

УДК 332.025.12:330.131.5

Коваленко Є.В.

*асистент кафедри економіки та бізнес-адміністрування
Сумського державного університету***РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ****DEVELOPMENT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN UKRAINE****АНОТАЦІЯ**

У статті досліджено розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні. Виявлено основні тенденції розвитку корпоративної соціальної відповідальності за період 2010–2014 рр. Проведено дослідження підходів до оцінювання рівня корпоративної соціальної відповідальності, запропонованих вітчизняними науковцями. Обґрунтовано склад показників розвитку корпоративної соціальної відповідальності на макрорівні.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, показники розвитку КСВ, перешкоди розвитку КСВ, колективний договір, витрати на персонал.

АННОТАЦИЯ

В статье исследовано развитие корпоративной социальной ответственности в Украине. Выявлены основные тенденции развития корпоративной социальной ответственности за период 2010–2014 гг. Исследованы подходы к оцениванию социальной ответственности, предложенные отечественными учеными. Обоснован состав показателей развития корпоративной социальной ответственности на макроуровне.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, показатели развития КСО, преграды развития КСО, коллективный договор, затраты на персонал.

ANNOTATION

The development of corporate social responsibility in Ukraine was studied. Main tendencies of corporate social responsibility development during 2010–2014 period were founded. Different approaches for corporate social responsibility estimation propounded by national scholars were investigated. Important indicators of corporate social responsibility development were grounded for macro level.

Keywords: corporate social responsibility, indicators of CSR development, threats of CSR development, collective bargaining, personnel costs.

Постановка проблеми. Динаміка результатів соціологічних досліджень з питань корпоративної соціальної відповідальності, які проводились в Україні останні 15 років представниками різних громадських організацій і науковцями, показує, що рівень розуміння проблеми і залучення підприємств до соціально відповідальної діяльності поступово зростає. В Україні ще немає глибоких традицій щодо налагодження співпраці із зацікавленими сторонами та узгодження корпоративної соціальної відповідальності зі стратегією підприємства, проте кількість відповідальних практик збільшується, так само як взаємна зацікавленість бізнесу і місцевих органів влади у спільній роботі і вирішенні нагальних проблем території.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Перші емпіричні дослідження корпоративної соціальної відповідальності, проведені в Україні, розкривали лише окремі аспекти проблеми. Наприклад, дослідження, проведене у 2002 р. за ініціативою представництва UNICEF в Україні Благодійним фондом «Інтелектуальна перспек-

тива», передбачало вивчення стану благодійної діяльності підприємств у восьми областях. У цьому ж році Асоціація менеджерів Росії провела міжнародну дослідницьку роботу щодо ставлення до корпоративної соціальної відповідальності у п'яти країнах, у тому числі в Україні. У 2004 р. Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні разом із Центром інновацій та розвитку та Українським жіночим фондом також вивчали стан благодійної діяльності в українському бізнесі. Дослідження Карпатського фонду в Україні було присвячене вивченню проблем, перешкод та стимулів, які впливають на впровадження корпоративної соціальної відповідальності у діяльність підприємств.

Важливий внесок у дослідження розвитку соціальної відповідальності бізнесу зробили такі вчені, як М. Альбер, Г. Боуен, Дж. Грейсон, К. Девіс, А. Матіс, П. Дракер, А. Карр, А. Керолл, Ф. Котлер, М. Портер, М. Фрідмен, Р. Фрімен, Ф. Хайек та ін. Важливий внесок у розробку теоретико-прикладних аспектів соціальної відповідальності та її державного регулювання зробили такі вітчизняні вчені, як О. Грішнова, А. Колот, Н. Сіменко, Н. Супрун, І. Царик та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Разом з тим недостатньо дослідженими залишаються теоретико-методологічні проблеми дослідження вітчизняних тенденцій розвитку соціальної відповідальності бізнесу. Це питання є особливо важливим з огляду на те, що в Україні на відміну від більшості країн світу відсутні систематичні дослідження, які б давали комплексну оцінку розвитку КСВ на національному рівні.

Мета статті полягає у систематизації наукових поглядів на процес розвитку соціальної відповідальності бізнесу та виявленні основних його тенденцій в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перше комплексне соціологічне дослідження під назвою «Соціальна відповідальність українського бізнесу» було проведено за ініціативи системи Організації Об'єднаних Націй в Україні у 2005 р. і включало вивчення такого комплексу питань, як розуміння та ставлення українських підприємств до корпоративної соціальної відповідальності, практика соціальної відповідальності, соціальна відповідальність і стратегія компанії, основні партнери у розвитку соціальної відповідальності, стимули і перешкоди на

шляху розвитку соціальної відповідальності, перспективи розвитку КСВ, характеристики компаній, які впроваджують соціальну відповідальність у свою діяльність.

Рівень поінформованості про поняття «соціальна відповідальність» серед представників бізнесу в Україні є достатньо високим: 78,1% – знають, 21,9% – ні. Серед поінформованих кількість малих, середніх та великих підприємств приблизно однакова. У галузевому розрізі найменша поінформованість – серед підприємств транспорту (52,9%) та підприємств з надання побутових і комунальних послуг (57,5%), найбільша – серед компаній із надання фінансових послуг (94%), виробництва промислових товарів (84,5%) і підприємств сфери торгівлі (83,2%) [1].

Мають місце значні відмінності у регіональному рівні поінформованості щодо соціальної відповідальності: у Києві та області цей показник становить 90,7%, у Львові та області – 62,9%, а у Донецьку та області – 61,5% [1].

Українські компанії по-різному ставляться до оприлюднення інформації про свою КСВ діяльність. Так, лише 30% підприємств завжди бажають, щоб при висвітленні КСВ заходів обов'язково зазначалась назва їх підприємства, а 50% вважають, що відкритість інформації про підприємство – організатора соціально відповідальної діяльності є доречною лише в окремих випадках. Натомість 20% завжди уникають згадування назви їх компанії при висвітленні КСВ заходів у засобах масової інформації. Із числа компаній, які є категорично проти публічності інформації про свою участь у КСВ діяльності, майже 65% вважають, що підвищення іміджу компанії за рахунок оприлюднення інформації про проведення соціально відповідальних заходів є неприпустимим, 21% підприємств зазначили, що така непублічність є частиною політики компанії. А майже 13% підприємств приховують інформацію про свою КСВ діяльність від громадськості з метою фінансової безпеки [1].

Функціонування інституту КСВ в українському суспільстві має свої соціально-економічні особливості, унаслідок чого більшість підприємств схильні приховувати свої соціально відповідальні практики або вважають розкриття інформації про них необов'язковим. Це суперечить підходам, які склались у світі, адже прозорість інформації про КСВ діяльність є одним із важливих принципів її здійснення. Очевидно, що існує кілька причин такої ситуації у середовищі українського бізнесу. Перш за все українські підприємства відчують негативне ставлення до себе, що виявляється у сприйнятті суспільством бізнесу не як повноправного партнера, який створює цінність і допомагає вирішувати проблеми громади, а як багатія, який наживається на чужих проблемах. Також важливою причиною непублічності підприємств у сфері КСВ діяльності є справедливі побоювання, що соціально відповідальні

заходи будуть сприйняті як свідчення приховування підприємством прибутку. А це, у свою чергу, приверне увагу податкових органів і стане підставою для проведення позачергових перевірок та органів місцевої влади, які будуть чинити тиск на підприємство і змушувати його взяти на себе додатковий фінансовий тягар у вирішенні проблем місцевого рівня.

Нааявність фінансових труднощів та відсутність національного законодавства у сфері регулювання КСВ є найбільшими перешкодами у розвитку соціальної відповідальності бізнесу. При цьому відсутність відповідного законодавчого регулювання є більш актуальним для великих підприємств, а відсутність необхідних фінансових ресурсів – для малих і середніх. За секторами економіки серйозних розбіжностей щодо перешкод для здійснення КСВ діяльності не спостерігається.

За результатами опитування 2008 та 2010 рр. розуміння соціальної відповідальності підприємствами дещо змінилось. Так, більшість учасників опитування (71%) відмітили, що впроваджують заходи із захисту прав людини, 58% – заходи із соціального залучення та соціального розвитку. Також актуальними напрямками здійснення соціально відповідальної діяльності серед вітчизняних підприємств є впровадження організаційного управління (45%), вирішення екологічних питань у регіоні (48%), здійснення трудових практик (46,5%), проведення заходів із захисту прав споживачів (43%), а також упровадження практик чесного ведення бізнесу (40,5%). Важливо, що 85% опитаних підприємств стверджують, що корпоративна соціальна відповідальність має стратегічне значення для підприємства, і переважна частина опитаних реалізує таку політику починаючи з 2005 р. [2; 3].

Оцінювання рівня корпоративної соціальної відповідальності в Україні ускладнюється тим, що складання соціальних звітів є необов'язковим, єдиний стандарт відсутній, відповідно, такі звіти складає незначна кількість підприємств, а інформація, яка міститься у таких звітах, часто не дозволяє проводити порівняльний аналіз рівня соціальної відповідальності різних підприємств.

Разом з тим у світі має місце широке впровадження принципів соціальної відповідальності у діяльність організацій, при цьому акцент робиться на сегменті малих і середніх підприємств як більш чисельному і менш залученому до КСВ практик.

Дослідник Н.О. Сіменко на основі проведеного опитування констатує, що основна частина підприємств (56,5%) вважають соціальною відповідальністю основним інструментом реалізації соціальних програм організації щодо поліпшення умов праці персоналу, майже чверть підприємств (24,8%) наголошують на важливій ролі соціальної відповідальності у формуванні репутаційного капіталу компанії у середньостроковому періоді, 10% вважають КСВ

інструментом запобігання ризику завдання шкоди стейкхолдерам і лише 8,7% розуміють стратегічну спрямованість соціальної відповідальності та її роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. Також більшість топ-менеджерів вітчизняних підприємств вважають, що вирішення соціальних проблем є сферою компетенції органів державної і місцевої влади, а основним обов'язком підприємств є одержання прибутку [4].

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. Так, для малих підприємств найбільшим стримуючим фактором є недосконале вітчизняне законодавство, для середніх і великих – нестача фінансових ресурсів.

Перспективними заходами, які можуть стимулювати розвиток соціально відповідальної діяльності серед українських підприємств, є наступні: запровадження податкових пільг, зменшення адміністративного та регуляторного тиску на суб'єктів бізнесу, а також залучення підприємств до реалізації соціальних та екологічних проектів місцевого розвитку.

На думку І.М. Царик, найважливішими показниками рівня корпоративної соціальної відповідальності є заробітна плата, обсяг сплачених податків, витрати на благодійність, екологічні платежі та витрати на науково-технічну роботу [5]. Запропоновані показники є дійсно інформативними для визначення рівня соціальної відповідальності підприємств на регіональному чи загальнодержавному рівні, проте вважаємо, що цей перелік потребує деякого уточнення. Зокрема, замість показника «заробітна плата» більш доцільно використовувати показник «витрати на персонал», який більш повно відображає витрати підприємства на найманих працівників, так як включає ще й витрати на соціальні заходи. Також замість показника «обсяг сплачених податків» більш доцільно використовувати показник «податок на прибуток», який

відображає перш за все ефективність діяльності підприємства і економічну складову соціальної відповідальності бізнесу – ефективне використання ресурсів і одержання прибутку. А обсяг сплачених податків як показник такої інформації не дає і разом з тим включає у себе податки, які абсолютно не характеризують ефективність діяльності, наприклад, податок із додатної вартості або акцизний збір. Ураховуючи це, пропонуємо проводити аналіз рівня соціальної відповідальності бізнесу на мезо- і макrorівні на основі таких показників: витрати на персонал, витрати на виконання науково-технічних робіт, екологічні платежі, витрати на благодійність, податок на прибуток.

Згідно з даними Державної служби статистики України, витрати підприємств на соціальну відповідальність за останні п'ять років зросли на 30% (табл. 1). У межах загальної суми таких витрат окремі складові мають доволі різні темпи зростання. Так, обсяг податку на прибуток хоча і мав хорошу тенденцію до зростання у 2010–2013 рр., у 2014 р. знизився до рівня 2010 р. Витрати на науково-технічні роботи зросли на 14%, витрати на персонал – на 34%, витрати на благодійність – на 56%. Найвищі темпи зростання були в обсягах екологічних платежів – більш ніж вдвічі у порівнянні з 2010 р.

Структура витрат суб'єктів господарювання на корпоративну соціальну відповідальність протягом 2010–2014 рр. залишилась майже без змін: більше 80% складають витрати на персонал і їх частка має певну тенденцію до зростання (рис. 1). Друге місце за величиною у структурі витрат займає податок на прибуток (близько 10%). Частка інших видів витрат на соціальну відповідальність є незначною і в сумі складає близько 5%.

Витрати на персонал у розрізі суб'єктів господарювання за розміром мають відмінності як у абсолютному, так і відносному вимірах (табл. 2). Загальною тенденцією є зростання витрат на персонал у підприємств усіх розмірів як у загальній сумі, так і в розрахунку на одного працівника. Зі зменшенням розміру підприємства темп зростання витрат на персонал у абсолютній сумі та в розрахунку на одного працівника зростає. Тобто малі і мікропідприємства протягом останнього п'ятирічного пері-

Таблиця 1

**Витрати суб'єктів господарювання,
пов'язані із корпоративною соціальною відповідальністю, млн. грн.**

№ з/п	Напрямок витрат	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2014 р. до 2010 р.
1	Витрати на персонал	263803,2	315382,3	374105,6	378223,2	354424,9	1,34
2	Витрати на науково-технічні роботи	8825,6	9365,0	10335,1	10890,9	10083,6	1,14
3	Екологічні платежі	1376,2	1957,6	1951,0	2753,3	2824,1	2,05
4	Витрати на благодійність	593,4	695,8	699,5	653,9	925,0	1,56
5	Податок на прибуток	40359,1	55097,0	55793,0	54993,8	40201,5	1,00
	Разом	314957,5	382497,7	442883,6	447515,1	408459,1	1,30

Джерело: розраховано за даними [6–9]

оду нарощували витрати на персонал більшими темпами, ніж великі і середні підприємства.

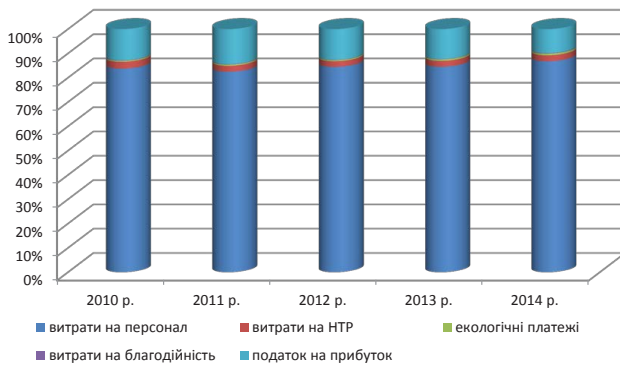


Рис. 1. Структура витрат суб'єктів господарювання, пов'язаних із корпоративною соціальною відповідальністю, %

Джерело: розраховано за даними [6–9]

Обсяг витрат на персонал у загальній сумі є більшим на великих підприємствах, ці витрати складають близько 45% загальних витрат на персонал суб'єктів господарювання. Хоча темп зростання витрат на персонал у розрахунку на одного працівника на великих підприємствах є найнижчим, проте цей показник за своїм значенням залишається найбільшим серед підприємств усіх розмірів. Так, станом на 2014 р.

великі підприємства витрачали в розрахунку на одного працівника 80,8 тис. грн. на рік, що у 1,5 рази перевищує аналогічний показник на середніх підприємствах, у 2,5 – на малих і у 3,3 рази – на мікропідприємствах. У 2010 р. перевищення витрат на персонал на великих підприємствах у порівнянні із середніми, малими та мікропідприємствами складало, відповідно, 1,6; 2,8 та 3,5 рази, що свідчить про поступове, але повільне зменшення розриву у фінансуванні витрат на персонал як основної складової витрат на корпоративну соціальну відповідальність суб'єктами господарювання різних розмірів.

Очевидно, що великі підприємства мають кращі фінансові можливості щодо надання найманним працівниками соціальних гарантій і соціального пакету, здійснення виплат понад основну заробітну плату, які враховують рівень освіти, компетенцій і досягнень персоналу. Проте малі і мікропідприємства також поступово намагаються забезпечити гідний рівень винагороди за найману працю.

Частка витрат на корпоративну соціальну відповідальність у загальній сумі надходжень від реалізації товарів і послуг суб'єктів господарювання має незначну тенденцію до зростання: за останні п'ять років цей показник зріс лише на 0,4 п. п. (табл. 3). Таке незначне зростання зумовлено тим, що за вказаний період обсяг

Таблиця 2
Витрати на персонал суб'єктів господарювання за їх розміром у 2010–2014 рр.

№ з/п	Показник	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2014 р. до 2010 р.
1	Витрати на персонал, млн. грн.	263803,2	315382,3	374105,6	378223,2	354424,9	1,34
2	У т. ч. великі підприємства, млн. грн. % до загальних витрат на персонал у розрахунку на 1 зайнятого працівника, тис. грн.	119527,9	144033,8	169953,5	175677,8	154660,8	1,29
		45,3	45,7	45,4	46,5	43,6	-
		49,8	58,8	68,4	73,7	80,8	1,62
3	У т. ч. середні підприємства, млн. грн. % до загальних витрат на персонал у розрахунку на 1 зайнятого працівника, тис. грн.	107226,0	121857,6	145507,3	142278,9	145270,1	1,36
		40,7	38,6	38,9	37,6	41,0	-
		31,6	37,5	46,3	47,2	53,9	1,80
4	У т. ч. малі підприємства, млн. грн. % до загальних витрат на персонал у розрахунку на 1 зайнятого працівника, тис. грн.	37049,3	49490,9	58644,8	60266,5	54494,0	1,47
		14,0	15,7	15,7	15,9	15,4	-
		17,1	23,7	28,6	30,0	32,3	1,89
5	З них мікро- підприємства, млн. грн. % до загальних витрат на персонал у розрахунку на 1 зайнятого працівника, тис. грн.	11993,2	16078,5	20467,3	21403,6	17895,8	1,49
		4,5	5,1	5,5	5,7	5,0	-
		14,4	20,4	26,0	26,9	24,7	1,72

Джерело: розраховано за даними [8]

Таблиця 3
Співвідношення витрат на корпоративну соціальну відповідальність і надходжень від реалізації товарів і послуг суб'єктів господарювання

№ з/п	Показник	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2014 р. до 2010 р.
1	Витрати на КСВ, млн. грн.	314957,5	382497,7	442883,6	447515,1	408459,1	1,30
2	Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), млн. грн.	3366228,2	3991239,4	4203169,6	4050215,0	4170659,9	1,24
3	Частка витрат на КСВ у обсязі реалізації, %	9,4	9,6	10,5	11,0	9,8	-

Джерело: розраховано за даними [6–9]

витрат на корпоративну соціальну відповідальність зростає більшими темпами, ніж обсяг реалізації продукції підприємств. Ураховуючи, що такий напрям, як корпоративна соціальна відповідальність, в Україні знаходиться на початковому етапі розвитку, випереджаючи темпи зростання соціальних витрат бізнесу у порівнянні з темпом зміни обсягів реалізації товарів і послуг, є хорошою характеристикою зміни свідомості власників і керівників підприємств і поступового утвердження корпоративної соціальної відповідальності як важливої складової менеджменту організацій в Україні.

Уважаємо, що важливими показниками рівня соціальної відповідальності підприємства перед працівниками є наявність і дієвість таких внутрішньоорганізаційних документів, як колективний договір, положення про соціальну політику, положення про мотивацію праці та ін. Два останні документи укладаються підприємством добровільно і у довільній формі, а органи статистики не збирають інформацію про їх наявність на підприємстві. Колективний договір як інструмент регулювання соціально-трудова відносин усередині організації є об'єктом регулювання на міжнародному і національному рівні, а також з боку професійних асоціацій та внутрішніх норм самого підприємства. Незважаючи на це, значна частина підприємств і найманих працівників залишаються неохопленими колективними договорами. Так, згідно з даними Державного комітету статистики України, станом на кінець 2013 р. було укладено 88,3 тис. колективних договорів, якими було охоплено 8,3 млн. найманих працівників, що склало 79,8% штатних працівників. У цілому цей показник відповідає рівню країн Європейського Союзу. Проте при більш детальному розгляді оцінка стану укладання колективних договорів значно погіршується. Якщо врахувати, що в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України зареєстровано 1,4 млн. суб'єктів, на яких на умовах найму працюють 11,7 млн. працівників, то показник рівня охоплення колективними договорами для підприємств буде складати 63,1%, а для найманих працівників – 70,9%, що є недостатньо високими показниками. Розбіжність пояснюється вибіркоким характером проведення спостережень і виключенням малих підприємств із вибірки, а сам факт наявності колективного договору не забезпечує дотримання його положень адміністрацією підприємства [10].

Аналіз стану укладання колективних договорів в Україні на підприємствах за різними видами економічної діяльності свідчить про наявність значних відмінностей між ними. Так, найвищий відсоток працівників, охоплених колективними договорами, спостерігаємо у таких традиційно державних видах економічної діяльності, як освіта, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги. Найменш охоплені колективними договорами є працівники

підприємств таких видів економічної діяльності, як тимчасове розміщення та організація харчування й оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів. Майже усі види економічної діяльності демонструють спадну динаміку охоплення працівників колективними договорами за останні п'ять років за виключенням державного управління й оборони і фінансової та страхової діяльності. В абсолютному вимірі динаміка укладання колективних договорів має негативну динаміку як у цілому, так і за усіма видами економічної діяльності (рис. 2).

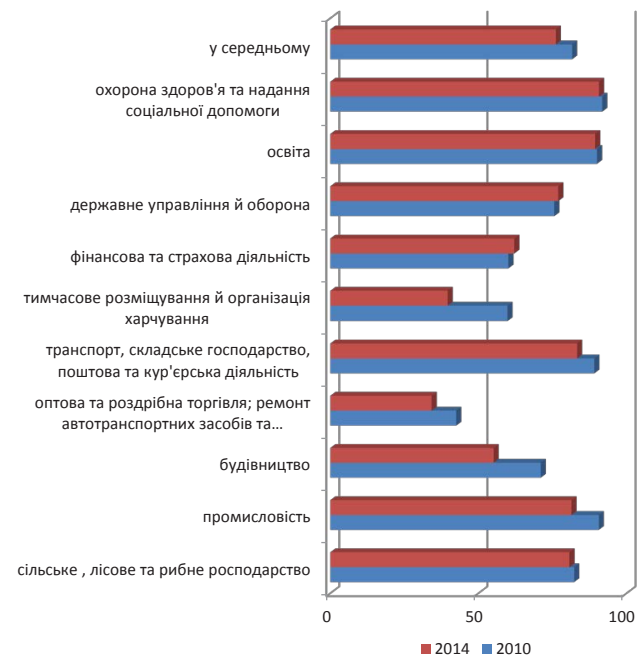


Рис. 2. Частка працівників, охоплених колективними договорами (у відсотках до облікової кількості штатних працівників)

Джерело: розраховано за даними [6; 7]

Висновки. Отже, аналіз розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні свідчить, що дана концепція поступово розвивається і стає важливою частиною діяльності суб'єктів господарювання різних розмірів і видів економічної діяльності. Зокрема, позитивною є динаміка зростання загального обсягу витрат на цілі соціальної відповідальності бізнесу, зростання витрат на персонал, у тому числі в розрахунку на одного найманого працівника, певне зростання частки витрат на корпоративну соціальну відповідальність в обсязі реалізації продукції. На жаль, більшість показників стану укладання колективних договорів мають від'ємну динаміку, але це зменшення не є значним, а за окремими видами економічної діяльності за останні п'ять років навіть спостерігається зростання показника охоплення найманих працівників колективними договорами. Хоча в цілому динаміка показників розвитку соціальної відповідальності не демонструє стрімкого зростання, але в умовах

перманентної економічної та політичної кризи свідчить про позитивний розвиток соціальної відповідальності бізнесу у нашій державі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Соціальна відповідальність українського бізнесу. Результати опитування / І. Акімова, А. Марцінків, О. Осінкіна. – К.: ООН, 2005. – 53 с.
2. Зінченко А.Г., Саприкіна М.А. Соціальна відповідальність в Україні: Погляди різних стейкхолдерів. Регіональний аспект / А.Г. Зінченко, М.А. Саприкіна. – К., 2008. – 60 с.
3. Зінченко А.Г., Саприкіна М.А. Корпоративна соціальна відповідальність 2005–2010: стан та перспективи розвитку / А.Г. Зінченко, М.А. Саприкіна. – К.: Фарбований лист, 2010. – 56 с.
4. Сіменко Н.О. Соціально орієнтоване управління діяльністю підприємств: автореф. дис. ... д.е.н.: спец. 08.00.04 / Н.О. Сіменко; Дон. нац. ун-т. ек. і торг. ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк, 2010. – 34 с.
5. Царик І.М. Регулятивні інструменти посилення соціальної відповідальності бізнесу в системі національної економіки: автореф. дис.... к.е.н.: спец. 08.00.03 / І.М. Царик; Черніг. держ ін-т ек. та упр. –Чернігів, 2011. – 23 с.
6. Статистичний щорічник України за 2010 рік / За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 560 с.
7. Статистичний щорічник України за 2014 рік / За ред. І.М. Жук. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 586 с.
8. Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва у 2014 р. Статистичний збірник / За ред. М.С. Кузнєцової. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 480 с.
9. Діяльність громадських об'єднань в Україні у 2014 р. Статистичний бюлетень/ За ред. О.О. Кармазіної. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 145 с.
10. Жиглей І.В. Бухгалтерський облік соціально відповідальної діяльності: теорія, методологія, організація: дис. ... д.е.н.: спец. 08.00.09 / І.В. Жиглей. – Житомир, 2011. – 513 с.