

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-318-3-60>

УДК 331.101.3

Наталія МІЦЕНКО

Львівський торговельно-економічний університет

<https://orcid.org/0000-0002-0337-8346>

e-mail: talami1412@gmail.com

Наталія ГРАДЮК

Львівський торговельно-економічний університет

<https://orcid.org/0000-0002-0458-810X>

e-mail: nmhraduk@gmail.com

Володимир БОДНАРІУК

Львівський торговельно-економічний університет

<https://orcid.org/0000-0002-7595-1586>

e-mail: VBodnaryuk76@gmail.com

ЗАСОБИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА МІКРОРІВНІ УПРАВЛІННЯ

Обґрунтовано пріоритетну роль соціальної відповідальності при налагодженні та забезпеченні розвитку підприємницької діяльності. Узагальнено низку наукових тверджень щодо сутності та особливостей соціальної відповідальності на мікрорівні управління. Згруповано перелік засобів стимулювання соціальної відповідальності підприємства. Модифіковано та запропоновано методичний підхід, який дозволяє верифікувати значення показників на етапах оцінювання ефективності діяльності підприємства. Узагальнено перелік факторів впливу на соціальний капітал підприємства. Доведено, що зміни соціального капіталу мають істотне значення для ефективності управління підприємством та обумовлюють відповідність його можливостей щодо задоволення нових соціальних, побутових, матеріальних та інших потреб персоналу, а також учасників ринку (покупців, бізнес-партнерів, окремих груп суспільства).

Ключові слова: соціальна відповідальність, підприємство, управління, соціальний капітал, фактор.

Nataliia MITSSENKO, Nataliia HRADYUK, Volodymyr BODNARIUK

Lviv University of Trade and Economics

MEANS OF DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF SOCIAL RESPONSIBILITY AT THE MICRO-LEVEL OF MANAGEMENT

The purpose of the article is the scientific substantiation of the theoretical, methodological and applied aspects of ensuring the development of social responsibility at the micro-level of management, which involves modelling the influence of factors on the social capital of this level.

The priority role of social responsibility in establishing and ensuring the development of entrepreneurial activity is substantiated. A number of scientific statements regarding the essence and features of social responsibility at the micro-level of management are summarized. The list of means of stimulating the social responsibility of the enterprise is grouped. The importance of implementing basic standards of social responsibility at enterprises was emphasized. A methodological approach has been modified and proposed, which allows you to verify the values of the indicators, which are used mostly at the stages of evaluating the efficiency of the enterprise. The list of factors determining the possibility of increasing or decreasing the social capital of the enterprise is summarized. It is proved that the mathematical interpretation of the importance of the influence of each factor on the possibilities of social capital change is the determination of weighting coefficients, which is carried out in several stages. It is emphasized that thanks to social responsibility, it is possible to increase the rate of growth of the efficiency of the use of resources at the micro-level of management. It has been proven that changes in social capital are essential for achieving a certain degree of enterprise management efficiency, which determines the compliance of its capabilities with regard to meeting new social, household, material and other needs directly of the staff, as well as market participants (buyers, business partners, certain groups of society). At the same time, the dynamics of social capital are influenced by factors that create the possibility of the emergence and development of social relations and ensure their preservation. It was concluded that the development of social responsibility of the enterprise increasingly determines its success in the competitive environment, increased business activity, and increased influence on the market.

Key words: social responsibility, enterprise, management, social capital, factor.

Постановка проблеми у загальному вигляді

та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Соціальна відповідальність підприємства є однією зі складових довгострокової стратегії стійкого розвитку, передумовою для підвищення його іміджу та конкурентоспроможності, зростання інвестиційної привабливості, зниження соціальних ризиків, підвищення екологічної безпеки та, зрештою, забезпечення розвитку. У зв'язку з цим підприємствам доречно популяризувати принципи соціальної відповідальності, беручи провідну роль в цих процесах і створюючи сприятливі умови для соціально-відповідальної поведінки персоналу. Все більший вплив соціальна відповідальність чинить на систему управління підприємством та визначає успіх вирішення пріоритетних стратегічних завдань. Важливо налагодити дієву систему засобів розвитку соціальної відповідальності, що дозволить розширити її вплив та підвищити ефективність. Відтак, актуально сформулювати базові основи моделювання системи управління соціальною відповідальністю підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання соціальної відповідальності є об'єктом низки наукових досліджень, у яких першочергово визначається інструментарій забезпечення та підтримання необхідного її рівня. За таких цілей увага науковців приділена як теоретично-методичним, так і прикладним характеристикам соціальної відповідальності. Варто відмітити праці таких науковців, як Д. Букреєва [1], Т. Васильців [2], К. Денисенко [1], О. Кузьмін [3], В. Куцик [4], Р. Лупак [2], Н. Міценко [8; 12], О. Рудковський [2], Н. Станасюк [3], О. Уголькова [3].

Соціальна відповідальність розглядається у системі управління підприємством і тому при визначенні засобів розвитку звертається увага на формування інформаційної бази (О. Будько [5]), комплекс показників оцінювання (М. Деліні [6], О. Попадюк та І. Кравчук [7]).

У системі управління соціальною відповідальністю важливим є підбір механізмів, через які й відбувається реалізація необхідних рішень [8]. Низка науковців (Т. Бондарук та І. Бондарук [9], Я. Панухник [10], Л. Селіверстова та Н. Лосовська [11]) схильні виділяти необхідність застосування організаційно-економічного механізму забезпечення і розвитку соціальної відповідальності на мікрорівні управління. У праці [12] автори, окрім управлінських аспектів, наголошують й на галузевих і доводять, що для підприємств різних галузей недоречно використовувати ідентичні підходи, варто їх диференціювати.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття

Соціальна відповідальність за багатьма твердженнями є необхідною для підприємств при вирішенні стратегічних завдань, зокрема, стосовно підвищення продуктивності та ефективності праці (Ю. Залознова [13], конкурентоспроможності (Р. Лупак, Н. Качмар [14]) та ін. Зважаючи на важливість формування та провадження соціально відповідальної діяльності вітчизняними підприємствами в контексті формування їх конкурентних переваг на ринку, зауважимо, що потребує дослідження механізм впливу соціальної відповідальності суб'єктів господарювання на їх соціальний капітал, виокремлення детермінантів соціальної капіталізації та їх оцінювання за допомогою методів моделювання.

Формулювання цілей статті

Метою статті є наукове обґрунтування теоретико-методичних та прикладних аспектів забезпечення розвитку соціальної відповідальності на мікрорівні управління, що потребує здійснення моделювання впливу факторів на соціальний капітал.

Виклад основного матеріалу

Розвиток соціальної відповідальності на різних рівнях суспільства відбувається під впливом поширення міжнародних соціальних принципів і норм, державного регулювання, загальноекономічних процесів в країні (темпи економічного зростання, рівень тінізації економіки, демографічна та соціальна ситуація, стан ринку праці та зайнятість населення, соціальна інфраструктура, стан конкуренції на ринку). Водночас, на мікрорівні соціальна відповідальність формується за рахунок соціальної організації управління суб'єктами господарювання (соціальна орієнтація місії, цілей, завдань та стратегій розвитку; формування ієрархії управління; специфічні форми контролю й відповідальності; специфічні вимоги до професійних компетенцій, мотивації праці апарату управління, групової та індивідуальної поведінки; соціальне партнерство, способи вирішення конфліктів); соціальної організації праці та створення умов розвитку людського капіталу (система добору та використання трудових ресурсів, механізми стимулювання праці й відповідальності, соціальний захист працівників, система підвищення кваліфікації працівників, інвестиції в людський капітал).

Зважаючи на існуючу потребу у стимулюванні соціальної відповідальності на підприємствах, до ефективних засобів реалізації політики в цій сфері варто віднести: (1) використання бюджетно-інвестиційних інструментів соціально відповідальної діяльності; (2) підвищення обізнаності працівників підприємства про сутність і можливості соціальної відповідальності; (3) навчання працівників, дослідницьку і методичну підтримку; (4) здійснення інвестиційної діяльності у соціальні заходи; (5) сприяння розвитку систем управління, пов'язаних із соціальною відповідальністю; (6) розробку кодексів поведінки персоналу підприємства; (7) започаткування розробки нефінансової соціальної звітності (рис. 1). При цьому використання інвестиційних інструментів доречно розглядати як найбільш дієвий спосіб мотивації соціально-відповідальної поведінки підприємства.

З метою навчальної, дослідницької і методичної підтримки розвитку соціальної відповідальності підприємств необхідно практикувати проведення семінарів і тренінгів. Підтримка впровадження систем оцінювання і звітності із соціальної відповідальності підприємств може здійснюватися через розробку методичних матеріалів і проведення консультацій. Важливим напрямом стимулювання соціальної відповідальності підприємств є сприяння розвитку відповідної системи управління. При цьому для таких сфер, як навколишнє середовище, охорона здоров'я та безпека праці існують стандартизовані системи управління. Системи переважно всебічно розглядають планування, реалізацію, перевірку, бухгалтерський облік, аудит, звітність та покращення аспектів типових комерційних операцій. Серед найпопулярніших

інструментів систем управління, пов'язаних із соціальною відповідальністю підприємства - ISO 9000, ISO 14000, SA 8000, AA 1000, OHSAS 18000.

Обсяги отримуваних позитивних чи негативних результатів господарської діяльності підприємства й обсяги можливостей зміни кожного виду капіталу, в тому числі й соціального, є взаємозалежними та взаємообумовленими. Якщо фізичний та фінансовий капітали втілені в очевидних фінансово-матеріальних формах, то людський капітал виявляється у знаннях та навичках, набутих працівниками підприємства, а соціальний капітал існує лише у взаємовідносинах членів колективу.

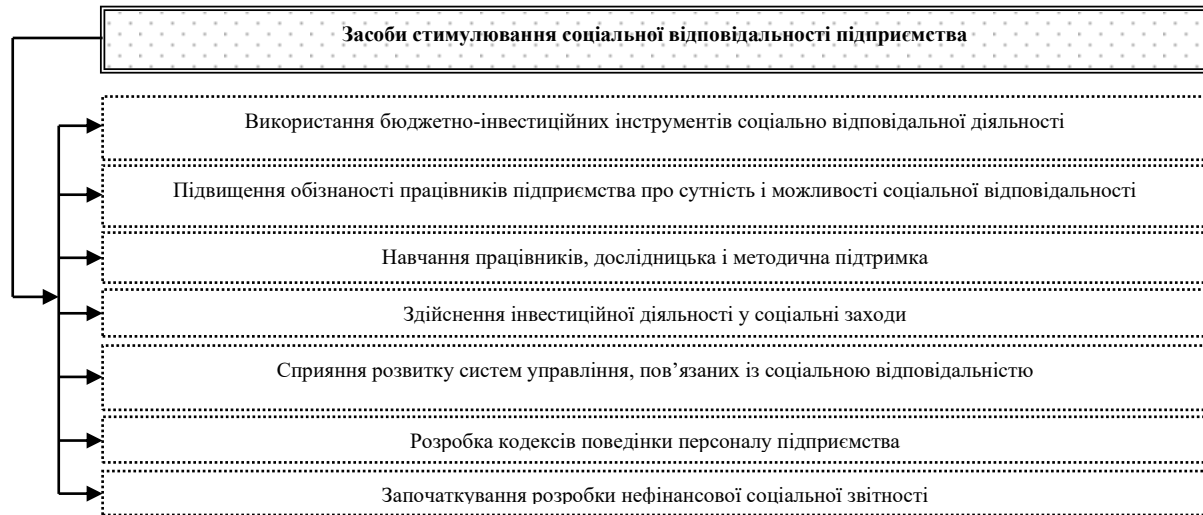


Рис. 1. Засоби стимулювання соціальної відповідальності підприємства

Слід відмітити, що за формою залучення соціальний капітал можна класифікувати та віднести до капіталу в нематеріальній формі. Соціальний капітал, так само, як і фізичний, фінансовий та людський, має певні якості, що вимірюються ринковою вартістю (ціною). Крім того, як і будь-який інший капітал, соціальний має властивість зростати або знецінюватися, тобто збільшуватися або зменшуватися залежно від свого положення в системі соціальних та ринкових відносин між суб'єктами соціального управління.

Соціальний капітал має тенденцію до зростання: з підвищенням інтенсивності процесів кооперації та взаємодопомоги змінюється солідарність і взаємна довіра. Як і інші форми капіталу, соціальний капітал сприяє удосконаленню господарської діяльності підприємства. Наприклад, колектив, в якому спостерігається повна надійність та абсолютна довіра, буде спроможний здійснити більше (отримає більш високі результати) порівняно з колективом, який не має таких властивостей.

Відомо, що ефективність діяльності підприємств вимірюється двома способами: 1) абсолютні значення та фактичні результати; 2) можливості підприємств, які утворюються шляхом проведення низки заходів (в т.ч. соціального характеру). Якщо діяльність підприємств можливо оцінити відповідним показником ефективності управління соціальною підсистемою, то виникає потреба в оцінюванні величини потенційно існуючих можливостей зміни соціального капіталу підприємства. Цей показник використовується як показник можливого збільшення або зменшення загального капіталу. За своєю природою, це - абсолютний показник і у підсумку його розмір залежить від величини показників абсолютної величини позитивних і негативних результатів діяльності підприємства за певний період.

Виходячи із таких міркувань, модифіковано та запропоновано методичні підходи, які дозволяють верифікувати значення цих показників до того, як вони будуть допущені до використання на підприємстві. Так, в основу підходів покладено експертне опитування, розрахунок здійснено за такими етапами:

1. Нескінченну множину можливостей збільшення або зменшення соціального капіталу обмежено до їх кількості, що є реальною для підприємства протягом року, тобто відображає особливості його діяльності.

2. Визначено перелік головних факторів, що безпосередньо впливають на формування можливостей збільшення або зменшення соціального капіталу (табл. 1).

Відомо, що на динаміку соціального капіталу впливають фактори, які створили можливість виникнення і розвитку суспільних відносин і забезпечують їх збереження. Цілі, методи і технології, розроблені підприємством, можуть не змінюватися, а загальний капітал може зростати за рахунок підвищення іміджу і розвитку зовнішніх зв'язків. Математичною інтерпретацією важливості впливу кожного фактору на можливості зміни соціального капіталу є визначення коефіцієнтів вагомості, що здійснюється у два етапи.

Перший етап передбачає формування групи кваліфікованих експертів. Оцінюючи важливість факторів і присвоюючи їм бали, кожен експерт використовує десятибальну шкалу. При цьому оцінювання кожного фактору не пов'язане з оцінюванням решти факторів.

Таблиця 1

Перелік факторів, що зумовлюють можливості збільшення або зменшення соціального капіталу підприємства

Фактори, що спричиняють збільшення соціального капіталу	Фактори, що спричиняють зменшення соціального капіталу
Збільшення матеріальних і нематеріальних активів	Зменшення матеріальних і нематеріальних активів
Впровадження новітніх технологій	Використання застарілих технологій
Впровадження нової техніки	Використання застарілої техніки
Залучення нових споживачів, покупців, клієнтів	Втрата лояльності споживачів, покупців, клієнтів
Залучення нових постачальників матеріалів, товарів	Втрата надійних постачальників матеріалів, товарів
Вдосконалення організації праці персоналу	Використання застарілих підходів в організації праці персоналу
Збільшення довіри керівника до підлеглих, розвиток демократії	Зменшення довіри керівника до підлеглих, авторитаризм
Посилення мотивації до праці та саморозвитку	Послаблення мотивації до праці, інерційність розвитку персоналу
Збільшення соціальної відповідальності керівника	Зменшення соціальної відповідальності керівника
Збільшення довіри підлеглих до керівника	Зменшення довіри до керівника та його авторитету

На другому етапі оцінювання розраховуються вагові коефіцієнти кожного обраного фактору (формула (1)). Узагальнення отриманих результатів здійснюється шляхом розрахунку середнього значення вагового коефіцієнта (R) для кожного фактору та середнього квадратичного їх відхилення (S) (формули (2) і (3)).

$$R_n = \frac{r_{in}}{r_{sb}}, \quad (1)$$

де R_n – індивідуальні значення вагомості факторів; r_{in} – індивідуальна бальна оцінка кожного фактору; r_{sb} – сума балів.

$$R = \frac{\sum R_n}{n}, \quad (2)$$

де R – коефіцієнт вагомості для кожного фактору; n – кількість спостережень.

$$S = \sqrt{\frac{\sum (R_n - R)^2}{n}}, \quad (3)$$

де S – середнє квадратичне відхилення факторів.

Враховуючи термін, протягом якого відбувається вплив кожного фактору, визначається скориговане значення коефіцієнтів вагомості за формулами (4) і (5):

$$k_{Sk}^{gr} = \frac{j}{12} \cdot k^{gr}, \quad (4)$$

де k_{Sk}^{gr} – скоригований коефіцієнт вагомості певного фактору, що зумовлює можливості збільшення соціального капіталу; j – кількість місяців, протягом яких справляв вплив фактор упродовж року; k^{gr} – коефіцієнт вагомості певного фактору, що зумовлює збільшення соціального капіталу.

$$k_{Sk}^{dec} = \frac{j}{12} \cdot k^{dec}, \quad (5)$$

де k_{Sk}^{dec} – скоригований коефіцієнт вагомості певного фактору, що зумовлює можливості зменшення соціального капіталу; k^{dec} – коефіцієнт вагомості певного фактору, що зумовлює можливості зменшення соціального капіталу.

Наступний етап стосується визначення загальних коефіцієнтів вагомості, які призначені відображати в цілому вплив сукупності факторів на потенційно існуючі можливості збільшення або зменшення соціального капіталу, як суму коефіцієнтів вагомості за переліком зазначених факторів. Розрахунок здійснюється за формулами (6) та (7) відповідно:

$$Sk_{pgr} = \sum_{i=1}^n k_{Sk_i}^{gr} + A^{gr}, \quad (6)$$

де Sk_{pgr} – загальний коефіцієнт вагомості, що відображає вплив сукупності факторів на можливості збільшення соціального капіталу; n – кількість факторів, що зумовлюють можливості збільшення

соціального капіталу; $k_{Sk_i}^{gr}$ – скоригований коефіцієнт вагомості, що зумовлює можливості збільшення соціального капіталу; A^{gr} – вплив інших факторів на можливість збільшення сукупного капіталу, значення коефіцієнтів яких невідомі, але, за необхідності, можуть бути розраховані методом експертного оцінювання.

$$Sk_{pdec} = \sum_{i=1}^n k_{Sk_i}^{dec} + A^{dec}, \quad (7)$$

де Sk_{pdec} – загальний коефіцієнт вагомості, що відображає вплив сукупності факторів на можливості зменшення соціального капіталу; n – кількість факторів, що зумовлюють можливості зменшення соціального капіталу; $k_{Sk_i}^{1dec}$ – скоригований коефіцієнт вагомості, що зумовлює можливості зменшення соціального капіталу; A^{dec} – вплив інших факторів на можливість зменшення сукупного капіталу, значення коефіцієнтів яких невідомі, але, за необхідності, можуть бути розраховані методом експертного оцінювання.

Зміни соціального капіталу мають істотне значення для досягнення певного ступеня ефективності управління підприємством, які обумовлюють відповідність його можливостей стосовно задоволення нових соціальних, побутових, матеріальних та інших потреб безпосередньо персоналу, а також інших стейкхолдерів (покупців, бізнес-партнерів, окремих груп суспільства). Практичне використання запропонованих показників дозволяє розмежувати результати діяльності підприємств, виходячи із позитивних та негативних наслідків. Під позитивним впливом доцільно розуміти повну та потенційно ефективну економічну ситуацію, яка є результатом і основою функціонування та розвитку підприємства. Позитивні результати відповідають певному ступеню якості, який проявляється циклом реального повного задоволення особистих потреб як керівництва, так і персоналу підприємства. Під негативним впливом доцільно розуміти повний і потенційно ефективний економічний результат, значення якого не відповідає вимогам і потребам розвитку та функціонування підприємства.

Відомо, що величину показника збільшення соціального капіталу в грошовому еквіваленті знаходять як добуток значень загального коефіцієнта вагомості сукупності факторів, що зумовлюють збільшення соціального капіталу, і річного обсягу позитивних результатів діяльності підприємства (надходження), що може бути визначено за формулою (8):

$$P^{gr} = Sk_{pgr} \cdot W^0, \quad (8)$$

де P^{gr} – показник величини можливостей збільшення соціального капіталу у грошовому еквіваленті; W^0 – річний обсяг позитивних результатів від господарської діяльності підприємства (надходження).

Все це дозволяє стверджувати про доцільність використання запропонованих показників для графічної інтерпретації соціальної відповідальності підприємств. У цій системі значення на одній осі відповідають усім можливим значенням показника кінцевих результатів господарської діяльності підприємства; на другій осі – можливі значення індексу приросту соціального капіталу; на третій осі – значення показника зменшення соціального капіталу підприємства. Таким чином можливо удосконалити інформаційне забезпечення процесу оцінювання соціальної відповідальності підприємства та візуалізувати його результати.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Розвиток соціальної відповідальності підприємства все більше визначає його успіхи у конкурентному середовищі, підвищенні ділової активності, посиленні впливу на ринку тощо. В міру розвитку глобалізаційних відносин роль соціальної відповідальності суб'єктів господарювання буде посилюватися, тому необхідні прогресивні засоби забезпечення її розвитку.

На мікрорівні управлінні соціальна відповідальність дозволяє об'єднати комплекс можливостей для досягнення основних стратегічних цілей і стає базисом побудови прогресивної системи організації та розвитку підприємницької діяльності. Це вимагає ідентифікації детермінантів, що обумовлюють здатність на мікрорівні управління дотримуватися принципів соціальної відповідальності і на цій основі обрати необхідні засоби для подальшого розвитку суб'єктів господарювання.

У перспективі дослідження соціальної відповідальності доречно враховувати темпи глобалізації, формування нових стандартів підприємницької діяльності, а також наростання гібридних загроз, що створюють ризики функціонуванню підприємств.

Література

1. Букреева Д., Денисенко К. Соціальна відповідальність бізнесу як основа забезпечення ділової активності підприємства: євроінтеграційний аспект. *Економіка та суспільство*. 2022. № 38. URL : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1316/1271>.

2. Васильців Т. Г., Лупак Р. Л., Рудковський О. В. Напрями та засоби стимулювання соціальної відповідальності підприємництва в Україні. *Економіка та держава*. 2019. № 5. С. 4–8.
3. Кузьмін О., Станасюк Н., Уголькова О. Соціальна відповідальність бізнесу: поняття, типологія та чинники формування. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2021. № 2 (6). С. 56–64.
4. Куцик В. І. Розвиток концепції соціальної відповідальності бізнесу в Україні. *Підприємництво і торгівля*. 2019. Вип. 24. С. 31–37.
5. Будько О. В. Формування аналітичного забезпечення управління соціально відповідального діяльністю підприємств. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 14. С. 14–18.
6. Деліні М. М. Показники оцінки соціально-економічної відповідальності підприємництва в Україні. *Проблеми економіки*. 2017. № 4. С. 263–270.
7. Попадюк О., Кравчук І. Оцінка рівня внутрішньої соціальної відповідальності підприємства. *Економічний простір*. 2022. № 180. С. 163–168.
8. Міценко Н. Г., Градюк Н. М. Контролінг соціальної відповідальності підприємства. *Торгівля, комерція, підприємництво*. 2015. Вип. 19. С. 63–66.
9. Бондарук Т. Г., Бондарук І. С. Економічна природа організаційно-економічного механізму соціальної відповідальності бізнесу. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2020. № 1–2. С. 57–64.
10. Панухник Я. Г. Соціальна відповідальна діяльність як інструмент модернізації технологій управління підприємством у муніципальній економічній системі. *Інноваційна економіка*. 2016. № 3–4. С. 60–65.
11. Селіверстова Л. С., Лосовська Н. В. Підходи до формування організаційно-економічного механізму управління соціальною відповідальністю бізнесу. *Економіка та держава*. 2019. № 7. С. 13–16.
12. Підприємства на ринку товарів і послуг: соціальний діалог і соціальна відповідальність : монографія / під ред. Н. Г. Міценко. Львів : Вид-во ЛТЕУ, 2016. 246 с.
13. Залознова Ю. С. Пріоритетні напрями розвитку персоналу підприємств на засадах соціальної відповідальності як інструменту досягнення сталого розвитку. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2017. Вип. 12 (1). С. 194–201.
14. Лупак Р. Л., Качмар Н. М. Соціальна відповідальність як складова забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. № 2 (12). С. 145–153.

References

1. Bukreeva, D., Denysenko, K. (2022). Social responsibility of business as a basis for ensuring business activity of the enterprise: European integration aspect. *Economy and society*. No. 38. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1316/1271>.
2. Vasylytsiv, T. G., Lupak, R. L., Rudkovskiy, O. V. (2019). Directions and means of stimulating social responsibility of entrepreneurship in Ukraine. *Economy and the state*. No. 5. P. 4–8.
3. Kuzmin, O., Stanasiuk, N., Ugolokova, O. (2021). Social responsibility of business: concept, typology and factors of formation. *Management and entrepreneurship in Ukraine: stages of formation and problems of development*. No. 2 (6). P. 56–64.
4. Kutsyk, V. I. (2019). Development of the concept of social responsibility of business in Ukraine. *Entrepreneurship and trade*. Issue 24. P. 31–37.
5. Budko, O. V. (2017). Formation of analytical support for management of socially responsible activities of enterprises. *Investments: practice and experience*. No. 14. P. 14–18.
6. Delini, M. M. (2017). Indicators of assessment of social and economic responsibility of entrepreneurship in Ukraine. *Problems of the economy*. No. 4. P. 263–270.
7. Popadyuk, O., Kravchuk, I. (2022). Assessment of the level of internal social responsibility of the enterprise. *Economic space*. No. 180. P. 163–168.
8. Mitsenko, N. G., Hradiuk, N. M. (2015). Controlling the social responsibility of the enterprise. *Trade, commerce, entrepreneurship*. Issue 19. P. 63–66.
9. Bondaruk, T. G., Bondaruk, I. S. (2020). The economic nature of the organizational and economic mechanism of social responsibility of business. *Scientific Bulletin of the National Academy of Statistics, Accounting and Auditing*. No. 1–2. P. 57–64.
10. Panukhnyk, Y. G. (2016). Socially responsible activity as a tool for modernization of enterprise management technologies in the municipal economic system. *Innovative economy*. No. 3–4. P. 60–65.
11. Seliverstova, L. S., Losovska, N. V. (2019). Approaches to the formation of the organizational and economic mechanism of managing the social responsibility of business. *Economy and the state*. No. 7. P. 13–16.
12. Mitsenko N. G. (2016). *Enterprises on the market of goods and services: social dialogue and social responsibility: monograph*. Lviv: LTEU Publishing House, 246 p.
13. Zaloznova, Yu. S. (2017). Priority directions for the development of enterprise personnel based on social responsibility as a tool for achieving sustainable development. *Bulletin of the Kamianets-Podilskyi National University named after Ivan Ohienko. Economic sciences*. Issue 12 (1). P. 194–201.
14. Lupak, R. L., Kachmar, N. M. (2016). Social responsibility as a component of ensuring the competitiveness of the enterprise. *Social and labor relations: theory and practice*. No. 2 (12). P. 145–153.