-economic responsibility of entrepreneurs. *Science and society: Collection of scientific articles*. Edizioni Magi, Roma, Italy, 2017. Pp. 115–120.

373. Dielini M. Socio-economic responsibility of entrepreneurs: impacts on business and society. *European Cooperation: Scientific approaches and applied technologies*. Poland, 2017. Vol.11 (30). Pp. 17–24.

374. Dielini M. Socio-economic responsibility: theoretical approach. *Актуальні проблеми зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів: Матеріали міжнародної*

науково-практичної інтернет-конференції науковців і студентів (Маріуполь, 23-25 листопада 2016 р.). Маріуполь: ДонДУУ, 2016. С. 22–25.

375. Dodh P. & Singh S. & Ravita. Corporate Social Responsibility and Sustainable Development in India. *Global Journal of Management and Business Studies*. 2013. Volume 3, Number 6, 681–688.

376. Doing Their Part: 3 Excellent Examples of Corporate Social Responsibility. URL: <https://redshift.autodesk.com/doing-their-part-3-excellent-examples-of-corporate-social-responsibility/> (дата звернення: 11.02.2016).

377. Examples of Social Responsibility Strategies. URL: <http://smallbusiness.chron.com/examples-social-responsibility-strategies-10633.html> (дата звернення: 12.02.2016).

378. Examples of Social Responsibility Strategies. URL: <http://smallbusiness.chron.com/examples-social-responsibility-strategies-10633.html> (дата звернення: 11.04.2016).

379. Forte A. Corporate Social Responsibility In The United States And Europe: How Important Is It? The Future Of Corporate Social Responsibility. *International Business & Economics Research Journal*, 2013. Volume 12, Number 7. URL: [https://www.researchgate.net/publication/297754923\\_Corporate\\_Social\\_Responsibility\\_In\\_The\\_United\\_States\\_And\\_Europe\\_How\\_Important\\_Is\\_It\\_The\\_Future\\_Of\\_Corporate\\_Social\\_Responsibility](https://www.researchgate.net/publication/297754923_Corporate_Social_Responsibility_In_The_United_States_And_Europe_How_Important_Is_It_The_Future_Of_Corporate_Social_Responsibility) (дата звернення: 11.07.2017).

380. 4 examples of corporate social responsibility done right. URL: <http://www.socialbrite.org/2010/04/22/4-examples-of-corporate-social-responsibility-done-right/> (дата звернення: 25.04.2016)

381. Friedman M. The Social Responsibility of Business is to increase its Profit. *New York Times Magazine*. 1970. September, 13, p.122–126.

382. Galego-Álvarez Isabel, Formigoni Henrique, Pompa Antunes Maria Thereza Corporate social responsibility practices at Brazilian firms. *São Paulo*, V. 54, n. 1, jan-fev 2014. p. 12–27.

383. Godelnik R. Philanthropy, CSR and the Social Responsibility of Business. 2012. URL: <https://www.triplepundit.com/2012/08/philanthropy-csr-social-responsibility-of-business/> (дата звернення: 23.11.2015).

384. Great Examples of Socially Responsible URL: <http://www.business-newsdaily.com/5499-examples-socially-responsible-businesses.html#sthash.i5-zv1DqF.RNGaBHJ4.dpuf> (дата звернення: 13.04.2016).

385. Handbook on Corporate Social Responsibility in India. Pricewaterhouse Coopers Private Limited, 2013.

386. History of Corporate responsibility project. Preliminary project planning paper. *Working paper*. 2005. No1.

387. Human Development Report 2016. *Briefing note for countries on the 2016 Human Development Report*

388. In India, a legislative reform is needed to push corporate social responsibility. URL: <https://theconversation.com/in-india-a-legislative-reform-is-needed-to-push-corporate-social-responsibility-80169> (дата звернення: 13.11.2016).

389. Income Tax rates and Personal Allowances. URL: <https://www.gov.uk/income-tax-rates> (Accessed: 23.01.2017).

390. India: Corporate Social Responsibility - Indian Companies Act 2013. URL: <http://www.mondaq.com/india/x/366528/Corporate+Governance/Corporate+Social+Responsibility+Indian+Companies+Act+2013> (дата звернення: 13.11.2016).

391. Indian law requires companies to give 2% of profits to charity. Is it working? URL: <https://www.theguardian.com/ustainable-business/2016/apr/05/india-csr-law-requires-companies-profits-to-charity-is-it-working> (дата звернення: 14.07.2016).

392. Jackson S. The Evolution of Philanthropy [and CSR]: Making it Matter. 2013. URL: <http://www.csrwire.com/blog/posts/730-the-evolution-of-philanthropy-and-csr-making-it-matter> (дата звернення: 14.03.2017).

393. Katsoulakos, P. & Koutsodimou, M. & Matraga, A. & L. Williams.. A Historic Perspective on the CSR Movement, 2004. URL:<http://www.csrquest.net/uploadfiles/1D.pdf>(дата звернення: 22.01.2016).

394. Kaufmann M. & Olaru M. The impact of corporate social responsibility on business performance – can it be measured, and if so, how? *The Berlin International Economics Congress 2012*. URL:[http://www.culturaldiplomacy.org/academy/content/pdf/participant-papers/2012-03-biec/The\\_Impact\\_of\\_Corporate\\_Social\\_Responsibility\\_on\\_\\_Business\\_Performance\\_-\\_Malte\\_Kaufmann.pdf](http://www.culturaldiplomacy.org/academy/content/pdf/participant-papers/2012-03-biec/The_Impact_of_Corporate_Social_Responsibility_on__Business_Performance_-_Malte_Kaufmann.pdf)(дата звернення: 24.01.2016).

395. Kernel annual report 2016. 127 p.

396. Kitzmueller M. and Shimshack J. Economic Perspectives on Corporate Social Responsibility. *Journal of Economic Literature* Vol. 50, N. 1, March, 2012.

397. Kitzmueller, M. Economic Perspectives on corporate social responsibility. Florence. 2010.

398. Laurell A. & Axelfelt J.M. The Socio-Economic Impacts of CSR A Case Study of Swedish-related Companies and Corporate Social Responsibility in Vietnam. *Förvaltningshögskolans rapporter* (Sweden), 2014. nummer 129.

399. Mazurkiewicz Piotr. Corporate environmental responsibility : Is a common CSR framework possible?. Washington, DC: World Bank, 2004. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/577051468339093024/Corporate-environmental-responsibility-Is-a-common-CSR-framework-possible>(дата звернення: 24.10.2016).

400. Millon David K. Two Models of Corporate Social Responsibility, *46 Wake Forest L. Rev.* 523, 2011.

401. Models of Corporate Responsibility Part I: The Classical Model. URL: <https://projectcsr.wordpress.com/2010/12/03/models-of-corporate-responsibility-part-i-the-classical-model/> (дата звернення: 15.09.2016).



402. Models of Corporate Social Responsibility Part 2: The Stakeholder Model. URL: <https://projectcsr.wordpress.com/2010/12/09/models-of-corporate-social-responsibility-part-2-the-stakeholder-model/> (дата звернення: 18.09.2016).

403. Models of Corporate Social Responsibility Part 3: Social Demandingness Model. URL: <https://projectcsr.wordpress.com/2010/12/20/models-of-corporate-social-responsibility-part-3-social-demandingness-theory/> (дата звернення: 18.09.2016).

404. Models of Corporate Social Responsibility Part 4 (of 4): Social Activism. URL: <https://projectcsr.wordpress.com/2010/12/30/models-of-corporate-social-responsibility-social-activism/> (дата звернення: 23.09.2016).

405. Mullich J. Corporate Social Responsibility Emerges in China. *The Wall Street Journal*. 2009. URL: <http://online.wsj.com/ad/article/chinaenergy-responsibility> (дата звернення 12.06.2017).

406. Overview of CSR developments at a national level. (2013). CSR Committee. Issue 1. URL: [http://www.ccbe.eu/fileadmin/speciality\\_distribution/public/documents/CSR/CSR\\_Position\\_papers/EN\\_CSR-\\_20130131\\_Overview-of-CSR-developments-at-a-national-level.pdf](http://www.ccbe.eu/fileadmin/speciality_distribution/public/documents/CSR/CSR_Position_papers/EN_CSR-_20130131_Overview-of-CSR-developments-at-a-national-level.pdf) (дата звернення: 14.07.2017).

407. Petrović-Randelović M. & Stevanović T. & Ivanović-Đukić M. Impact of Corporate Social Responsibility on the Competitiveness of Multinational Corporations. *Procedia Economics and Finance*, 2015. 19, 332 – 341.

408. Pyramid of Corporate Social Responsibility. (2010). URL: <https://www.growyourgiving.org/giving-blog/pyramid-corporate-social-responsibility> (дата звернення: 09.02.2017).

409. Reinhardt, Forest L., Robert N. Stavins, and Richard H.K. Vietor. Corporate Social Responsibility Through an Economic Lens. *Review of Environmental Economics and Policy* 2, no. 2 (summer 2008).

410. Ronald, Y. Legal Framework for CSR in India. January 2014 URL: [https://www.researchgate.net/publication/268226026\\_Legal\\_Frame-](https://www.researchgate.net/publication/268226026_Legal_Frame-)

work\_for\_CSR\_in\_India (дата звернення: 13.11.2016).

411.Scilly M. Four Types of Corporate Social Responsibility. URL:<http://smallbusiness.chron.com/four-types-corporate-social-responsibility-54662.html> (дата звернення: 23.09.2017).

412.Senawi, Asma Azalina, Nor Abdul RahmanYusnita, Nurulanis Ahmad@Mohamed & Siti Fairuz Che Pin Corporate social responsibility practices among Malaysia top property developers. URL: <https://worldconferences.net/proceedings/icssr2016/fullpapers/IC%20193-%20CORPORATE%20SOCIAL%20RESPONSIBILITY%20PRACTICES%20AMONG%20MALAYSIA%20TOP%20PROPERTY%20DEVELOPERS%20-%20ASMA%20SENAWI3.pdf> (дата звернення: 11.02.2017).

413.Survey of the economic benefits and long-term effects of corporate social responsibility on business. URL: [http://www.ey.com-It/en/home/pr\\_survey-of-the-economic-benefits-and-long-term-effects-of-corporate-social-responsibility-on-business](http://www.ey.com-It/en/home/pr_survey-of-the-economic-benefits-and-long-term-effects-of-corporate-social-responsibility-on-business) (дата звернення: 31.10.2016).

414.Sweden leads by example in corporate responsibility. Facts about Sweden. *Swedish Institute*. 2011 URL: [www.sweden.se](http://www.sweden.se)(дата звернення: 14.07.2017).

415.The Swedish Government policy for corporate social responsibility. Fact sheet. 2016. Ministry of Enterprise and Innovation. URL: [www.government.se](http://www.government.se).(дата звернення: 14.07.2017)

416.Visser W. Corporate Social Responsibility in Developing Countries. *The Oxford handbook of corporate social responsibility*. Oxford: Oxford University press, 2008.

417.Waldman D, Siegel D & Javidan, M, CEO Transformational Leadership and Corporate Social Responsibility, *Working Paper, Rensselaer Polytechnic Institute*, 2004.

418.What is CSR? URL: <http://accsr.com.au/what-is-csr/> (дата звернення: 13.11.2016).

419. Why fundraising should be central to your CSR Strategy. URL: <http://blog.justgiving.com/why-fundraising-should-be-central-to-your-corporate-social-responsibility-strategy/> (дата звернення: 03.08.2017).

420. Zahid M. Ghazali Z., Ur Rahman, H. Corporate Sustainability Practices and Reporting: A Case of Malaysian Real Estate Investment Trusts and Property Listed Companies. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 2016, 6(2), 688-693.

# ДОДАТКИ

## Додаток А



УКРАЇНА

Донецька обласна державна адміністрація  
ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІКИ

вул. Богдана Хмельницького, 6, м. Краматорськ, Донецька область, 84313,  
тел. (06264)3-71-88, E-mail: deoda@dn.gov.ua, код ЄДРПОУ 02741427

№ \_\_\_\_\_  
на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

До спеціалізованої вченої ради  
по захисту докторських  
(кандидатських)  
дисертацій Д 12.105.03  
у Донбаській державній  
машинобудівній  
академії МОН України

### Довідка

про використання результатів дисертаційної роботи  
доцента Деліні Марини Миколаївни

Результати дисертаційної роботи Деліні Марини Миколаївни на тему: «Трансформація інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці», сформовані в теоретико-методологічних положеннях, науково-практичних рекомендаціях у сфері оцінки соціально-економічної відповідальності підприємств України використанні в діяльності департаменту економіки Донецької облдержадміністрації при розробці Програми економічного і соціального розвитку Донецької області на 2018 рік та основні напрями розвитку на 2019 і 2020 роки (далі – Програма), зокрема, в частині розробки заходів щодо виконання завдань Програми з підвищення рівня зайнятості населення.

Запропонована у дисертаційній роботі модель включає світовий досвід в галузі оцінки соціальної відповідальності бізнесу та характеризується науковим та економічним обґрунтуванням.

В.о. директора департаменту



Г.П. Чурікова

ДОНЕЦЬКА ОДА  
Департамент економіки  
6/251/40-18/03-3 від 27.02.2018





## УКРАЇНСЬКИЙ СОЮЗ ПРОМИСЛОВЦІВ І ПІДПРИЄМЦІВ

Україна, 01001, Київ, вул. Хрещатик, 34  
 Тел.: (044) 278-3069, факс: (044)226-3152  
 Банківські реквізити: П/р 26002301638 в  
 АК Промінвестбанк (ЗАТ) м. Києва, МФО 300012  
 ЄДРПОУ 00036897

« 5 » 02 2018 р.

№ 208

До спеціалізованої вченої ради  
 по захисту докторських (кандидатських)  
 дисертацій Д 12.105.03  
 у Донбаській державній машинобудівній  
 академії МОН України

Довідка  
 про практичну значущість результатів дисертаційної роботи  
 доцента Деліні Марини Миколаївни,  
 представленої на здобуття наукового ступеня  
 доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та  
 управління національним господарством.

Український союз промисловців та підприємців (УСПП) цією довідкою підтверджує, що результати дисертаційної роботи Деліні Марини Миколаївни за темою «Трансформація інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці», пов'язана з формуванням напрямків розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва, знайшли своє відображення в діяльності союзу.

Розвиток фінансового механізму стимулювання підприємництва в частині створення податкових важелів та прийняття відповідних змін законодавства будуть сприяти отриманню сталого прибутку підприємствами, що може бути використаним при консультаціях з економічних та правових питань союзу.

На особливу увагу заслуговує методичний підхід оцінки рівня соціально-економічної відповідальності підприємництва, побудований на урахуванні потреб усіх груп стейкхолдерів, що дає підстави для обґрунтованих висновків на основі цієї оцінки. Отримані результати будуть використані УСПП при формуванні Національної стратегії трансформації України, зокрема в діяльності Національного форуму «Трансформація України».

Віце-президент УСПП, к.е.н. *Блаудевич* Блаудевич О.Ю.





**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ**  
**ДЕРЖАВНА УСТАНОВА**  
**"ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ"**

вул. П.Мирного, 26  
 м. Київ, 01011

Тел.: (044) 280-12-34  
 Тел./факс: (044) 280-88-69

*10. 01. 2018 № 135-7/144*

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

До спеціалізованої вченої ради  
 по захисту дисертацій Д 12.105.03  
 у Донбаській державній  
 машинобудівній академії МОН України

**Довідка**

про практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження  
*Деліні Марини Миколаївни,*  
 представленої на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за  
 спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством.

Деліні М.М. у 2015 р. приймала участь у виконанні НДР конкурсної тематики НАН України "Модернізація соціально-трудової сфери Донбасу: загрози та можливості" (№ держреєстрації – 0115U001470) та виконувала дослідження за підрозділом 2.1 «Економічна активність та професійно-кваліфікаційна характеристика зайнятості населення регіону».

Автором визначено передумови та механізми впливу інструментів податкового стимулювання на розвиток ринку праці. Це дозволило обґрунтувати шляхи активізації економічної активності населення Донбасу в частині використання стимулюючого механізму для сприяння детінізації соціально-трудових відносин, створенню нових робочих місць для молоді та соціально вразливих верств населення. Запропоновані шляхи передбачають обґрунтоване зниження оподаткування прибутку підприємств, що створюють нові робочі місця, сприяють легальному веденню бізнесу та зайнятості молоді, а також надання додаткових балів державою під час проведення державних конкурсів, грантів та замовлень для підприємств із високим рівнем соціально-економічної відповідальності.

Директор Інституту,  
 академік НАН України

*В.М.Геєць*  
 В.М.Геєць

Вчений секретар ради  
 канд.техн.наук

*В.К.Хаустов*  
 В.К.Хаустов

009396



17.01.2018 № 01/420  
 № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

ПУБЛІЧНЕ  
 АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО  
 «ДТЕК ДНІПРОЕНЕРГО»

вул. Добролюбова, 20,  
 м. Запоріжжя, 69006, Україна  
 тел.: +38 061 286 73 59  
 факс: +38 061 286 71 55, 286 71 12

ПУБЛИЧНОЕ  
 АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО  
 «ДТЭК ДНЕПРОЭНЕРГО»

ул. Добролюбова, 20  
 г. Запорожье, 69006, Украина  
 тел.: +38 061 286 73 59  
 факс: +38 061 286 71 55, 286 71 12

**До спеціалізованої вченої ради  
 по захисту докторських (кандидатських)  
 дисертацій Д 12.105.03  
 у Донбаській державній машинобудівній  
 академії МОН України**

**Довідка  
 про використання результатів дисертаційної роботи  
 доцента Деліні Марини Миколаївни**

Матеріали дисертаційного дослідження Деліні М. М. за темою «Трансформація інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці», сформовані у вигляді теоретичних та методологічних положень, наукових основ та практичних рекомендацій щодо забезпечення розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва знайшли практичне втілення в діяльності ПАТ «ДТЕК ДНІПРОЕНЕРГО».

Запропоновані рекомендації з підвищення рівня соціально-економічної відповідальності підприємництва за допомогою професійного, освітнього та особистісного розвитку персоналу та задоволення потреб цієї групи стейкхолдерів були використані в розробці загальної стратегії соціальної відповідальності підприємства. Рекомендації Деліні М. М. з методики оцінки рівня соціально-економічної відповідальності прийняті до уваги при підготовці соціального звіту компанії.

Генеральний директор



*I. E. Vencel*  
 І.Е. Венцель

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ІНСТИТУТ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ПРОСВІТИ»  
 м. Київ, вул. Луначарського, 3-г. 02002  
 моб. тел. (093) 129 6070. e-mail: dlya.listuvannya@gmail.com

9-17 big 14.11.2017

До спеціалізованої вченої ради  
 по захисту докторських (кандидатських)  
 дисертацій Д 12.105.03  
 у Донбаській державній машинобудівній  
 академії МОН України

Довідка  
 про використання результатів дисертаційної роботи  
 доцента Деліні Марини Миколаївни

Даною довідкою підтверджуємо, що результати дисертаційного дослідження Деліні М. М. на тему "Трансформація інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці", пов'язані з розробкою теоретичних підходів та практичних рекомендацій щодо розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва знайшли своє відображення в роботі Громадської організації "Інститут громадянської просвіти".

Зокрема, рекомендації щодо підвищення рівня соціального партнерства підприємництва в Україні, а також теоретичні та практичні матеріали були використанні при проведенні бізнес-тренінгів, семінарів, круглих столів. Основою для цього стали науково-методичні розробки автора в сфері соціально-економічної відповідальності підприємництва. Таким чином, матеріали дисертаційного дослідження стали підґрунтям для проведення освітніх та інформаційно-консультаційних робіт серед різних груп стейкхолдерів в частині рекомендацій щодо підвищення рівня професійного та освітнього розвитку громади та легалізації ринку праці.

Директор



О. М. Лукашевич



**BelorDesign**  
www.belordesign.by

Филиал № 1 Совместного общества с ограниченной ответственностью «БЕЛОР-ДИЗАЙН»  
222322, Республика Беларусь, Минская область, Молодечненский р-н, г.л. Радозховичи, ул. 3-го Липеня, д.19  
тел./факс (+375 17) 679-44-51 УНП 801075411 ОКПО 147264046001  
Офис в г. Минске: ул.П.Бровки, 22, ком. 210, тел./факс (+375 17) 292-32-24 E-mail: office@belordesign.by  
отдел продаж: тел./факс (+375 17) 292-65-26, 292-86-24 E-mail: export@belordesign.by, belmail@belordesign.by

№ 318 від 06.12.2017

До спеціалізованої вченої ради  
по захисту докторських (кандидатських)  
дисертацій Д 12.105.03  
у Донбаській державній машинобудівній  
академії МОН України

Довідка про практичну значущість  
результатів докторського дослідження  
доцента Деліні Марини Миколаївни

Представлені в докторському дисертаційному дослідженні на тему  
«Трансформація інституційних засад формування механізму соціально-  
економічної відповідальності підприємництва в національній економіці»  
рекомендації з управління персоналом з урахуванням професійних потреб  
розвитку співробітників лягли в основу плану по роботі з персоналом на  
2018 рік і програму з розвитку потенціалу компанії до 2020 р

Крім того, варто відзначити розробки Деліні М. Н. в плані роботи з  
групою стейкхолдерів – споживачі. Дані розробки знайшли практичне  
впровадження в роботі СТОВ «БЕЛОР-ДИЗАЙН» в розрізі підвищення  
якості виробництва продукції, а також надання більш повної і якісної  
інформації при проведенні рекламних кампаній виробника.

Комерційний директор  
СТОВ «БЕЛОР-ДИЗАЙН»



В. В. Олійников

м. Київ, вул. Конєва, 8

+38 (044) 585 24 00



*№8-12/31 Рег. 24.11.2017*

До спеціалізованої вченої ради  
по захисту докторських (кандидатських)  
дисертацій Д 12.105.03  
у Донбаській державній машинобудівній  
академії МОН України

Довідка  
про використання результатів дисертаційної роботи  
доцента Деліні Марини Миколаївни

Результати дисертаційної роботи Деліні Марини Миколаївни на тему: "Трансформація інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці", сформовані у теоретико-методологічних положеннях, практичних рекомендаціях в сфері розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва, а саме щодо впровадження елементів соціального партнерства та соціальний, спортивний та освітній розвиток громади знайшли своє втілення в діяльності ГК "SportLife".

Особливо оцінені рекомендації щодо розвитку соціально-економічної діяльності підприємств в сфері соціального маркетингу, як засобу вирішення нагальних проблем українського суспільства разом із бізнес-структурами. Впровадження практики соціального маркетингу в діяльність ГК "SportLife" допоможе покращити якість життя населення та його добробут.

Директор з регіонального розвитку

М. В. Миринда





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**імені М.П. ДРАГОМАНОВА**  
 01030, м.Київ, вул. Пирогова, 9  
 Телефон 234-11-08, Факс 234-22-51

22-02-18

№ 07-0287

На № \_\_\_\_\_

До спеціалізованої вченої ради  
 по захисту докторських (кандидатських)  
 дисертацій Д 12.105.03  
 у Донбаській державній машинобудівній  
 академії МОН України

**Довідка**  
**про використання результатів дисертаційної роботи**  
**доцента Деліні Марини Миколаївни**  
**в навчальному процесі**

Результати дисертаційного дослідження "Трансформація інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці" на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством, виконана доцентом кафедри управління, інформаційно-аналітичної діяльності та євроінтеграції Деліні М. М., мають теоретичну та практичну цінність і впроваджені у навчальний процес Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова Міністерства освіти і науки України при викладанні дисциплін "Державно-громадське управління соціальним розвитком", "Управління соціальним капіталом", "Теорія та практика соціального партнерства", "Європейський Союз та політика європейської інтеграції".

**Проректор з наукової роботи**  
**доктор фізико-математичних наук,**  
**професор**



**Г. М. Торбін**

## Додаток Б

### Систематизація поглядів на соціальну відповідальність бізнесу

Автор/організація	Характеристика СВБ чи КСВ
1	2
<b>Представники світової економічної науки</b>	
Mielton Friedman	Соціальна відповідальність бізнесу – це збільшення прибутків.
Philip Kotler	Соціальна корпоративна відповідальність – це вільний вибір на користь зобов'язання підвищувати добробут громади через відповідні підходи до ведення бізнесу, а також надання корпоративних ресурсів.
Markus Kitzmueller and Jay Shimshack	КСВ є корпоративною соціальною або екологічною поведінкою, яка виходить за рамки юридичних чи регуляторних вимог відповідних ринків та / або економіки.
Elhauge	КСВ –це пожертва прибутку в соціальних цілях.
М. Р.Мазітова	Корпоративна соціальна відповідальність визначається як відповідальне ставлення будь-якої компанії до власного продукту чи послуги, споживачів, робітників, партнерів, активну соціальну позицію компанії, яка полягає в постійному діалозі з колективом, співтовариством тощо.
<b>Визначення КСВ світовими та українськими організаціями</b>	
Європейська комісія	Корпоративна соціальна відповідальність за своєю суттю є концепцією, яка відображає добровільне вирішення компаній брати участь в поліпшенні суспільства і захисту навколишнього середовища.
Європейська комісія	КСВ – це концепція, за якою компанії інтегрують соціальні та екологічні проблеми у свої бізнесові операції та у взаємодії із зацікавленими сторонами на добровільній основі.
Світовий банк	КСВ – це прагнення бізнесу етично поводитись і сприяти сталому економічному розвитку, працюючи з усіма відповідними зацікавленими сторонами, щоб поліпшити своє життя таким чином, щоб вони були корисними для бізнесу, програмами сталого розвитку та суспільством в цілому.

## Продовження додатку Б

Визначення СВБ з Зеленої книги Європейського союзу (2001 рік):	СВБ означає «інтеграцію соціальних та екологічних аспектів у щоденну комерційну діяльність підприємств та в їхню взаємодію з зацікавленими сторонами на добровільній основі».
«Бізнес за соціальною відповідальністю»	СВБ означає «досягнення комерційного успіху засобами, які передбачають дотримання моральних цінностей та повагу до людей, спільнот і навколишнього середовища».
Міжнародний форум лідерів бізнесу	СВБ – це сприяння відповідальній діловій практиці, яка дає вигоду бізнесу та суспільству й допомагає досягти соціального, економічного та екологічно усталеного розвитку через максимальне збільшення позитивного впливу бізнесу на суспільство з одночасною мінімізацією його негативного впливу.
Всесвітня ділова рада за сталий розвиток	СВБ – це «зобов'язання бізнесу сприяти сталому економічному розвитку, працюючи з робітниками, їхніми сім'ями, місцевою громадою та суспільством у цілому для поліпшення якості їхнього життя»
«Форум соціально відповідального бізнесу України»	КСВ – це відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі з суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем.
<b>Представники української школи</b>	
О.А. Грیشнова	Соціальна відповідальність бізнесу – це відповідальність компанії за суспільну корисність своєї діяльності перед усіма людьми та організаціями, з якими вона взаємодіє в процесі функціонування, та перед суспільством загалом.
С.Мельник	Соціальна відповідальність бізнесу є сферою для діяльності корпорації, компанії, підприємства, установи, організації, що діє на трансформаційній основі (роботодавці, органи виконавчої влади, профспілки), вирішуючи соціально важливі проблеми як у самому бізнесі, так і за його межами, тобто на муніципальному, регіональному, національному, а іноді й глобальному рівнях.

## Продовження додатку Б

В. М. Шаповал	Визначає СВ суб'єктів підприємництва як багатоаспектне явище, що, 1) акумулює вплив різних суспільних інститутів (держави, політичних партій і рухів, релігії, профспілок, громадських організацій тощо), 2) виступає як інститут узгодження інтересів держави, суспільства і суб'єктів підприємництва в економічній, екологічній та соціальній сферах, 3) є суттєвою ознакою рівня розвитку соціально-економічних відносин у суспільстві і, по-четверте, є інструментом підвищення конкурентоспроможності та сталого розвитку бізнес-організації шляхом реалізації системи послідовних економічних, екологічних і соціальних заходів, які здійснюються на основі постійної взаємодії із стейкхолдерами і націлені на зменшення ризиків зовнішнього та внутрішнього середовища, довгострокове поліпшення іміджу та ділової репутації компанії.
Н.Ю.Волосковець	Корпоративна соціальна відповідальність – це вільний вибір на користь зобов'язання підвищувати добробут громади через відповідні підходи до ведення бізнесу, а також надання корпоративних ресурсів.
І. В. Лебедєв	Корпоративна соціальна відповідальність – це направлена на сталий розвиток активна соціальна позиція суб'єкту підприємництва по сумлінному виконанню нормативно – правових актів, стандартів і угод у рамках соціального партнерства, а також добровільно прийнятих додаткових зобов'язань із задоволення економічних і соціальних потреб внутрішніх і зовнішніх зацікавлених осіб і суспільства у цілому.
А.Л. Бержанір	КСВ – це відповідальність компанії перед усіма людьми та організаціями, з якими вона стикається в процесі діяльності, і перед суспільством в цілому. Соціальною відповідальністю бізнесу є досягнення комерційного успіху при дотриманні етичних цінностей та поваги до людей, суспільства та навколишнього середовища.

## Продовження додатку Б

Є.О. Катихін	КСВ – це філософія «ведення бізнесу, що здійснюється на добровільних засадах для недопущення виникнення та загострення соціального конфлікту з метою отримання прибутку та конкурентних переваг за рахунок покращення іміджу компанії, розвитку персоналу, підвищення якості продукції та інших складових ведення соціально відповідального бізнесу».
А.Колосок	Соціальна відповідальність передбачає внесок підприємства в соціально-економічний розвиток власних працівників, місцевої громади, регіону чи суспільства в цілому, який може бути в межах законодавчого мінімуму або значно перевищувати його, із метою підняття престижу свого бізнесу в очах громадськості та досягнення прихованих економічних цілей.
М.Є. Дейч	КСВ – це показник розвиненості суспільних відносин від мікро- до макрорівня, що має на меті як досягнення найважливіших результатів і високого рівня конкурентоспроможності, так і забезпечення соціальної злагоди й суспільного розвитку в цілому.
Н. М. Градюк	Соціальна відповідальність підприємства – це політика діяльності, спрямована на позитивний внесок у розвиток суспільства, а не лише отримання прибутку. Таке підприємство свідомо і цілеспрямовано обирає таку модель ведення бізнесу, яка дасть змогу позитивно впливати на певні суспільні групи, сфери суспільної діяльності, територію функціонування підприємства.
Соляник О. М.	КСВ – є добровільна, активна, системна робота бізнес-одиниць щодо впровадження принципів сталого розвитку у свою повсякденну діяльність а також забезпечення власного внеску у вирішення ключових соціальних проблем з метою отримання конкурентних переваг.

## Додаток В

### Принципи КСВ

Автор	Принципи
Біла І.С., Красман Н.В.	якісне забезпечення потреб споживачів; неухильне виконання вимог законодавства (трудового, екологічного, своєчасної сплати податків і зборів до бюджетів усіх рівнів); чесна конкуренція; дотримання загальноприйнятих морально-етичних норм; протидія корупційним проявам і легалізації доходів, отриманих незаконним шляхом; дотримання гендерної рівності.
Лебедєв І. В.	органічна єдність економічних і соціальних цілей; гуманізм – визнання людини вищою цінністю, а не тільки чинником виробництва; дотримання правових норм і стандартів; неухильне виконання угод, укладених у рамках соціального партнерства; раціональність і ефективність використання ресурсів (матеріальних, фінансових, інтелектуальних, людських); добровільність прийняття і виконання додаткових соціальних зобов'язань, не передбачених законодавством; різноманітність форм і методів реалізації соціальної політики; звітність і відвертість до діалогу із зацікавленими сторонами; відповідність матеріальним і духовним потребам населення.
Бабина О. Є., Комарова А. А.	Гуманізація; Підзвітність; Прозорість; Етична поведінка; Повага до інтересів зацікавлених сторін; Дотримання верховенства закону; Дотримання міжнародних норм поведінки; Дотримання прав людини.



**Додаток Г**

**Переваги втілення КСВ у діяльність підприємств: систематизація поглядів**

Автор 1	Переваги 2	Характеристика 3
Комарницький І.Ф., Галушка З.І.	Поліпшення ефективності процесів виробництва.	Зумовлене необхідністю знаходити, наприклад, приховані важелі винайдення способів зменшення викидів в атмосферу або пристосування виробництва до технологічних, санітарних, екологічних стандартів.
	Підвищення мотивації та продуктивності працівників.	Оскільки всі працівники компанії водночас є громадянами, споживачами, батьками та мешканцями певного міста, турбота про громаду, про суспільство транслюватиметься в турботу про працівників.
	Формування стабільного психологічного клімату в організації.	Психологічні фактори мотивації, турбота про працівників обертаються формуванням стабільного соціально-психологічного клімату в організації, що сприяє ефективності праці
	Підвищує доступ до нових ринків та поглиблення на вже існуючих.	Підвищення ділової та загальносуспільної репутації компанії зменшує ризики від можливої втрати ринків, покращує доступ до нових ринків завдяки кращій репутації компаній.
Міжнародний стандарт ІСО 26000 Бабина О. Є., Комарова А. А.	забезпечення більш інформованого прийняття рішень на основі кращого розуміння очікувань суспільства, можливостей, пов'язаних із соціальною відповідальністю (включаючи краще управління юридичними ризиками);	
	поліпшення практики організації з управління ризиками;	
	поліпшення репутації організації та забезпечення більшої довіри суспільства;	

## Продовження додатку Г

підтримка отриманого організації громадського дозволу на здійснення діяльності;	
генерування інновацій;	
поліпшення конкурентоспроможності організації, включаючи доступ до фінансів і статус привілейованого партнера;	
поліпшення відносин організації із зацікавленими сторонами, що відкриває організації доступ до нових перспектив і контакту з широким спектром різноманітних зацікавлених сторін;	
підвищення лояльності, прихильності й участі працівників та підняття їх духу;	
підвищення безпеки та здоров'я трудящих – і жінок, і чоловіків;	
позитивний вплив на можливість організації залучати, мотивувати і утримувати працівників;	
забезпечення економії, пов'язаної з більш високою продуктивністю та ресурсоефективністю, більш низьким споживанням енергії та води, зменшенням утворення відходів і використанням цінних побічних продуктів;	
підвищення надійності та справедливості транзакцій шляхом відповідального залучення до політики, добросовісної конкуренції та відсутності корупції;	
запобігання або ослаблення потенційних конфліктів зі споживачами щодо продуктів або послуг.	

*Продовження додатку Г*

Бухаріна Л. М., Сучков А. В.	Сприятливі для бізнесу довгострокові перспективи.	Фірми, які визнали необхідність соціальної діяльності, прагнуть забезпечити собі довгострокові гарантії забезпечення прибутку. Ця тенденція стала закономірною реакцією на поліпшення ставлення суспільства до соціально відповідальних компаній.
	Морально-етичні зобов'язання.	Комерційні та виробничі фірми можуть і повинні мати так звану соціальну совість. Їм варто нести перед суспільством відповідальність вже тому, що відповідальні дії відповідають їх власним інтересам.
	Формування сприятливої репутації в суспільстві.	Фірми прагнуть поліпшити свою репутацію в суспільстві для того, щоб збільшувати обсяги продажів, мати можливість наймати кваліфікованих працівників, отримувати доступ до державного фінансування та інші вигоди і пільги. Оскільки громадськість вважає соціальні цілі важливими, компанії можуть сформувати сприятливу суспільну думку про себе, вирішуючи ті чи інші соціальні завдання.
	Поліпшення зовнішнього середовища.	Участь фірм у соціальних заходах сприяє вирішенню багатьох серйозних проблем суспільства і веде до поліпшення обстановки в ньому. Вони можуть допомогти підвищити якість життя у своєму місті і сформувати в ньому бажане суспільне середовище, що, в свою чергу, сприяє залученню і найму кваліфікованих і морально відповідальних працівників.

## Продовження додатку Г

	Зменшення державного регулювання.	Державне регулювання викликає додаткові економічні витрати і обмежує гнучкість менеджерів у процесі прийняття рішень. Підвищуючи рівень своєї соціальної відповідальності, компанія може очікувати скорочення тиску з боку державних органів.
	Збалансованість відповідальності і влади.	Компанії, особливо великі, як правило, мають значну владу в суспільстві. Для того, щоб зрівноважити цю владу, вони повинні нести певну відповідальність. Якщо влада перевищує відповідальність, така «нерівність» нерідко стає ґрунтом для безвідповідальної поведінки, здатної завдати шкоди інтересам суспільства.
	Збільшення доходів власників (акціонерів) підприємства.	Соціальна відповідальність фірми рано чи пізно сприяє підвищенню ціни на її акції. На фондовому ринку соціально відповідальна компанія буде вважатися компанією з меншими ризиками і більш відкритою для громадської критики. Таким чином, здійснюючи соціальні заходи, організація забезпечує найкраще співвідношення ціни і доходу по своїх акціях.
	Наявність ресурсів.	Комерційні та виробничі фірми мають фінансові ресурси, технічних фахівців та досвід в сфері управління, це є достатніми для надання підтримки громадським і благодійним проектам, яким потрібна допомога.
	Краще передбачати проблеми, ніж ліквідувати їх наслідки.	Будь-які соціальні проблеми рано чи пізно доведеться вирішувати. Компаніям варто робити певні дії перш, ніж ці проблеми стануть серйозними, а їх вирішення дорогим і таким, яке буде потребувати значних витратах енергії менеджерів, призначеної для досягнення іншої мети, зокрема виробництва продукції та послуг.

*Продовження додатку Г*

Матриця бізнес-можливостей соціальної відповідальності (SustainAbility International 2004)	розширення доступу до нових ринків за рахунок використання міжнародних стандартів;	
	формування позитивного іміджу компанії за рахунок підвищення лояльності клієнтів, вартості бренду, налагодження партнерських зв'язків;	
	удосконалення виробничих процесів – зростання продуктивності праці, ріст прибутковості діяльності, економія витрат при використанні екологічно безпечного устаткування;	
	стабільність трудових ресурсів;	
	ефективний ризик – менеджмент;	

## Додаток Д

## Розуміння компаніями сутності соціальної відповідальності бізнесу

Назва компанії	Країна походження	Розуміння КСВ/заходи з реалізації
Accenture	Ірландія	прагне бути відповідальним корпоративним громадянином, орієнтованим на мінімізацію впливу на навколишнє середовище та надання допомоги особам у всьому світі, щоб вони набули навичок, які дадуть їм змогу брати участь і робити свій внесок у розвиток економіки країни
CISCO	США	створення довгострокових цінностей. Програми КСВ призначені для забезпечення довгострокових вигод для співробітників, клієнтів, акціонерів, партнерів та людей у всьому світі. Вони зосереджені на трьох основних сферах: персонал, навколишнє середовище, соціальні інвестиції
Ernst and Young	Великобританія	створення перспектив в епоху змін. Вони розробили бізнес-стратегію, яка ґрунтується на тісній взаємодії зі своїми співробітниками, клієнтами та суспільством, щоб допомогти їм реалізувати свій потенціал
Microsoft	США	мета політики корпоративного громадянства – визначати свої відповіді на найбільш нагальні економічні, соціальні та екологічні проблеми
Nestle	Швейцарія	створення основних цінностей компанією «Нестле» є фундаментальною основою ведення бізнесу, яка орієнтована на основні види діяльності компанії, а саме: використання води, харчування і розвитку аграрних регіонів, де цінності можуть найкращим чином бути створені як для суспільства, так і акціонерів

*Продовження додатку Д*

Novo Nordisk	Данія	вважає, що здорова економіка, навколишнє середовище і суспільство мають основоположне значення для довгострокового успіху в бізнесі. Саме тому вони будують свій бізнес на основі принципу потрійної лінії (Triple Bottom Line), а також роблять істотний внесок у вирішення глобальних проблем, таких як цукровий діабет, зміна клімату, природних ресурсів, подолання дисбалансу соціального розвитку й економічне процвітання
Астеліт	Україна	відповідально ставиться до своїх абонентів, держави і суспільства, до потреб громадян, питань збереження навколишнього середовища і природних багатств. Соціально-відповідальний бізнес – це перш за все бізнес, який відповідає за якість свого продукту перед кінцевим споживачем
Київстар	Україна	соціальна відповідальність бізнесу – це принцип роботи компанії, за якого вона вважає важливим і необхідним брати участь у розвитку українського суспільства і держави в цілому

## Додаток Е

## Державна політика в області СЕВП в країнах Європи

Ініціативи держави в конкретній сфері	Країна	Характеристика дій
1	2	3
Урядові ініціативи	Великобританія	2001 р. – заснована посада міністра корпоративної соціальної відповідальності; - більше 12 міністерств і відомств залучені в просування КСВ на галузевому рівні, використовуючи різні інструменти мотивації і стимулювання.
	Франція	За поширення відповідальної ділової поведінки відповідають Прем'єр-міністр, Міністерство екології і стійкого розвитку, Національна рада із стійкого розвитку, Міжвідомчий делегат по стійкому розвитку і ряд інших органів влади, у тому числі на місцях.
	Нідерланди	До реалізації політики КСВ залучено Міністерство будівництва, територіального планування та навколишнього середовища, Міністерство соціальної політики та зайнятості, Міністерство закордонних справ, зокрема відділ міжнародної кооперації та технічної допомоги, Міністерство сільського господарства, природи та якості харчування; - мета політики Нідерландів щодо СВБ – прагнення, щоб усі компанії усвідомлювали соціальні наслідки ведення бізнесу та відповідальність за них, знали про можливості, які надає СВБ, та доклали реальних зусиль, для інтеграції СВБ у свою основну діяльність; - політика КСВ побудована навколо трьох підходів (натхнення, інновації, інтеграція) за сімома напрямками (промоція знань і підвищення обізнаності щодо СВБ, покращання прозорості та підзвітності, фокусування на «підсилувачах» СВБ, прив'язка СВБ до інноваційного процесу тощо).



## Продовження додатку Е

1	2	3
Законодавчі та нормативні ініціативи	Великобританія	Закон Companies Act 2006 року вводить регулярну звітність – Business Review.
	Данія	<p>Прийнято закон «Про рахунки», 1995 р., згідно якого близько 1200 підприємств публікують щорічні екологічні звіти;</p> <p>- у 2000 р. Міністерством Соціальних Справ Данії було запроваджено <b>Соціальний індекс</b> – оціночний інструмент для вимірювання ступеня соціальної відповідальності компанії, що складається з низки запитань, відповіді на які мають надавати працівники компанії. Індекс може бути застосований для інформування громадськості;</p> <p>- у 2008 р. було прийнято План дій уряду Данії щодо СВБ. План дій містить 30 ініціатив, розподілених за чотирма ключовими сферами (пропаганда бізнес орієнтованої соціальної відповідальності, промоція соціальної відповідальності бізнесу через заходи уряду, відповідальність бізнес-сектору за клімат, промоція Данії у світлі відповідального зростання).</p>
	Бельгія	<p>- прийнято спеціальне законодавство щодо регулювання і просування КСВ. У рамках «Федеральної координаційної політики стійкого розвитку», уряд підготував документ «Рекомендаційна база: корпоративна соціальна відповідальність у Бельгії», який є основою з КСВ для державних структур, бізнесу і інших учасників. Конкретні заходи з реалізації концепції КСВ формулюються у Федеральних планах з КСВ;</p> <p>- державна Комісія з регулювання банківських, фінансових і страхових послуг спільно з Федерацією промислових підприємств підготувала Кодекс корпоративного управління.</p>
	Франція	<p>- прийнятий закон 2001 року «Про нове економічне регулювання» – перший в ЄС в області корпоративного управління, такий, що визначає обов'язкову і детальну корпоративну нефінансову звітність;</p> <p>- розвиток і регулювання КСВ відбувається у рамках «Національної стратегії стійкого розвитку», яка була прийнята в 2003 році урядом Франції і оновлена в 2006 році. Головний напрям стратегії – добровільне формування зобов'язань великого бізнесу у сфері КСВ через роботу з галузевими об'єднаннями працедавців.</p>

## Продовження додатку Е

	Естонія	Багато аспектів КСВ регулюються галузевим законодавством – трудовим, торговим, податковим і в області захисту довкілля.
	Словенія	- вимоги з КСВ є присутніми в нормативно-правових документах, що регулюють трудові, екологічні аспекти, зокрема в законі «Про трудові стосунки» і законі «Про охорону довкілля»; - у 2005 р. ухвалений закон «Про комерційні компанії», в якому закріплена обов'язкова звітність компаній з питань спричинення шкоди довкіллю і дотримання прав працівників компанії.
	Іспанія	2003 р. прийнятий закон про КСВ.
<b>Ініціативи в сфері нефінансової звітності</b>	Великобританія	Закон Companies Act 2006 вимагає від компаній розкриття загальної інформації з питань охорони довкілля, політики взаємовідносин із співробітниками і взаємодією з місцевим співтовариством.
	Данія	- прийнято закон «Про рахунки», 1995 р. (див. Законодавчі та нормативні ініціативи); - на виконання План дій уряду Данії щодо СББ 2008 р. для великих компаній було започатковано обов'язкове щорічне звітування керівництва компаній про соціальну відповідальність.
	Франція	Прийнято закон 2001 року «Про нове економічне регулювання» (див. Законодавчі та нормативні ініціативи)
	Словенія	Ухвалено закон «Про комерційні компанії», 2005 р. (див. Законодавчі та нормативні ініціативи)

## Продовження додатку Е

<b>Податкові важелі</b>	Великобританія	<p>Передбачені норми пільгового оподаткування для підприємств, що дотримують ділову етику в питаннях ефективного використання енергії, вторинної переробки відходів, взаємин з персоналом.</p> <p>Парламентом були прийняті податкові пільги на інвестиції в соціальну сферу. Пільга Community Investment Tax Relief (CITR) заохочує приватні інвестиції через фінансові інститути розвитку (Community Development Finance Institutions, CDFIs) як неприбуткових, так і прибуткових установ, що перебувають в «неблагополучних» регіонах і знаходяться у важкій фінансовій ситуації. Відповідаючи певним умовам, CITR розрахована і на фізичних, і на юридичних осіб, пропонуючи інвестувати, шляхом позики-купівлі цінних паперів або пайової участі в установах, акредитованих CDFI.</p> <p>Пільги (до 25%) залежать від об'єму інвестованих коштів і скорочують податок на доход інвесторів і корпоративні податкові зобов'язання.</p> <p>Окрім CITR уряд також пропонує податкові стимули, щоб заохотити корпоративну підтримку грошима, устаткуванням і іншою матеріальною допомогою добровольцям і місцевим співтовариствам, включаючи перерахування коштів до фонду зарплат і допомоги подарунками.</p>
	Естонія	<ul style="list-style-type: none"> <li>- для підприємств, що мають деякі з екологічних сертифікатів, уряд Естонії застосовує податкові пільги;</li> <li>- підприємства звільняються від сплати податків з подарунків і пожертвувань недержавним організаціям і фондам, що входять в спеціальний перелік організацій, які звільняються від податку.</li> </ul>
	Словенія	<p>У 2005 р. урядом Словенії був ухвалений закон «Про комерційні компанії», в якому закріплена обов'язкова звітність компаній з питань спричинення шкоди довкіллю і дотримання прав працівників компанії.</p>

<b>Ініціативи в сфері стандартизації</b>	Великобританія	Уряд Великобританії проводить заходи із впровадження міжнародних і національних стандартів, таких, як ISO 14001 і BS 8555, розробки в 2006 році першого у світі стандарту управління стійким розвитком, BS 8900, що визначає результати стійкості організацій, яких вони повинні досягти і які є головним мірилом їх прогресу, випуск «Керівництва з екологічної звітності» тощо.
	Бельгія	Широке застосування отримали схеми соціальних і еколейблів. Наявність сертифікату «бельгійський соціальний лейбл», схвалений урядом Бельгії, підтверджує, що сертифікована компанія дотримується восьми фундаментальних принципів Конвенції Світової організації торгівлі. Система еколейблів, розроблена брюссельським Інститутом управління природними ресурсами, свідчить про застосування сертифікованими підприємствами систем менеджменту якості, міжнародних стандартів, що відповідають вимогам, в області захисту довкілля.
	Естонія	У Естонії існує ряд екологічних лейблів. Для підприємств, що мають деякі з цих екологічних сертифікатів, уряд Естонії застосовує податкові пільги.
<b>Інші ініціативи з розвитку КСВ</b>	Бельгія	Для пропаганди і допомоги при впровадженні принципів КСВ в практику уряд відкрив два спеціальні інформаційні центри.
	Великобританія	Виділені державні ресурси на створення академії з КСВ («Академію КСВ», створена у 2004 р.) і підготовку інформаційно-методичного забезпечення.
	Данія	Заснована Рада соціальної відповідальності, яка надає рекомендації уряду, бізнес-сектору та асоціаціям, створено портал щодо СВБ ( <a href="http://www.samfundsansvar.dk">www.samfundsansvar.dk</a> ). Заснована мережа знань серед організацій, дослідників і радників у сфері бізнес орієнтованої соціальної відповідальності та відповідального управління ланцюгами постачань. КСВ у Данії зосереджується на відповідальності роботодавців відносно наявної і потенційної пропозиції робочої сили. Очікується, що роботодавець – держава або приватна структура – попереджуватиме виключення зі складу робочої сили, активно утримуватиме індивідів, що потрапили в групу ризику (тобто внутрішня соціальна відповідальність), а також інтегруватиме безробітних, виключених з робочої сили (зовнішня соціальна відповідальність).

*Продовження додатку Е*

Нідерланди	Покращуючи співпрацю між урядом та підсилювачами СВБ, уряд націлений на максимальну активацію інших гравців у сфері СВБ. Підсилювачами СВБ є соціальні партнери – компанії-лідери та компанії – піонери СВБ, неурядові організації, акціонери, представники фінансового сектору, приватні фонди та споживачі. При цьому соціальні партнери залучаються до політики СВБ за допомогою надання державних субсидій (наприклад, неурядовим організаціям).
Словенія	Торгово-промислова палата Словенії активно здійснює інформування громадськості про роль КСВ через спеціальний проект «КСВ – ключ до розумної реальності для малого і середнього бізнесу».
Іспанія	Працює державна Експертна технічна комісія з СВБ, завданням якої є «допомогти бізнесу поєднувати економічну активність із діяльністю на благо суспільства».

## Додаток Ж

Таблиця 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010-2016 роках (у розрахунку на одного штатного працівника, грн.)

Вид діяльності	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Усього</b>	<b>2250</b>	<b>2648</b>	<b>3041</b>	<b>3282</b>	<b>3480</b>	<b>4195</b>	<b>5183</b>
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1467	1852	2094	2344	2556	3309	4195
з них сільське господарство	1422	1786	2024	2269	2476	3140	3916
Промисловість	2578	3119	3497	3774	3988	4789	5902
Будівництво	1777	2294	2543	2727	2860	3551	4731
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1898	2371	2739	3049	3439	4692	5808
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2648	3061	3405	3582	3768	4653	5810
наземний і трубопровідний транспорт	2357	2706	2977	3181	3541	4172	5265
водний транспорт	2781	3058	2908	3340	3622	5076	6974
авіаційний транспорт	6947	8917	9996	10642	11967	18470	24688
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	2976	3427	3848	4040	4231	5358	6603
поштова та кур'єрська діяльність	1521	1693	1845	1917	1934	2180	2818
Тимчасове розмішування й організація харчування	1424	1750	2020	2195	2261	2786	3505
Інформація та телекомунікації	3185	3705	4360	4659	5176	7111	9530
Фінансова та страхова діяльність	4695	5433	6077	6326	7020	8603	10227
Операції з нерухомим майном	1864	2184	2384	2786	3090	3659	4804
Професійна, наукова та технічна діяльність	2914	3575	4287	4505	5290	6736	8060
з неї наукові дослідження та розробки	2901	3296	3805	4059	4268	4972	6119
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1826	2162	2298	2546	2601	3114	3995
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2735	3049	3432	3719	3817	4381	5953
Освіта	1884	2077	2532	2696	2745	3132	3769
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1616	1762	2186	2351	2441	2829	3400
з них охорона здоров'я	1624	1768	2204	2374	2463	2853	3435
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2129	2394	3017	3343	3626	4134	4844
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	1905	2096	2611	2934	2841	3150	3828
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	1912	2124	2579	2737	2769	3049	3705
Надання інших видів послуг	1742	2062	2601	2738	3361	3634	4615

Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, починаючи з 2015 року – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

Таблиця 2. Заборгованість із виплати заробітної плати (станом на початок року, млн. грн.)

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Україна</b>	1111.2	1473.3	1218.1	977.4	893.7	808.2	...	...	...
<b>Україна (без урахування АРК і м. Севастополя)</b>	...	1390.8	1139.0	915.2	830.1	753.0	2436,8/ 1320,1 <sub>1</sub>	1880,8 <sub>1</sub>	1791,0 <sub>1</sub>
АР Крим	43.0	74.5	70.8	54.4	58.2	49.6	...	...	...
<b>області</b>									
Вінницька	47.1	27.2	18.5	15.7	14.0	9.7	13.4	10.1	11.7
Волинська	9.9	17.8	13.7	6.4	5.2	3.9	12.2	16.0	4.4
Дніпропетровська	82.0	86.6	23.2	14.8	10.4	7.0	104.1	120.2	142.5
Донецька	282.6	266.2	233.5	200.3	172.9	115.4	1178,6/ 363,7 <sub>1</sub>	360,6 <sub>1</sub>	263.3
Житомирська	39.3	50.8	25.3	11.5	13.9	7.8	12.8	8.9	5.5
Закарпатська	2.1	13.1	13.0	13.5	10.6	8.3	4.1	6.0	3.0
Запорізька	35.7	58.2	52.2	48.7	51.8	41.0	59.5	58.3	68.2
Івано-Франківська	12.4	9.2	8.0	8.1	8.9	8.3	9.7	4.2	5.5
Київська	37.2	35.6	24.4	10.6	1.4	147.8	126.6	122.8	121.4
Кіровоградська	24.1	52.3	59.8	47.9	39.7	32.5	31.1	32.3	29.9
Луганська	114.3	132.4	110.1	92.9	69.2	44.2	364,6/ 62,7 <sub>1</sub>	506,8 <sub>1</sub>	412.3 <sub>1</sub>
Львівська	41.4	83.2	64.1	56.6	58.3	47.7	77.1	92.8	93.8
Миколаївська	23.5	37.8	56.7	53.1	37.3	45.7	41.5	53.4	84.9
Одеська	21.2	43.4	26.7	20.0	16.1	13.4	22.9	52.9	47.9
Полтавська	26.6	34.9	26.3	20.0	15.4	14.9	25.4	31.4	27.2
Рівненська	8.8	15.9	8.3	2.5	1.4	0.9	9.2	12.8	5.4
Сумська	31.7	50.1	45.0	51.2	58.9	37.5	71.9	84.9	102.6
Тернопільська	26.9	13.4	8.3	7.8	7.0	6.8	5.4	4.4	6.0
Харківська	36.4	119.5	127.9	90.1	88.7	74.3	115.3	162.3	230.9
Херсонська	42.0	22.3	17.2	22.3	17.4	10.9	15.3	14.8	9.6
Хмельницька	63.3	23.0	18.7	17.2	14.8	9.9	8.5	5.7	1.9
Черкаська	25.9	26.9	19.2	11.3	16.1	11.6	22.2	24.1	21.0
Чернівецька	5.8	5.7	3.1	0.2	0.1	0.1	3.0	1.1	1.9
Чернігівська	14.5	24.9	21.4	20.0	19.9	16.5	18.2	19.0	13.7
м. Київ	8.9	140.4	114.4	72.5	80.7	36.9	84.2	75.0	76.5
м. Севастополь	4.6	8.0	8.3	7.8	5.4	5.6	...	...	...

<sup>1</sup> Без урахування частини зони проведення антитерористичної операції.

Таблиця 3. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2016 рр.<sup>1</sup> (у середньому за період)

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	за причинами незайнятості, відсотків								
		вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів	робота має сезонний характер	не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	демобілізовані з військової строкової служби	інші причини
2010	1 713,9	33,0	27,2	10,0	15,5	6,3	2,4	0,9	1,3	3,4
2011	1 661,9	27,7	30,1	9,2	18,1	6,9	2,5	0,9	1,2	3,4
2012	1 589,8	23,5	34,0	8,4	16,9	8,8	2,5	1,5	1,4	3,0
2013	1 510,4	21,9	34,6	8,1	16,8	8,4	3,8	1,2	1,0	4,2
2014	1 847,6	22,3	31,8	7,8	16,7	9,3	4,6	1,4	0,3	5,8
2015	1 654,7	27,8	28,9	7,5	16,4	9,9	3,7	0,9	0,3	4,6
2016	1 678,2	22,4	33,0	9,4	15,6	9,7	3,2	1,8	0,7	4,2

<sup>1</sup> Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015-2016 роки – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

Таблиця 4. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2016 році<sup>1</sup> (у середньому за період, у % до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

	Усього	у тому числі за віковими групами, років							Працевдатного віку
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	
Усе населення	9,3	23,0	11,7	8,9	8,0	7,7	7,3	0,1	9,7
Жінки	7,7	21,5	10,2	7,6	7,0	6,3	5,2	-	8,0
чоловіки	10,8	24,0	12,8	10,0	8,9	9,1	9,3	0,2	11,2
міські поселення	9,2	23,7	11,5	8,6	8,0	7,8	7,2	0,1	9,5
сільська місцевість	9,7	22,0	12,1	10,0	7,9	7,4	7,5	0,0	10,2

<sup>1</sup> Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.



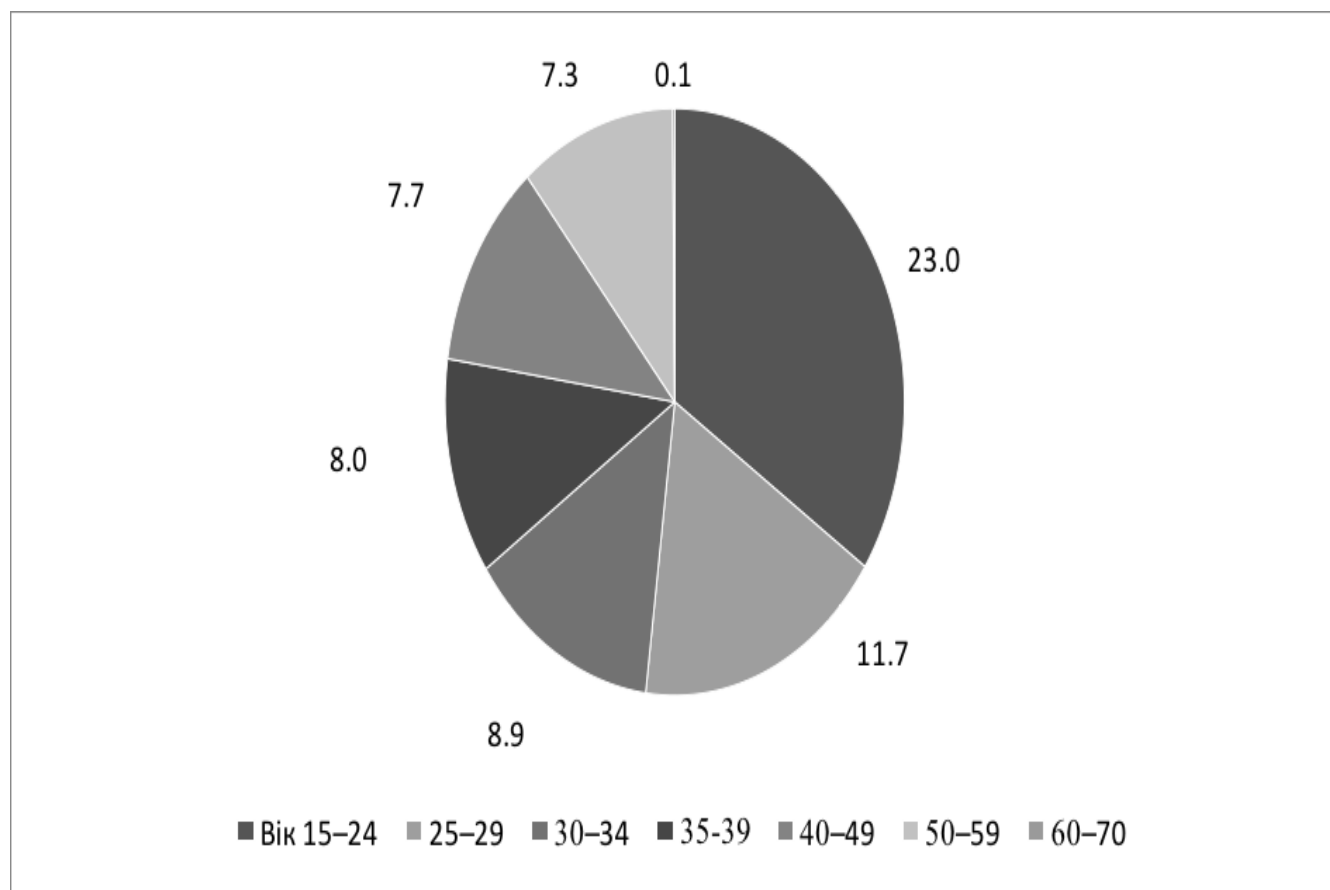


Рис. 1. Розподіл безробітних по вікових групах у 2016 р., у % до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи

Таблиця 5. Регресійна статистика -1

ВИВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ					
Регресійна статистика					
Чисельний R	0,968845				
R-квадрат	0,938661				
Нормований R-квадрат	0,856876				
Стандартна помилка	0,004415				
Спостереження	8				
Дисперсійний аналіз					
	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	4	0,000894677	0,000224	11,47714	0,036581
Залишок	3	5,84647E-05	1,95E-05		
Підсумок	7	0,000953142			
	Коефіцієнти				
Y-перетин	0,713615				
Рівень бюджетних витрат на 1 особу	-2E-07				
Індекс реальної ЗПІ	-0,0002				
Загальна заборгованість ЗПІ	-2E-05				
Частка зайнятих на великих підприємствах	-2,4E-06				

Таблиця 6. Матриця парних коефіцієнтів кореляції Пірсона для розрахунку зв'язку показників капітальних інвестицій та видатків на охорону навколишнього середовища із рівнем виснаження природних ресурсів

	Капітальні інвестиції у охорону навколишнього середовища	Рівень видатків на охорону навколишнього середовища	Рівень виснаження природних ресурсів
Капітальні інвестиції	1		
Рівень видатків	0,797730013	1	
Рівень виснаження природних ресурсів	-0,398407221	-0,677632485	1

Таблиця 7. Регресійна статистика -2

ВИВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ					
Регресійна статистика					
Чисельний R	0,882982				
R-квадрат	0,779657				
Нормований R-квадрат	0,6144				
Стандартна похибка	0,005449				
Спостереження	8				
Дисперсійний аналіз					
	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	3	0,00042	0,000140105	4,71784	0,0084043
Залишок	4	0,000119	2,96969E-05		
Підсумок	7	0,000539			
	Коефіцієнти				
Y-перетин	3,571152				
Змінна X 1	0,021935				
Змінна X 2	-0,01577				
Змінна X 3	0,011166				

Таблиця 8. Матриця парних коефіцієнтів кореляції Пірсона для розрахунку зв'язку показників індексу очікуваної тривалості життя та рівня видатків на охорону здоров'я з бюджету із рівнем видатків на охорону здоров'я населення

	Рівень видатків на охорону здоров'я з бюджету	Рівень видатків на охорону здоров'я населення	Індекс очікуваної тривалості життя
Рівень видатків на охорону здоров'я з бюджету	1		
Рівень видатків на охорону здоров'я населення	0,964932	1	
Індекс очікуваної тривалості життя	0,942658	0,937107	1

Таблиця 9. Динаміка показників травматизму на виробництві, 2012-2016 рр.

Назва компанії	Коефіцієнт виробничого травматизму					Коефіцієнт смертельного травматизму				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Група «СКМ»	0,46	0,46	0,42	н/і	н/і	0,022	0,019	0,017	н/і	н/і
ДТЕК	н/і	н/і	0,62	0,50	0,53	н/і	н/і	0,022	0,014	0,010
Метінвест	1,00	0,97	0,89	н/і	н/і	0,11	0,07	0,05	н/і	н/і
НАК «Нафтогаз»	н/і	н/і	н/і	0,3	0,35	н/і	н/і	н/і	6,4	2,59
Миронівський хлібокомбінат	н/і	н/і	0,50	0,97	0,76	н/і	н/і	0,0493	0,03	0,02
АрселорМіттал	н/і	н/і	0,52	0,35	н/і	н/і	н/і	н/і	н/і	н/і

Таблиця 10. Динаміка інвестицій в охорону праці, 2012-2016 рр.

Назва компанії	2012	2013	2014	2015	2016
Група «СКМ», млрд. грн.	1,590	1,630	1,596	н/і	н/і
ДТЕК, млн. грн.	н/і	н/і	436,7	319,9	478,3
Оболонь, млн. грн.	3,45	4,07	3,63	н/і	н/і
Кернел, млн. дол. США	н/і	н/і	0,59	0,66	0,53
АрселорМіттал, млрд. грн.	н/і	н/і	н/і	1,6	н/і

Таблиця 11. Інвестиції в навчання персоналу на підприємствах України,  
2014-2016 рр.

<b>Назва компанії</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Група «СКМ», млн. грн.	108	н/і	н/і
ДТЕК, млн. грн.	н/і	н/і	26,6
«Оболонь», тис. грн.	500	н/і	н/і
«Кернел», тис. дол. США	254	241	194

Таблиця 12. Динаміка соціальних інвестицій, 2012-2016 рр.

<b>Назва компанії</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
ДТЕК, млн. грн.	н/і	н/і	н/і	н/і	45,63
«Метінвест», млн. грн	97,1	97,0	133,0	н/і	н/і
НАК «Нафтогаз», млн. грн.	н/і	н/і	н/і	136,5	155,8
Миронівський хлібокомбінат, млн. грн.	н/і	31,0	43,1	67,5	н/і

## Додаток 3

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

**Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:**

1. Деліні М. М. Соціально-економічна відповідальність підприємництва: теорія, методологія, напрями розвитку: монографія. Краматорськ: ДДМА, 2017. 451 с. (18,5 ум.-друк. арк.).

2. Деліні М. М. Сучасні соціально-відповідальні практики бізнесу в Україні. *Сталий розвиток — XXI століття: управління, технології, моделі. Дискусії 2017*: колективна монографія / за наук. ред. проф. Хлобистова Є.В. Київ, 2017. С. 394-401 (*Особистий внесок: проаналізовано сучасні соціально-відповідальні практики українських підприємств*) (0,49 ум.-друк. арк.).

3. Dielini M. Different practices of socio-economic responsibility of business. *Innovations in the development of socio-economic systems: microeconomic, macroeconomic and mesoeconomic levels*: Collective monograph. Lithuania: «Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2016. Vol. 3. P. 164-178 (*Особистий внесок: досліджено сучасні практики з реалізації соціально-економічної відповідальності підприємствами на світовому ринку*) (0,94 ум.-друк. арк.).

4. Деліні М. М. Соціальна складова сталого розвитку. *Сталий розвиток — XXI століття: управління, технології, моделі. Дискусії 2015*: колективна монографія / за наук. ред. проф. Хлобистова Є.В. Черкаси, 2015. С.109-115 (*Особистий внесок: визначено родь соціальної складової в сталому розвитку*) (0,45 ум.-друк. арк.).

5. Деліні М. М. Показники оцінки соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні. *Проблеми економіки*<sup>13</sup>. 2017. № 4. С. 263-270 (0,69 ум.-друк. арк.).

6. Деліні М. М. Теоретико-методологічні засади соціальної відповідальності бізнесу: соціально-економічний аспект. *Збірник наукових праць Донецького державного університету управління «Проблеми та перспективи*

<sup>13</sup> Включено до міжнародної наукометричної бази *Index Copernicus*

забезпечення стабільного соціального-економічного розвитку». Серія «Економіка». Маріуполь. 2017. Т.ХVIII. Вип. 304. С. 62-72 (0,64 ум.-друк. арк.).

7. Деліні М. М. Аналіз стану інституційного забезпечення механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці. *Інфраструктура ринку*. 2017. Вип. 12. URL: <http://market-infr.od.ua/uk/12-2017> (0,68 ум.-друк. арк.).

8. Деліні М. М. Соціально-економічна відповідальність підприємництва в системі соціальної відповідальності бізнесу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*<sup>14</sup>. Ужгород. 2017. Вип. 16. Част. 1. С. 84-88 (0,52 ум.-друк. арк.).

9. Деліні М. М. Індексний метод в оцінці соціально-економічної відповідальності підприємництва: міжнародний та український досвід. *Проблеми системного підходу в економіці*. Київ, 2017. Вип. 6 (62). С. 63-69 (0,82 ум.-друк. арк.).

10. Dielini M. Development of social responsibility of business in China: Experience for Ukraine. *Схід*<sup>15</sup>. Маріуполь. 2017. №6 (152). С. 17-21 (0,47 ум.-друк. арк.).

11. Деліні М. М. Напрями оцінки соціально-економічної відповідальності підприємництва. *Проблеми системного підходу в економіці*. Київ. 2017. Вип. 4 (60). С. 131-137 (0,76 ум.-друк. арк.).

12. Деліні М. М. Державне регулювання соціально-економічної відповідальності підприємництва: європейський досвід. *Економічний аналіз*<sup>16</sup>. Тернопіль. 2017. Том 27, № 4. С. 36-43 (1,00 ум.-друк. арк.).

13. Деліні М. М. Досвід Індії в розвитку напрямків соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип. 6 (12). Част. 1. С. 38-41 (0,47 ум.-друк. арк.).

14. Деліні М. М. Соціальна звітність в оцінці соціально-економічної

---

<sup>14</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

<sup>15</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

<sup>16</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

відповідальності підприємництва. *Інтелект XXI*<sup>17</sup>. Київ. 2017. Вип. 6. С. 41-45 (0,58 ум.-друк. арк.).

15. Деліні М. М. Визначення соціального інвестування та соціально відповідального інвестування стосовно соціально-економічної відповідальності підприємства. *Інтелект XXI*<sup>18</sup>. Київ. 2016. Вип. 6. С.179-186 (0,93 ум.-друк. арк.).

16. Деліні М. М. Нормативно-правове регулювання соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні. *Збірник наукових праць ДонДУУ «Проблеми та перспективи забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку»*. Серія «Економіка». Маріуполь. 2016. Т.ХVII. Вип. 299. С. 71-80 (0,58 ум.-друк. арк.).

17. Деліні М. М. Соціально-економічна складова підприємництва. *Причорноморські економічні студії*. Одеса. 2016. Вип. 12. Ч. 1. С. 117-120 (0,46 ум.-друк. арк.).

18. Деліні М. М. Нормативно-правові аспекти пільгового оподаткування як важіль розвитку соціально-економічної відповідальності підприємництва. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*<sup>19</sup>. Херсон. 2016. Вип. 16. С. 162-168 (0,50 ум.-друк. арк.).

19. Батченко Л. В., Деліні М. М. Інституційний механізм забезпечення соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці. *Ефективна економіка*<sup>20</sup>. 2016. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6275> (0,74 ум.-друк. арк.) *Особистий внесок: визначено основні складові існуючого інституційного механізму забезпечення соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці та їх взаємозв'язок* (0,37 ум.-друк. арк.).

20. Деліні М. М. Соціальна відповідальність підприємництва в контексті соціальних моделей країн Європи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*<sup>21</sup>. Ужгород. 2015. Вип. 3. С. 98-101 (0,47 ум.-друк. арк.).

---

<sup>17</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

<sup>18</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

<sup>19</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

<sup>20</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

<sup>21</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.



21. Батченко Л. В., Деліні М. М. Методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці. *Ефективна економіка*. 2015<sup>22</sup>. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6274> (0,85 ум.-друк. арк.) *Особистий внесок: визначено методологічний базис трансформації інституційних засад формування механізму соціально-економічної відповідальності підприємництва в національній економіці на засадах конструктивістської, інтрепретативної та конфліктної парадигм* (0,42 ум.-друк. арк.)
22. Деліні М. М. Розвиток напрямів соціальної відповідальності бізнесу у світі та в Україні: еволюційний аспект. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №18. «Економіка і право»*. Київ, 2014. Вип. 26. С. 9-17. (0,87 ум.-друк. арк.)
23. Деліні М. М. Мультивимірний аспект відповідальності підприємництва та її роль в розвитку національної економіки. *Ефективна економіка*. 2014. №12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6147> (0,77 ум.-друк. арк.).
24. Batchenko L. V., Dielini M.M. International Aspects of state regulation of socio-economic responsibility of entrepreneurs: experience for Ukraine. *Baltic Journal of Economic Studies*<sup>23</sup>. Riga. 2017. Vol. 3. No. 5. P. 13-18 (0,73 ум.-друк. арк.) *Особистий внесок: визначені основні тенденції в інституційному регулюванні європейських та азійських країн* (0,36 ум.-друк. арк.).
25. Dielini M. Philanthropy as a tool of socio-economic responsibility of entrepreneurs. *Science and society: Collection of scientific articles*. Edizioni Magi, Roma, Italy. 2017. P. 109-114 (0,40 ум.-друк. арк.)
26. Dielini M. Socio-economic responsibility of entrepreneurs: impacts on business and society. *European Cooperation: Scientific approaches and applied*

---

<sup>22</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*.

<sup>23</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Emerging Sources Citation Index (ESCI) by Web of Science, Index Copernicus, Directory of Open Access Journals*.

*technologies*<sup>24</sup>. Poland. 2017. Vol.11 (30). P. 17-24 (0,67 ум.-друк. арк.).

27. Dielini M. Models of corporate social responsibility: socioeconomic aspect. *Trends in the development of national and world science: Collection of scientific articles*. Nuernberg: Verlag SWG imex GMBH, Deutschland. 2016. P. 62-66 (0,31 ум.-друк. арк.).

28. Corporate social responsibility: ecological aspect. *International journal «Sustainable development»*. 2015. Варна (Болгария). №1 (22). С. 68-71 (0,43 ум.-друк. арк.).

#### **Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:**

29. Деліні М. М. Розвиток державного регулювання соціально-економічної відповідальності України: Індійський досвід. *Innovative Potential of Socio-Economic Systems: the Challenges of the Global World: Internat. Scien. Conf.* (Lisbon, Portugal, December 22th, 2017). Lisbon, Portugal: Baltija Publishing. Part I. P. 30-33 (0,21 ум.-друк. арк.).

30. Деліні М. М. Напрямки розвитку державного регулювання соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні на основі Європейського досвіду. *Наукові підходи до модернізації економіки та системи управління: матеріали між нар. наук.-практ. конф.* (Київ, 15-16 грудня 2017 р.). Київ: Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського, 2017. С.25-28 (0,23 ум.-друк. арк.).

31. Деліні М. М. Інструменти соціально-економічної відповідальності підприємств. *International Scientific conference Anti-crisis management: State, Region, Enterprise: Conference Proceedings* (Le Mans, France, November 17th, 2017). Le Mans, France: Baltija Publishing. Part II. P. 44-46 (0,22 ум.-друк. арк.).

32. Деліні М. М. Соціально-економічна відповідальність в системі соціальної відповідальності підприємництва. *International Scientific conference The development of International Competetiveness: State, Region, Enterprise: Conference Proceedings* (Lisbon, Portugal, December 16th, 2016). Lisbon, Portugal: Baltija Publishing, 2016. Part I. P. 132-134 (0,17 ум.-друк. арк.).

33. Dielini M. Socio-economic responsibility: theoretical approach. -

<sup>24</sup> Включено до міжнародних наукометричних баз даних: *Index Copernicus*, *Google Scholar*, *ERIH PLUS*, *National Library of Poland*, *PolishScholarlyBibliography (PBN)*, *Citefactor*, *International Institute of Organized Research (I2OR)*.

*Актуальні проблеми зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів: Матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. науковців і студентів (Маріуполь, 23-25 листопада 2016 р.). Маріуполь: ДонДУУ, 2016. С. 22-25 (0,09 ум.-друк. арк.).*

34. Делини М. Н. Становление корпоративной социальной ответственности в управлении предприятиями в мировой бизнес-среде. *Управление в социальных и экономических системах: материалы XXSV междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 14 мая 2015 г.). Минск : Минский университет управления, 2015. С. 105-107 (0,23 ум.-друк. арк.).*

35. Деліні М. М. Напрями соціальної відповідальності бізнесу в Україні. *Актуальні проблеми модернізації економіки та фінансової системи України: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Черкаси, 28-29 листопада 2014 р.). Черкаси : ЧДТУ, 2014. С.242-245 (0,20 ум.-друк. арк.).*

36. Деліні М. М. Еволюційний розвиток напрямів соціальної відповідальності бізнесу у світі. *Ефективна економіка та менеджмент: теорія і практика: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 14-15 листопада 2014 р.). Дніпропетровськ: Видавничий дім «Гельветика», 2014. Ч. 2. С. 7-10 (0,20 ум.-друк. арк.).*

37. Деліні М. М. Підходи до визначення соціальної відповідальності бізнесу. *Фінансово-економічні та соціальні чинники розвитку міжнародних відносин: матеріали між нар. наук.-практ. конф. (Київ, 6-7 червня 2014 р.). Київ: К. : ГО «Київський економічний науковий центр», 2014. Ч. 1. С.27-29 (0,17 ум.-друк. арк.).*

38. Деліні М. М. Проблеми реалізації корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах України. *Політика корпоративної соціальної відповідальності в контексті сталого соціально-економічного розвитку: матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 5-6 грудня 2013 р.). Донецьк: ДонДУУ, 2013. С. 64-66. (0,10 ум.-друк. арк.).*