

УДК 332.012.324:519.866

Тадеева Н. В., здобувач (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне)

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СУМЛІННОЇ ДІЛОВОЇ ПРАКТИКИ КОРПОРАЦІЙ НА ОСНОВІ МАТЕМАТИЧНОГО МОДЕЛЮВАННЯ

Систематизовано та виявлено межі застосування наявних моделей оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві. Запропоновано економетричну модель оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві, яка акцентує увагу на концепції комплексної структури оцінки, що містить як функціональні кількісні критерії, так і якісні суб'єктивні оцінки, дозволяє нівелювати недоліки суб'єктивності та односторонньої направленості існуючих економетричних моделей за рахунок синтезу якісних та кількісних елементів.

Ключові слова: моделі, оцінка, рівень, сумлінна ділова практика підприємства, економетрична, модель, структура, критерії.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення посилюється соціальна напруженість в Україні, знижується добробут та життєвий рівень населення. Негативні тенденції в соціальній сфері та накопичені соціальні проблеми створюють загрози подальшому розвитку суспільства і можуть стати причинами порушення рівноваги та стабільності. Тому на даний час завдання підвищення ролі концепції сумлінної ділової практики стала ключовим орієнтиром в національній моделі соціального партнерства в Україні. Дана обставина знайшла своє відображення у низці стратегічних документів: Концепції корпоративної політики України на період до 2015 року, Концепції соціально-економічного розвитку України на період до 2020 року [2]. Зазначені документи носять дещо декларативний характер, а не передбачають конкретних механізмів поліпшення стандартів ділової активності.

Розвиток країни залежить від впливу багатьох факторів, але насамперед формується в соціальній, економічній та екологічній сферах, де регулювання сумлінної ділової практики є темпоральним процесом з боку держави. Централізація фінансових ресурсів у центрі істотно обмежує бюджетні можливості регіональних органів державної влади та місцевого самоврядування щодо вирішення численних проблем соціального та економічного порядку, тому добросовісна ділова практика є джерелом залучення додаткових ресурсів позабюджетного фінансування у зазначені сфери і, передусім, інвестицій великого бізнесу шляхом проведення державної політики що-



до діяльності корпорацій. Як показує практика, в Україні дане завдання або не вирішується зовсім або зводиться до адміністративного тиску на підприємства у формі добровільно-примусової благодійності [5]. Таким чином, незважаючи на зростаючий інтерес до питань оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємствах, багато аспектів цієї проблеми ще слабо вивчені. Тому розробка методичних підходів до оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві в національній моделі соціального партнерства має значний інтерес та практичну цінність з огляду на трансформаційні процеси в принципах функціонування корпоративного сектору України.

Аналіз останніх публікацій. Вищезазначеній проблематиці опосередковано або безпосередньо присвячено роботи таких вчених, як Дзямучич О. С. [1], Остапенко А. С. [3], Панухник Я. [4], Родіонов О. В. [5], Сімченко Н. О. [6], Сінько Г. С. [7], Товма О. А. [8; 9], Сазонець І. Л. [11].

Невирішена раніше частина загальної проблеми. Становлення гуманістичної парадигми розвитку людства має вплив на всі напрями його існування. Не лишається осторонь цього процесу і економічна сфера діяльності людини. Гуманістичні концепції взаємовідносин між людьми всередині бізнесу, відносини між державою та людиною-працівником, відносини між працівниками та роботодавцями стають на теперішній час основою накопичення матеріальних благ та запорукою стабільного розвитку економіки та конкретних економічних структур. У відповідності до зростання обсягів виробництва, концентрації капіталу, транснаціоналізації та розшаруванням суспільства, як в межах окремих країн, так і в масштабах глобальної економіки проблеми соціального партнерства, корпоративної соціальної відповідальності та сумлінної ділової практики стають все більш актуальними. Механізми реалізації цих процесів в діяльності корпорацій України здійснюються шляхом експорту інститутів та поширення діяльності транснаціональних корпорацій на території нашої країни. Тому важливою є адаптація цих стандартів до умов діяльності виробничих, комерційних та фінансових структур України та висвітлення можливих напрямів співпраці держави та підприємництва в цій сфері. Разом з тим, залишаються недостатньо дослідженими проблеми саме моделі оцінки рівня сумлінної ділової практики в корпораціях.

Цілі дослідження. Значну актуальність має виявлення меж застосування наявних та розробка авторської економетричної моделі оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві з огляду на трансформаційні процеси в принципах функціонування корпоратив-

ного сектору України.

Основні результати дослідження. Для розробки дієвої економетричної моделі оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві в національній моделі соціального партнерства, перш за все, слід узагальнити недоліки наявних підходів у вищезазначеній проблематиці.

Що стосується оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві в національній моделі соціального партнерства, то у нас загальноприйняті кількісні критерії не поширені. Хоча в країнах з розвиненим фондовим ринком розроблений цілий ряд методів оцінки рівня сумлінної ділової практики підприємств. В рамках аналізу підходів до оцінки ефективності процесу формування системи заходів сумлінної ділової практики на підприємстві не можна не зупинитися на так званих соціальних індексах як носіях інформації про соціальну діяльність компанії. У світовій практиці соціальні індекси ділять на фондові і не фондові. Призначення соціальних фондових індексів (D&I400, FTSE 4 Good, Dow Jones Sustainability Index, NASDAQ Social Index) – забезпечити прийняття рішень в рамках соціально відповідального інвестування. Нефондовий індекси (CPI, Social Index (SI) Датського міністерства соціальної політики) використовуються для порівняльного позиціонування і ґрунтуються на оцінці діяльності компанії різними групами зацікавлених сторін. Для розрахунку індексів використовується як публічна, так і внутрішня інформація про компанію, проводяться опитування серед всіх зацікавлених сторін [1; 6]. Такі рейтинги засновані на принципі впливу компанії на становище всіх зацікавлених сторін, в тому числі на навколишнє середовище. Основні напрямки і показники, які використовуються для оцінки репутації компанії і розрахунку індексів соціальної відповідальності, представлені на рис. 1.

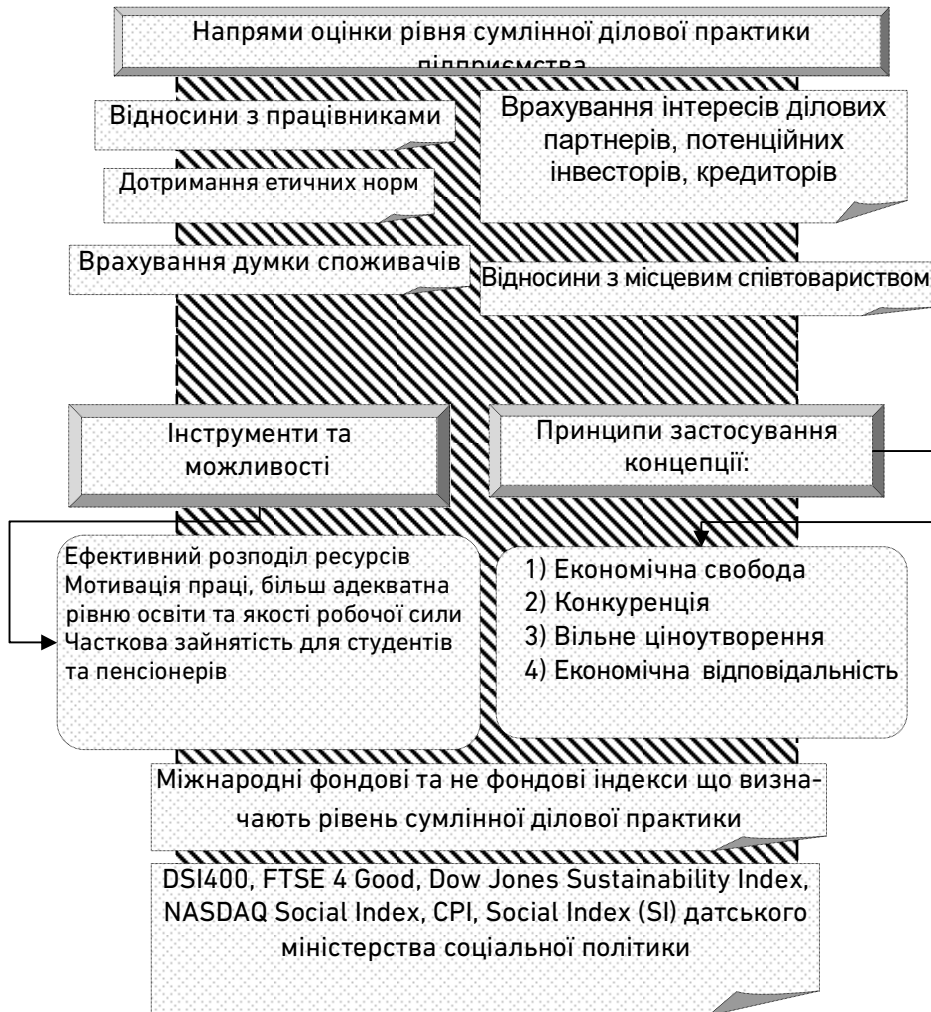


Рис. 1. Систематизація напрямків оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві на основі індексного підходу [5; 3]

Однак слід відзначити, що індексний підхід до визначення рівня сумлінної ділової практики серед вітчизняних підприємств є недостатньо результативним, оскільки більшість корпорацій, що працюють на території України, не представлені на національній фондовій біржі, до того ж слід підкреслити, що підприємства, які не відносяться до акціонерних товариств, не можуть бути об'єктом аналізу.

Іншим не менш розповсюдженим підходом до оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві є рейтингові моделі. Для побудови рейтингової моделі оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві використовують матриці параметрів [5]; це дозволяє

провести розбивку підприємств на однорідні групи з однаковою якістю сумлінної ділової практики. Наведемо приклад з банківськими установами, які досить часто застосовують вищезазначений метод. До рівня сумлінної ділової практики банку, що працює з клієнтами, контрагентами, партнерами, акціонерами та іншими цільовими групами, кожною цільовою групою пред'являється певний набір вимог.

Крім універсальних банків, що працюють у всіх клієнтських сегментах банківського ринку і надають повний спектр банківських послуг, існує достатня кількість спеціалізованих під конкретну ринкову нішу банків. Пред'являти однакові вимоги до оцінки ділової репутації всіх цих груп недоцільно, тому критерії оцінки рівня сумлінної ділової практики враховують приналежність банку до тієї чи іншої групи. Залежно від необхідної деталізації всередині спеціалізованих банків також можливий подальший поділ на групи. Потім усередині кожної групи проводиться окрема кластеризація за єдиною схемою для кожного банку в однорідній групі (порядкового вий номер $i = 1, 2, 3, \dots, n$) визначається набір показників $V_i = (b_{1i}, b_{2i}, \dots, b_{ni})$, які повинні характеризувати рівень сумлінної ділової практики.

На наступному етапі для побудованих характеристик банку необхідно оцінити область їх допустимих змін, яка в загальному випадку може мати досить складний вид. У найпростішому випадку, наприклад, для експрес-оцінки сумлінної ділової практики банку область допустимих значень показника досить задати деяким граничним числом (пороговим значенням), і банк вважається «прийнятним» щодо даного показника, якщо відповідне значення більше (менше) порогового. Загалом систематизація напрямків оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві на основі рейтингових моделей представлено на рис. 2.

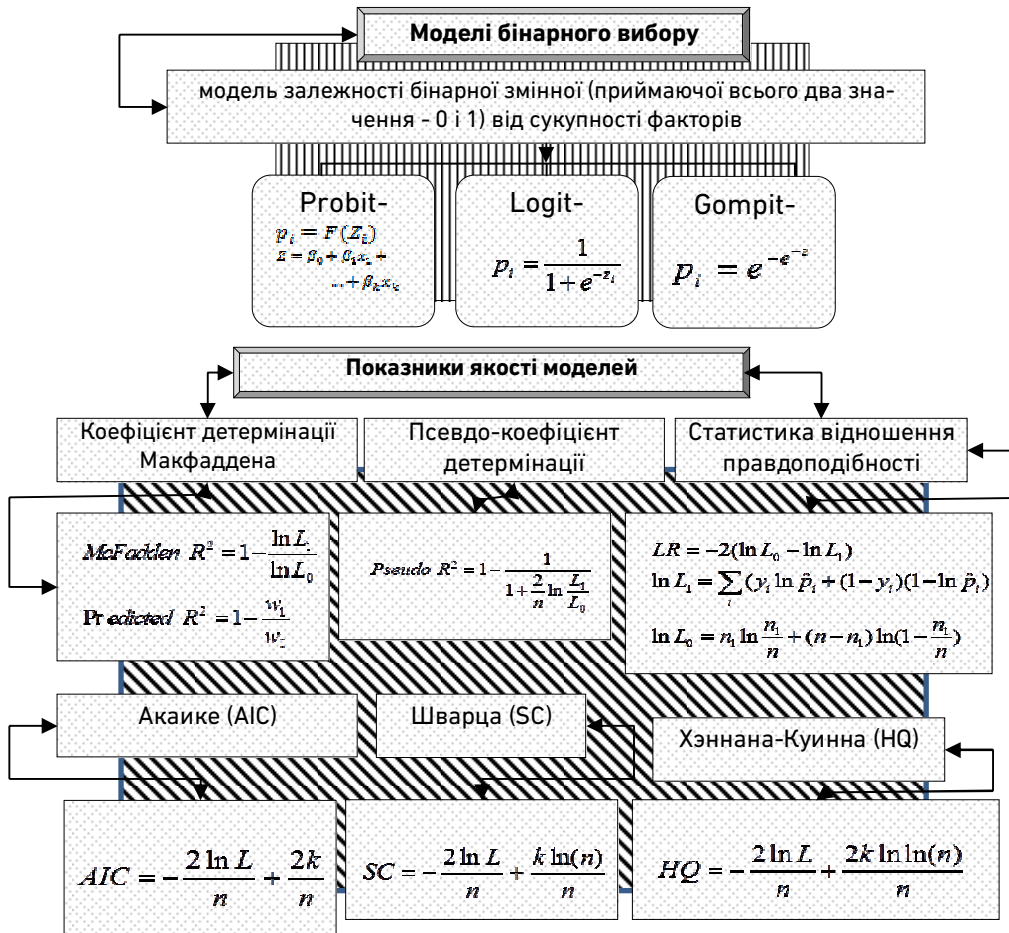


Рис. 2. Систематизація напрямків оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві на основі рейтингових моделей [1; 2]

Основні труднощі на даному етапі – знаходження еталонної послідовності значень $B_0 = (b_1 0, b_2 0, \dots, b_n 0)$, з якої і буде порівнюватися конкретний набір B_i . Всі банки, що потрапили в один і той же кластер, вважаються банками з однаковим «високим рівнем» сумлінної ділової практики, хоча їх індивідуальні характеристики можуть істотно відрізнятися в рамках допустимих значень. Для уніфікації отриманих результатів можлива заміна індивідуальної характеристики банку його бінарною характеристикою шляхом перетворення значення b_j і в 0 або 1 (1 в разі, якщо b_j і потрапляє в область допустимих значень, 0 – в іншому випадку). В однорідну групу потраплять банки з співпадаючими або близькими бінарними характеристиками. Серед недоліків вищезазначеного підходу залишається підбір показників для оцінки ділової репутації, і відповідно, вибір еталонної послідовності для оцінки порогових значень.

Іншим підходом, який частково відображає зміст концепції сумлінної ділової практики та широко розповсюджений серед міжнародних корпорацій є Гудвіл – різниця між купівельною ціною організації та вартістю її активів. Основні методи оцінки гудвілу (ділової репутації) зводяться до наступних. По-перше, це бухгалтерський метод. Даний метод застосовується тільки при купівлі підприємства, коли ціна покупки підприємства перевищує вартість матеріальних і нематеріальних активів, що стоять на балансі, в цьому випадку різницю приписують вартості гудвілу. Фактично це метод допомагає оцінити гудвіл та інші неідентифіковані нематеріальні активи за методом «великого казана». По-друге, це аналітичний метод сумлінної ділової практики. Основна ідея цього методу полягає в тому, що невловимі елементи нематеріальних активів майже або зовсім не показуються на бухгалтерському обліку, таким чином, метою стає обчислення цих активів або «прихованих» інвестицій. Загалом вищезазначені підходи акцентують увагу на тих чи інших елементах концепції сумлінної ділової практики підприємств, проте фрагментарність їх внутрішнього наповнення очевидна. До того ж вони акцентують увагу тільки на кількісних аспектах, оминаючи якісні характеристики. Загалом межі застосування кількісних методів оцінки рівня сумлінної ділової практики представлено на рис. 1.

Таблиця 1

Межі застосування кількісних методів оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві [10; 4; 2]

Метод надлишкового прибутку	Часто зустрічаються помилки, пов'язані з неправильним визначенням чистого доходу і коефіцієнта капіталізації. Використання середньої величини активів також призводить до похибки.
Метод надлишкових ресурсів	Слабкою стороною методу є припущення того, що отримання прибутку компанією забезпечується тільки чистими скоригованими активами, і надлишкові ресурси формуються тільки за рахунок власних коштів.
Оцінка ділової репутації на основі показника обсягу реалізації продукції (робіт, послуг)	Передбачається формування показників чистого прибутку на основі показника валової виручки і прояв сукупності індивідуальних нематеріальних переваг на стадії розподілу виробленого продукту. У методі використовуються середні показники за останні кілька років.
Метод оцінки сумлінної ділової репутації на основі показника собівартості	В даний час немає достовірних даних про величину середньогалузевих показників рентабельності, які використовуються в розрахунках.



продовження табл. 1

Кваліметричний метод	Викликає сумнів в правильності розрахунків GW, який визначається як алгебраїчна сума відносних і абсолютних показників.
Моделі оцінки ділової репутації на основі показника ринкової капіталізації	Даний метод можна застосовувати тільки до організаційно-правової форми у вигляді ВАТ і якщо над активами не встановлено повний контроль з боку одного або декількох акціонерів.

На відміну від наявних, нами запропоновано економетричну модель оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві яка акцентує увагу на концепції комплексної структури оцінки, що містить як функціональні кількісні критерії, так і якісні суб'єктивні оцінки, дозволяє нівелювати недоліки суб'єктивності та односторонньої направленості існуючих економетричних моделей за рахунок синтезу якісних та кількісних елементів. Вищезазначене дозволяє об'єктивно оцінити рівень сумлінної ділової практики на підприємстві як з позицій внутрішніх інтересів підприємства, так і врахувати відношення стейкхолдерів. Загалом зміст авторської економетричної моделі представлено у формулі (1).

$$R = \sum_{i=1}^n x_i \frac{Q^b}{Q^t} \cdot \gamma_x - \frac{45C}{\left(d^2(m^3 - m)\right)}, \quad (1)$$

де R – інтегральний показник ефективності об'єкта;

Q^t, Q^b – величина показника за індикатором, в аналізованому й базовому періодах;

N – значення вибірки;

$\gamma_1, \gamma_2, \gamma_3, \gamma_x$ – коефіцієнти вагомості показників, що розраховують, за результатом експертної оцінки ($\sum \gamma_i = 1$).

C – квадратів відхилень суми рангів кожного об'єкта експертизи від середнього арифметичного рангів;

d – число експертів;

m – число об'єктів експертизи.

При розрахунку авторської економетричної моделі на першому етапі обираються показники, що будуть слугувати віддзеркаленням основних проблем, які потребують моніторингу. Показники, що будуть відібрані для розрахунку економетричної моделі відображають блок кількісної оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві. На другому етапі з числа стейкхолдерів обираються експерти, що за обраними авторськими показниками будуть визначати вагомість обраних показників авторської економетричної моделі та ви-

ражатимуть суб'єктивну думку про рівень сумлінної ділової практики на кожному аналізованому підприємстві. Такий підхід дає змогу з одного боку врахувати внутрішню звітність підприємства відносно рівня сумлінної ділової практики, а з іншого врахувати думку стейкхолдерів відносно аналізованого підприємства, оскільки не завжди підприємства з гарними кількісними показниками мають високий рівень сумлінної ділової практики. Для корегування авторської економічної моделі згідно наукового завдання, на основі систематизації існуючих підходів оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві в національній моделі соціального партнерства, нами запропоновано наступні критерії оцінки, які, на нашу думку, на відміну від існуючих враховують весь спектр контактних аудиторів підприємства та дають змогу оцінити рівень сумлінної ділової практики більш комплексно.

Так, по-перше, інформаційна відкритість – це визначення ступеня розвитку умов, що забезпечують відношення до основної діяльності компанії за допомогою сукупності показників, що характеризують стан імідж-реклами, розвитку індивідуальності компанії, комунікації. Також визначається соціальна цінність продукції: її внесок в стан здоров'я людини, в зростання добробуту населення, що забезпечує рівний доступ до необхідних ресурсів життєдіяльності (вода, їжа, житло, охорону здоров'я і т.п.). По-друге, це врахування інтересів ділових партнерів, що визначається рівнем корпоративної культури та здійсненням політики щодо зацікавлених сторін, а також якістю корпоративного управління компанії, його відповідності міжнародним стандартам. Дотримання етичних норм передбачає не тільки застосування їх на практиці самою компанією, а й вимоги до ділових партнерів дотримуватися аналогічних етичних норм. Сучасна корпорація не експлуатує дитячу працю, не використовує неякісні харчові добавки, не сприяє розвитку корупції і ті ж вимоги пред'являє своїм партнерам по бізнесу [6]. По-третє, відносини з працівниками. Тут основними є показники, що характеризують умови праці та її оплату, забезпечення безпеки на робочому місці, забезпечення фінансових і соціальних гарантій, розвиток професійних навичок співробітників, підвищення їх кваліфікації (рівень інвестицій в людський капітал). По-четверте, оцінка відносин з владними структурами і місцевим співтовариством. Це передбачає повну сплату податків та відмову компанії від розвитку особливого ставлення до чиновників, а також аналіз соціального внеску компанії в розвиток місцевих спільнот, соціальні інвестиції, участь співробітників компанії в роботі на благо місцевих громад (пожертви, волонтерство тощо). Загалом критерії



оцінки для авторської моделі оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві представлено в таблиці 2.

Таблиця 2

Зміст показників в запропонованій економетричній моделі оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві [6; 3; 2]

Назва показника	Формула розрахунку показника	Зміст показника
Інформаційна відкритість		
Прозорість ведення бізнесу	$T = X_n * K_n$	де X_n – кількість звітів доступна для користувачів протягом року, K_n – кількість видів звітів за функціональною ознакою
Відповідність міжнародним стандартам		
Кількість судових позовів з питань конкуренції та демпінгу	$M = \frac{Ax}{Kc}$	де Ax – кількість позовів на підприємство за аналізований період, Kc – сума коштів, за кожним позовом
Дотримання вимог антикорупційного законодавства	$H = \frac{Mm}{Fm}$	де Mm – кількість відкритих та закритих справ в сфері недотримання вимог антикорупційного законодавства, Fm – сума коштів, за кожною справою
Відносини з працівниками		
Коефіцієнт плинності кадрів ($K_{пл}$), %:	$K_{пл} = \frac{ПЛ}{Чі} \cdot 100\%$	де $ПЛ$ – чисельність працівників, звільнених за власним бажанням та у зв'язку з порушенням трудової дисципліни, осіб. $Чі$ – загальна чисельність працівників.
Частка працівників, які пройшли впродовж останніх трьох років підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації за кошти корпорації в середньосписковій чисельності працівників, ($D_{пк}$), %	$D_{пк} = \frac{Ч_{пк}}{Чі} \cdot 100\%$	де $Ч_{пк}$ – чисельність працівників, що пройшли підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації впродовж останніх трьох років коштом корпорації, осіб. $Чі$ – загальна чисельність працівників

продовження табл. 2

Відносини з владними структурами і місцевим співтовариством		
Індекс перспективного розвитку	$I_n = \left(\frac{\sum_{i=1}^n I_c}{\sum_{i=1}^n \Pi_i} \right) \times 100\%$	Частка соціальних інвестицій підприємств, за якими проводилося дослідження в сумарному обсязі їх прибутків (Π), розраховується за формулою, де Π_i – обсяг прибутку (до оподаткування) i -ї корпорації.
Середньорічна участь в регіональних програмах (%) від прибутку	$P = \frac{M_{\text{пр}}}{T_{\text{в}}}$	де $M_{\text{пр}}$ – кількість діючих регіональних програм за рік, $T_{\text{в}}$ – прибуток за рік (млн грн.)

На основі запропонованих критеріїв моделі оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві згідно запропонованої авторської економетричної моделі кінцевий її варіант з обраними критеріями представлено в формулі 1.

$$R_p = \sum_{i=7}^n \left(\frac{(X_n * Kn)^b}{(X_n * Kn)^t} \cdot \gamma_1 + \frac{\left(\frac{Ax}{Kc}\right)^b}{\left(\frac{Ax}{Kc}\right)^t} \cdot \gamma_2 + \frac{\left(\frac{M\Gamma}{Fm}\right)^t}{\left(\frac{M\Gamma}{Fm}\right)^b} \cdot \gamma_3 + \frac{\left(\frac{\Pi I}{\text{Чи}}\right)^t}{\left(\frac{\Pi I}{\text{Чи}}\right)^b} \cdot \gamma_4 - \frac{45C}{(d^2(m^3 - m))} \right) + \frac{\left(\frac{\text{Чнк}}{\text{Чи}}\right)^b}{\left(\frac{\text{Чнк}}{\text{Чи}}\right)^t} \cdot \gamma_5 + \frac{\left(\frac{\sum_{i=1}^n I_c}{\sum_{i=1}^n \Pi_i}\right)^b}{\left(\frac{\sum_{i=1}^n I_c}{\sum_{i=1}^n \Pi_i}\right)^t} \cdot \gamma_6 + \frac{\left(\frac{M_{\text{пр}}}{T_{\text{в}}}\right)^b}{\left(\frac{M_{\text{пр}}}{T_{\text{в}}}\right)^t} \cdot \gamma_7 \quad (1)$$

де R_p – рівень сумлінної ділової практики на підприємстві;

$\frac{(X_n * Kn)^b}{(X_n * Kn)^t}$ – прозорість ведення бізнесу в базовому й звітному періодах;

одах;

$\frac{\left(\frac{Ax}{Kc}\right)^b}{\left(\frac{Ax}{Kc}\right)^t}$ – кількість судових позовів з питань конкуренції та демпінгу, в базовому й звітному періодах;

в базовому й звітному періодах;

$\frac{\left(\frac{M\Gamma}{Fm}\right)^t}{\left(\frac{M\Gamma}{Fm}\right)^b}$ – дотримання вимог антикорупційного законодавства, в ба-



зовому й звітному періодах;

$$\frac{\left(\frac{\Pi\text{Л}}{\text{Ч}_i}\right)^t}{\left(\frac{\Pi\text{Л}}{\text{Ч}_i}\right)^b}$$

дах;

$$\frac{\left(\frac{\text{Ч}_{\text{нк}}}{\text{Ч}_i}\right)^b}{\left(\frac{\text{Ч}_{\text{нк}}}{\text{Ч}_i}\right)^t}$$

– частка працівників, які пройшли впродовж останніх трьох років підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації за кошти корпорації в середній чисельності працівників в базовому й звітному періодах;

$$\frac{\left(\sum_{i=1}^n I_c / \sum_{i=1}^n \Pi_i\right)^b}{\left(\sum_{i=1}^n I_c / \sum_{i=1}^n \Pi_i\right)^t}$$

– індекс перспективного розвитку в базовому й звітному періодах;

$$\frac{\left(\frac{Mnp}{T\epsilon}\right)^b}{\left(\frac{Mnp}{T\epsilon}\right)^t}$$

– середньорічна участь в регіональних програмах (%) від прибутку в базовому й звітному періодах;

$$\frac{45C}{\left(d^2(m^3 - m)\right)}$$

– коефіцієнт конкордації; $\gamma_1, \gamma_2, \gamma_3, \gamma_4, \gamma_5, \gamma_6, \gamma_7$ – коефіцієнти вагомості показників, що розраховують за результатом експертної оцінки ($\sum \gamma_i = 1$).

Залежно від ступеня узгодженості думок експертів коефіцієнт конкордації може приймати значення від 0 (при відсутності узгодженості) до 1 (при повній однотайності. При $E \leq 1$ рівень сумлінної ділової практики на підприємстві в більшій мірі ефективний для підприємства, проте відгуки стейкхолдерів щодо сумлінної ділової практики вкрай негативні. При $E \leq -1$ – рівень сумлінної ділової практики ефективний переважно для цільових аудиторій, проте внутрішні кількісні показники негативні. Граничні значення визначають ту грань, перехід за яку означає настання стану, де рівень сумлінної ділової практики потребує корегування, оскільки через низькі внутрішні характеристики ведення бізнесу чи зовнішнє сприйняття стейкхолдерів підприємство і його репутація вважаються

незадовільними. Загалом градація коефіцієнтів рівня сумлінної ділової практики на підприємстві представлена в табл. 3.

Таблиця 3

Градація коефіцієнтів рівня сумлінної ділової практики на підприємстві [розроблено автором]

Узагальнююче визначення	Загальний рівень відповіднос- практики	Інтервал значень кінцевого коефіцієнта
Неприйнятно низький для підприємств та високий для стейкхолдерів	Система сумлінної ділової практики на підприємстві не відповідає рівню професійної орієнтації в галузі, необхідна термінова зміна	«-0,6» - «-1»
Низький рівень для підприємств та середній для стейкхолдерів	Система сумлінної ділової практики на підприємстві частково відповідає рівню конкуренції в галузі та потребує посилення уваги над функціональними процесами та процесами прийняття рішень на рівні керівництва	«0» - «-0,3»
Збалансований рівень для підприємств та стейкхолдерів	Ефективність відповідає майже всім функціональним напрямам діяльності та дає змогу успішно функціонувати в галузі, але потрібні додаткові дослідження, які мінімізуватимуть вплив зовнішнього середовища	0,3 - «-0,3»
Низький рівень для стейкхолдерів та помірний для підприємств	Система сумлінної ділової практики на підприємстві не відповідає рівню професійної орієнтації в галузі, необхідна термінова зміна	0-0,3



продовження табл. 3

Низький рівень для стейкхолдерів та високий для підприємств	Система сумлінної ділової практики на підприємстві частково відповідає рівню конкуренції в галузі та потребує посилення уваги над функціональними процесами та процесами прийняття рішень на рівні керівництва	0,3-0,6
Неприйнятно низький для стейкхолдерів та виключний для підприємств	Ефективність відповідає майже всім функціональним напрямкам діяльності та дає змогу успішно функціонувати в галузі, але потрібні додаткові дослідження які мінімізуватимуть вплив зовнішнього середовища	0,6-1

Висновки. Отже, в процесі систематизації наявних моделей рівня сумлінної ділової практики на підприємстві було виявлено та обґрунтовано потенціал та межі їх застосування шляхом узагальнення їх недоліків. Так, перший – це метод надлишкових прибутків, що визначає вартість підприємства та визначається як сума матеріальних активів та відношення чистого операційного доходу з урахуванням коефіцієнта капіталізації чистого доходу від основної діяльності до коефіцієнта капіталізації нематеріальних активів. Проблемою під час використання є правильність вибору ставки капіталізації для розрахунку вартості гудвілу. Також проблемою є те, що оцінювач повинен прибрати не операційні доходи з фактичного чистого прибутку. Наступний це, метод надлишкових ресурсів. Він визначається як добуток різниці чистого прибутку до рентабельності та вартості сукупних активів і частки власних коштів. Недоліком даного методу є те, що отримання прибутку забезпечується лише чистими скорегованими активами, а надлишкові ресурси формуються лише за рахунок власних коштів.

Часто застосовуваний метод компанії Brand Finance, де рівень сумлінної ділової практики на підприємстві (Гудвіл) оцінюється через дисконтування прогностичних і постпрогностичних потоків прибутку шляхом розрахунку ставки дисконтування. Недоліками є те, що розрахункові дані дають занижену оцінку ефективності інвестицій, а також потрібне використання середньогалузевих коефіцієнтів Interbrand. Тому застосування цієї моделі можливе тільки для відомих підпри-

ємств, супербрендів, які входять до рейтингових лідерів. Наступним популярним підходом оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві є методика оцінки з використанням мультиплікатора. Він ґрунтується на історичних результатах діяльності компанії. Мультиплікатор M має значення від 0 до 20 і розраховується за рівнем визначеної кривої. Однак основним недоліком є використання середньогалузевих коефіцієнтів Interbrand, що свідчить про можливість використання тільки серед відомих світових корпорацій.

Наступним популярним підходом оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві є порівняльний підхід, що акцентує увагу на порівнянні з іншими брендами, проте результативність такого підходу є досить відносною так як бренди мають індивідуальні особливості. Також слід відмітити такий метод оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві як біноміальний. Він акцентує увагу на аналізі двоякого характеру оцінки об'єкта та його вартості. Недостатня результативність цього методу полягає у складності у розрахунку якості роботи менеджерів у майбутньому за допомогою величини гудвілу, опціону.

Таким чином авторський аналіз та систематизація наявних моделей оцінки рівня сумлінної ділової практики на підприємстві, дає змогу стверджувати, що на сьогодні проблематика оцінки рівня сумлінної ділової практики має дискусійний характер за рахунок фрагментарності наявних економетричних моделей. Іншою якістю зазначеної проблематики, як свідчить авторський аналіз є однібочна структура наявних моделей, що відповідає інтересам тільки одній категорії стейкхолдерів. Так, наприклад більшість кількісних методів, акцентують увагу тільки на ринкових показниках діяльності та не беруть до уваги такі аспекти, як інформаційна відкритість, відповідність міжнародним стандартам, відносини з працівниками, відносини з владними структурами і місцевим співтовариством. Дослідження із застосуванням запропонованої моделі дозволили прийти до висновків, що переважна більшість аналізованих підприємств нехтують відповідністю міжнародним стандартам, що виражається у кількості судових позивів з питань конкуренції та демпінгу та недотриманні вимог антикорупційного законодавства. Проте така ситуація нівелюється недосконалістю законодавчої та виконавчої бази в нашій країні. Більше половини справ проти підприємств не доходить до завершальної стадії або взагалі закривається за строком давності чи відсутністю доказів. У половини підприємств спостерігається тенденція збільшення фінансування регіональних економічних програм та інших інструментів щодо побудови відносини з владними структурами і місцевим співтовариством.



1. Дзямулич О. С. Потенціал ділової репутації малих підприємств різних організаційно-правових форм [Електронний ресурс] / О. С. Дзямулич // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2013. – № 3. – С. 62–65.
2. Машевська К. О. Поняття ділової репутації юридичних осіб в українському законодавстві [Електронний ресурс] / К. О. Машевська // Часопис Київського університету права. – 2013. – № 2. – С. 132–136.
3. Остапенко А. С. Ділова репутація: сутність, складові та її вплив на фінансовий розвиток фірми [Електронний ресурс] / А. С. Остапенко, Т. М. Головченко // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер. : Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. – 2013. – № 50. – С. 145–152.
4. Панухник Я. Теоретико-методичні засади застосування рейтингів для оцінювання ділової репутації підприємства в муніципальній економічній системі [Електронний ресурс] / Я. Панухник // Галицький економічний вісник. – 2013. – № 4. – С. 85–91.
5. Родіонов О. В. Врахування конкурентних переваг при формуванні структури коефіцієнту ділової репутації підприємства [Електронний ресурс] / О. В. Родіонов, В. О. Артеменко // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2011. – № 1. – С. 88–93.
6. Сімченко Н. О. Застосування методу нечітких множин до оцінювання ділової репутації машинобудівних підприємств [Електронний ресурс] / Н. О. Сімченко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. – 2011. – № 2. – С. 5–13.
7. Сінько Г. С. Аналіз та оцінка ділової репутації підприємств машинобудівної галузі [Електронний ресурс] / Г. С. Сінько, В. П. Божко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. – 2009. – № 4. – С. 5–14.
8. Товма О. А. Концептуальні засади управління діловою репутацією підприємства [Електронний ресурс] / О. А. Товма // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2012. – Вип. 1(1). – С. 393–401.
9. Товма О. А. Методичні підходи до оцінювання ділової репутації підприємства [Електронний ресурс] / О. А. Товма // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2012. – Вип. 2. – С. 166–174.
10. Шинкарук О. В. Цивільно-правові способи захисту ділової репутації юридичної особи [Електронний ресурс] / О. В. Шинкарук // Часопис Київського університету права. – 2013. – № 4. – С. 194–198.
11. Сазонець І. Л. Стратегічні системи корпоративного управління в умовах міжнародного бізнесу / І. Л. Сазонець, Ю. В. Вдовиченко // Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 2(52). – С. 283–286.

Рецензент: д.е.н., професор Сазонець І. Л. (НУВГП)

Tedeieva N. V., Applicant (National University of Water and Environmental Engineering, Rivne)

IMPROVING THE MECHANISM OF GOOD BUSINESS PRACTICES OF

CORPORATION BASED ON MATHEMATICAL MODELING

The boundaries of the existing models of evaluation of fair business practices at the enterprise level. It is proposed an econometric model for estimating the level of good business practices in the company, which focuses on the concept of integrated assessment framework includes both functional and quantitative criteria and qualitative value judgments, allows to neutralize the shortcomings of subjectivity and one-sidedness of existing econometric models due to the synthesis of qualitative and quantitative elements.

Keywords: model evaluation, the level of integrity, business, practice, enterprise, econometric model, structure, criteria.

Тедеева Н. В., соискатель (Национальный университет водного хозяйства и природопользования, г. Ровно)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ДОБРОСОВЕСТНОЙ ДЕЛОВОЙ ПРАКТИКИ КОРПОРАЦИЙ НА ОСНОВЕ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

Систематизированы и выявлены границы применения существующих моделей оценки уровня добросовестной деловой практики на предприятии. Предложено эконометрическую модель оценки уровня добросовестной деловой практики на предприятии, которая акцентирует внимание на концепции комплексной структуры оценки, содержит как функциональные количественные критерии, так и качественные субъективные оценки, позволяет нивелировать недостатки субъективности и односторонней направленности существующих эконометрических моделей за счет синтеза качественных и количественных элементов.

Ключевые слова: модели, оценка, уровень, добросовестная деловая практика предприятия, эконометрическая, модель, структура, критерии.
