

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-146>

УДК 334.012.64/338.242

ДИНАМІКА МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ ТА ЕКОНОМІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ СПРИЙНЯТТЯ УКРАЇНСЬКИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ, ЯК ВАЖЛИВОЇ РИСИ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ

THE DYNAMICS OF SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES AND THE ECONOMIC PREREQUISITES OF THE SOCIAL RESPONSIBILITY PERCEPTION BY UKRAINIAN COMPANIES AS AN IMPORTANT FEATURE OF THE DEVELOPMENT MODEL

Федько Іванна

аспірант,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0537-8394>**Верховод Ірина**

доцент кафедри,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9176-2574>**Леонтенко Ольга**

доцент кафедри,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2058-4037>

Fedko Ivanna, Verkhovod Iryna, Leontenko Olha
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Стаття присвячена аналізу формування і реалізації потенціалу малих підприємств, щодо посилення сприйнятливості українського бізнесу до принципів соціальної відповідальності. За результатами порівняльного аналізу співвідношення темпів зростання продуктивності і реальної зарплати по малих, середніх і великих підприємствах, а також з урахуванням тенденцій динаміки частки витрат на оплату праці в складі доданої вартості, генерованої малими, середніми і великими підприємствами, ми отримали емпіричні свідчення на користь того, що за збереження чинних тенденцій, перерозподіл загальної чисельності зайнятих на користь малих і зокрема мікропідприємств справлятиме негативний вплив на економічні передумови зростання сприйнятливості українського бізнесу до принципів соціальної відповідальності.

Ключові слова: малий бізнес, структурні зміни, додана вартість, соціальна відповідальність, темпи зростання.

The article analyzes the formation and realization of Ukrainian small business potential to increase the receptivity of Ukrainian business to the principles of social responsibility. Based on the results of a comparative analysis of the ratio of productivity growth and real wages for small, medium and large enterprises, as well as taking into account the trends in the share of labor costs in the value added generated by small, medium and large enterprises, we have obtained empirical evidence that if the current trends continue, the redistribution of the total number of employees in favor of small and, in particular, microenterprises will have a negative impact on the economic conditions for the growth of the perception of social responsibility. This may exacerbate the problem of the "forced", exclusively regulatory nature of the enterprises' motivation to participate in human capital development programs: a problem

when the investment of enterprises in increasing the human capital of employees is extremely limited and the willingness to bear additional costs for the preservation of human potential in times of war is determined only by legal requirements or special incentive measures of the government. In addition, it is proven that the traditional grouping of small and medium-sized enterprises in modern economics does not correspond to the trends in the dynamics of productivity, real wages and their share in value added observed in relation to small and medium-sized enterprises. There is no similarity of changes in economic efficiency or distributional shares between small and medium-sized enterprises. On the contrary, while the absolute level of productivity shows a marked convergence between small and medium-sized enterprises, the trends and dynamics of all the indicators studied are fundamentally different: small and medium-sized enterprises are characterized by marked differences in the trends of productivity, wages and their ratio, while the dynamics of the value added of small and medium-sized enterprises are different from those of large enterprises. On the contrary, while the absolute level of productivity between small and medium-sized enterprises shows a marked convergence, the trends and dynamics of all the indicators studied are fundamentally different: small and medium-sized enterprises are characterized by marked differences in the trends of productivity, wages and their ratio, while the dynamics of these indicators for large and medium-sized enterprises are clearly related.

Keywords: small business, structural changes, added value, social responsibility, growth rates.

Постановка проблеми. Проблематика цієї статті формується на перетині двох поширених у вітчизняній науковій літературі напрямів досліджень: розвиток малого і середнього бізнесу та його соціальна відповідальність. Адже якщо сприйнятливість бізнесу до принципів соціальної відповідальності диференційована залежно від масштабів господарської діяльності, якщо форми реалізації соціально відповідального бізнесу для малих і великих підприємств різняться, то структурні зміни (розширення, чи навпаки зменшення частки малого бізнесу в загальній місткості національної сфери зайнятості) має потенціал впливу на гармонійність відносин бізнесу і суспільства. А відмінності вихідних умов, рушійних сил, принципів та форм реалізації соціальної відповідальності для підприємств різних розмірів обґрунтовані як базовими положеннями теорії детермінації масштабів господарської діяльності, так і наявними емпіричними даними: відмінності у продуктивності праці, рівні її оплати, інтенсивності використання праці та інших ресурсів виробництва фіксуються стосовно підприємств з різними масштабами господарської діяльності як в Україні, так і в країнах, що традиційно називають розвинутими та характеристики економічного життя яких схильні розглядати як орієнтир для розробки регуляторної політики українського уряду.

У такому разі, критерії, за якими доцільно оцінювати внесок малих, середніх і великих підприємств у розвиток соціально відповідального підприємництва в Україні мають уточнюватись, з урахуванням очікуваного впливу структурних зрушень на загальний, агрегований рівень відповідності фактичних відносин бізнесу з суспільством принципам соціального партнерства та інклюзивного вза-

емовигідного розвитку. Відповідно, ця стаття присвячена апробації підходів до оцінювання впливу структурних зрушень в економіці України (перерозподілу загальної чисельності зайнятих між великими, середніми і малими підприємствами) на економічні передумови посилення соціальної відповідальності бізнесу.

Аналіз літератури. Соціальна відповідальність бізнесу в умовах становлення постіндустріального, мережевого суспільства поширено трактується в найширшому розумінні цього терміну – як сприйняття бізнесом цілей і пріоритетів стійкого розвитку, як незмінної основи у процесі вибору моделі організації бізнесу та стратегії реагування на виклики і можливості, породжувані розвитком технологій та динамікою ринкової кон'юнктури [1–3]. Таке свідоме обмеження власного вибору з боку бізнесу, відмова від привабливих (особливо у короткостроковій перспективі) можливостей швидкого вилучення вигід від зміщення пріоритетів на характеристики виключно комерційної прибутковості, за ігнорування соціальних та екологічних наслідків вибору бізнес моделі, на нашу думку, ґрунтується на двох фундаментальних рисах відносин бізнесу і суспільства в країнах, що традиційно визначаються як «розвинуті» [4–6]. По-перше, це результат певних характеристик «суспільного договору», що підтримується та відтворюється, за провідної ролі державної політики. Тобто з одного боку, «соціальна відповідальність бізнесу» може розглядатись як умова компромісу між урядом та бізнесом, результат певного перерозподілу відповідальності за поширення вигід від економічної активності на широкі верстви населення між урядом і бізнесом. З точки зору суспільства такий перерозподіл напевне виглядає привабливим, адже дозволяє попереджувати соці-

альні проблеми (за рахунок підвищення рівня оплати праці, запровадження обов'язкового соціального страхування, гарантій бізнесу для працівників щодо сприяння у професійному розвитку тощо) замість компенсувати постраждалим, але уряд закономірно тяжіє до пасивних (компенсаційних) заходів, а бізнес, здатен ефективно вживати активні (попереджувальні). Проте цей «перерозподіл обов'язків» не завжди сприймається як привабливий бізнесом, адже в уряді є право примусу: виражаючи інтереси суспільства він свідомо обмежує вигоди одних сторін суспільного договору (у традиційному тлумаченні ролі уряду – переважно роботодавців) заради гарантування певних загальних для усіх можливостей та стандартів добробуту. Відповідно, перша рушійна сила соціальної відповідальності бізнесу – тиск з боку суспільства, в першу чергу – з боку уряду, а крім того, з боку інших інститутів громадянського суспільства, від класичної з часів розквіту індустріальної економіки ролі профспілок, до сучасних організацій, що виражають і реалізують прагнення суспільства контролювати інклюзивність та недискримінаційний характер відносин зайнятості та менеджерських практик корпорацій [7; 8].

Друга рушійна сила поширення соціальної відповідальності бізнесу принципово відрізняється за характером його мотивації. Вона передбачає, що певні поступки на користь ширшого залучення найманих працівників до вигід, породжуваних господарською діяльністю та надання більших можливостей впливати на управлінські рішення та реалізовувати власний трудовий потенціал незалежно від управлінського впливу роботодавця – все це стає елементом комерційної стратегії, чинником підвищення конкурентоздатності та, у кінцевому рахунку, прибутковості бізнесу [9]. Тобто йдеться не про вимушені поступки бізнесу, що обмежує пріоритетність комерційних цілей діяльності під тиском уряду та інститутів громадянського суспільства, а про вбудовування принципів соціальної відповідальності в механізми досягнення комерційного успіху. Ця рушійна сила поширення соціальної відповідальності нерозривно зв'язана з технологічним розвитком і зростанням цінності особистісного ресурсу, як провідного джерела конкурентних переваг вищого рівня – тих, що важко копіювати, відповідно, вони не можуть бути швидко відтворені конкурентами, а значить дозволяють компаніям, володарям таких переваг більш тривалий період часу вилучати

вигоди від провідного становища на ринку. Важливо, що друга рушійна сила поширення соціальної відповідальності підприємств, по-перше, має значно потужніший потенціал гармонізації відносин бізнесу і суспільства, по-друге, детермінована характеристиками бізнесу та національної економіки: нема підстав очікувати на вагомість цієї рушійної сили посилення соціальної відповідальності бізнесу до досягнення певного рівня технологічного розвитку та економічної й соціальної ефективності національного господарства, вираженої в доходах широких верств населення [9–12].

Саме у цьому аспекті (наявність економічних передумов для задіяння рушійних сил посилення соціальної відповідальності бізнесу другого типу – заснованих на вбудовуванні принципів соціальної відповідальності в механізми досягнення комерційних цілей підприємств) ми вбачаємо розрив, прогалину в наявних дослідженнях, присвячених проблематиці як соціальної відповідальності, так і розвитку малого і середнього бізнесу [13–17]. Відповідно, **мета цієї статті** – апробація методології для перевірки гіпотез щодо зв'язку між збільшенням (зменшенням) частки малого бізнесу (в загальних місткості сфери докладання праці та доданих вартості, генерованих в економіці) і поліпшенням (погіршенням) економічних передумов для зміцнення соціальної відповідальності бізнесу. Зокрема, чи може зростання частки малого бізнесу поліпшити економічні передумови для посилення поширення соціально відповідальних моделей бізнесу серед українських підприємств? Чи виправдано традиційне об'єднання малого і середнього бізнесу у дослідженнях внеску в посилення соціальної відповідальності бізнесу? Якою мірою потенціал, що малий бізнес має для зміцнення принципів соціальної відповідальності в українській економіці використовувався протягом останніх років перед повномасштабним військовим вторгненням?

Виклад основного матеріалу дослідження. Базове вихідне положення нашого аналізу, досить класичне та застосовне як щодо рядів динаміки, так і панельних порівнянь: ми виходимо з того, що фундаментальною основою поширення соціальної відповідальності бізнесу, як загальної, агрегованої, усередненої характеристики національної економіки є зростання продуктивності праці. Ця теза підтверджується як стосовно порівняння різних періодів для певних країн, так і стосовно порівняння різних країн в певні

моменти (за певні проміжки) часу. Країни, що демонструють вищий рівень продуктивності на певний момент часу, переважно, мають переваги і щодо проявів соціальної відповідальності бізнесу – як щодо споживачів, так і щодо власних найманих працівників [18 – 19]. Якщо обрати певний індикатор, в якості узагальнюючої характеристики поширеності та сили вираженості соціальної відповідальності бізнесу та побудувати функцію його залежності від рівень ВВП на особу, остерігатиметься виражена пряма залежність. Той самий характер залежності продемонструє і аналіз за динамічними рядами. Зрозуміло, що йдеться не про казуальні зв'язки, а лише про функціональні. Адже базовий сценарій зростання продуктивності передбачає рух по «сходинах технологічної драбини», що в свою чергу, зумовлює зростання цінності людського ресурсу і робить економічно виправданим розширення програм лояльності роботодавця до найманих працівників (як мінімум – до «ядра» персоналу, стосовно якого роботодавець зацікавлений у довгострокових відносинах). Так само, коли йдеться про соціальну відповідальність перед споживачами, зростання доходів останніх збільшує їх свободу вибору та підвищує вагомість факторів вибору, що виходять за межі традиційних параметрів «ціна якість», що визначають вибір «бідного споживача» [20]. Саме зростання доходів створює для споживача передумови врахування впливу виробництва на екологію, міри соціальної відповідальності стосовно працівників, дотримання виробником принципів інклюзії тощо.

Отже, перший, фундаментальний методологічний принцип нашого дослідження – вища продуктивність праці створює кращі умови для поширення соціальної відповідальності бізнесу.

Другий базовий методологічний принцип дослідження: той економічний потенціал, що формують темпи зростання продуктивності праці, реалізується більшою чи меншою мірою через вплив структури ринків (найбільш безпосередньо – ринків праці) та якості розподільчих інститутів певної країни. При цьому найбільш узагальнюючу характеристику результатів впливу цих двох факторів (ринкової кон'юнктури і функціонування розподільчих інститутів) можна надати через пропорції розподілу факторних доходів: зростання частки витрат на оплату праці в складі доданої вартості та частки витрат на персонал в складі вартості виробленої продукції можуть

(за припущення «*ceteris paribus*») виступає ознакою зміцнення соціальної відповідальності підприємств, зворотна тенденція – про послаблення схильності бізнесу обирати соціально відповідальні стратегії у відносинах з найманими працівниками.

Для характеристики міри сприйнятливості українських підприємствами різних груп за масштабами господарської діяльності розраховано низка показників. Перший безпосередньо характеризує результати розподілу новоствореної вартості між прибутком (як первинним джерелом усіх типів доходів від власності та доходів фінансових посередників, винагороді підприємницької ініціативи, податків на перелічені доходи), непрямими податками і заробітною платою: це питома вага витрат на оплату праці в складі доданої вартості, створеної підприємствами певної групи за масштабами господарської діяльності.

Другий характеризує вагомість людського фактору в системі ресурсного забезпечення господарської діяльності підприємств: це питома вага витрат на персонал в складі вартості створеної протягом звітного періоду продукції.

Для оцінки формування економічних передумов зміцнення соціальної відповідальності великих, середніх і малих підприємств буде використано порівняльний аналіз динаміки продуктивності праці (питомої доданої вартості на одного найманого працівника) і розмірів реальної зарплати.

Для забезпечення зіставності вартісних показників за різні роки вони приводяться до постійних цін (в цінах 2012 р.). Але для перерахунку в постійні ціни показників продуктивності праці використовуються дефлятори ВВП і доданої вартості, а для перерахунку номінальної зарплати в номінальну – індекси споживчих цін [21].

Динаміка продуктивності праці (питомої доданої вартості у постійних цінах 2012 р. на одного найманого працівника) по підприємствах різних масштабів господарської діяльності наведена на рис. 1. Він ілюструє суперечливу динаміку продуктивності та відсутність вираженої тенденції до зростання усередненої продуктивності по усіх видах підприємств (великих, середніх і малих).

За усередненими даними по усіх групах підприємств протягом ретроспективного періоду не спостерігається поліпшення економічних передумов зростання сприйнятливості українського бізнесу до принципів соціальної відповідальності. Адже помітне зростання

(на 24,9% порівняно з базовим 2012 р.) у 2014 р. одразу компенсується скороченням до рівня близько 103% базового року у 2015 р., а надалі усереднена продуктивність по усіх

групах підприємств коливається від 109,8% рівня базового року (у 2018 р.) до 123,5% у 2021 р., переважно, в межах 110% – 118% рівня базового року (рис. 2).

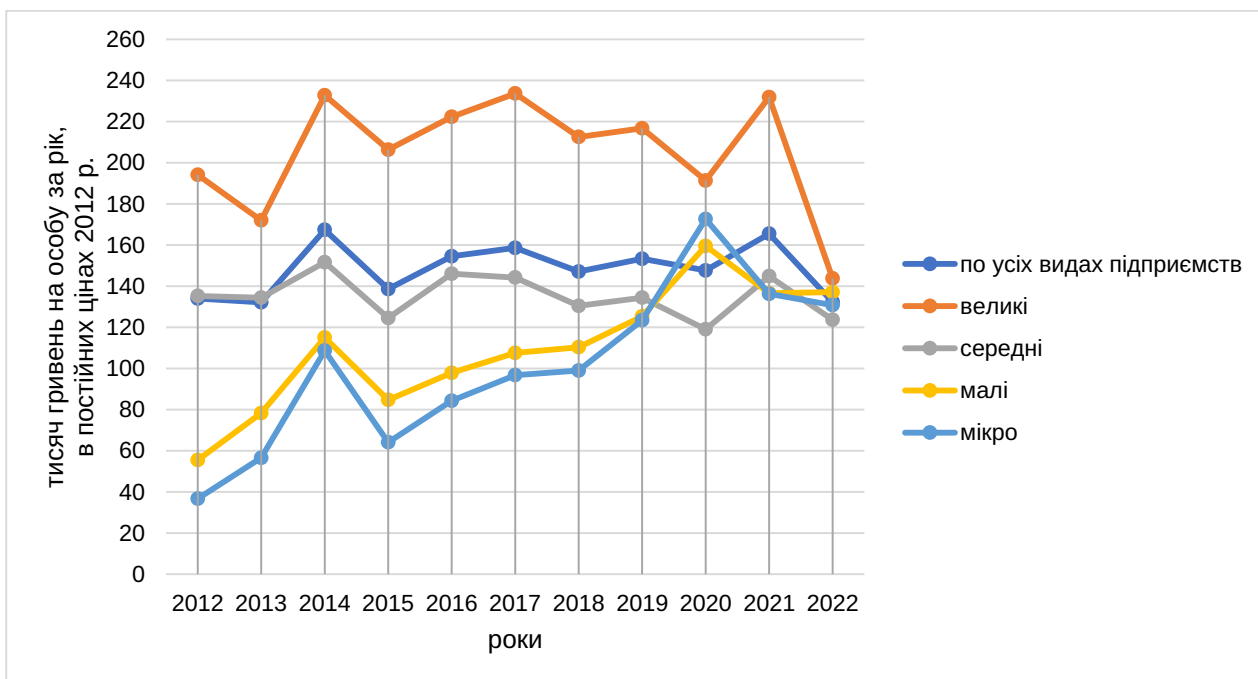


Рис. 1. Питомі (на одного найманого працівника) розміри доданої вартості, створюваної мікро-, малими, середніми й великими підприємствами протягом ретроспективного періоду, у постійних цінах 2012 р.

Джерело: розраховано авторами за даними [21]

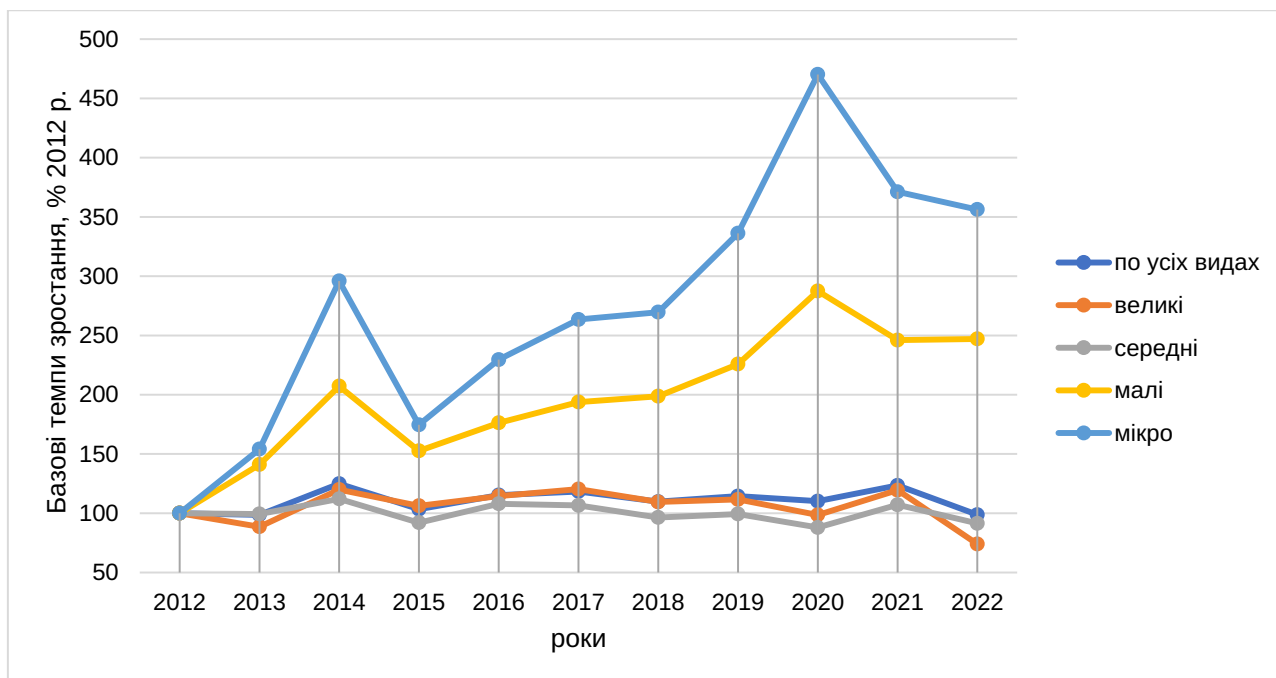


Рис. 2. Базисні темпи зростання продуктивності по видах підприємств протягом ретроспективного періоду

Джерело: розраховано авторами за даними [21]

Проте динаміка продуктивності по окремих групах підприємствах суттєво відрізняється від усереднених показників. Зокрема, якщо показники по великих і середніх підприємствах практично аналогічні з усередненими, то динаміка продуктивності по малих і особливо по мікропідприємствах принципово відрізняється (рис. 2). По-перше, на відміну від середніх і великих підприємств, спостерігається виражена тенденція зростання продуктивності: її рівень в «піковий» за ретроспективний період 2020 р. сягає 287,4% рівня 2012 р. по малих підприємствах, а виділення в їх складі мікропідприємств демонструє зростання до 470,2% рівня 2012 р. Отже, по малих підприємствах, а особливо – по мікропідприємствах в їхньому складі ми спостерігаємо найкращі серед усіх інших економічні умови для підвищення сприйнятливості бізнесу до принципів соціальної відповідальності.

Саме це виразне переважання темпів зростання продуктивності малого бізнесу над середнім і великим пояснює виражену тенденцію до конвергенції рівня продуктивності по групах підприємств: якщо в базовому році питомі обсяги доданої вартості на найманого працівника у малому бізнесі становили менше 29% від аналогічного показника у великому, то протягом усього ретроспективного періоду розрив скорочувався і в 2018 р. становив вже менше 50%, станом на 2020 р. малий бізнес програвав великому менше 17% у продуктивності, а за даними 2022 р. вони практично зрівнялись (розрив менше 5%).

Аналогічно виглядає порівняння динаміки продуктивності по малих і середніх підприємствах: якщо в 2012 р. продуктивність по малих становить лише 41% від показника по середніх підприємствах, то у 2019 р. – вже 93,2%, а з 2021 р. продуктивність праці по малих підприємствах перевищує показник по середніх: 134,0% розміру питомої доданої вартості на найманого працівника по середніх підприємствах.

Зрозуміло, що розрив рівня продуктивності праці сам по собі не може тлумачитись як достатня ознака кращих, чи гірших умов для зміцнення принципів соціальної відповідальності бізнесу. У підприємств належних до різних груп за масштабами господарської діяльності неоднакова інтенсивність використання ресурсів, різні джерела задоволення потреб в капіталі, відповідно, на показник створеної доданої вартості різне навантаження щодо виплати доходів на власність і підприємництво. Проте, використання показника доданої

вартості нівелює значну частку відмінностей у структурі витрат, адже йдеться лише про надлишок виручки над проміжним споживанням – про доходи, створені в процесі діяльності підприємства. Відповідно, такий вагомий розрив в динаміці продуктивності, оціненої за доданою вартістю на працівника, як мінімум, формує певні очікування й щодо динаміки місця особистого чинника в системі ресурсного забезпечення господарської діяльності, що може виявлятися, зокрема у динаміці рівня оплати праці. Тому, перший опорний висновок за порівняльним аналізом динаміки продуктивності по малих, середніх і великих підприємствах, свідчить, що якщо в базовому році великі підприємства й мали певні переваги щодо економічних передумов для зміцнення соціальної відповідальності, то протягом ретроспективного періоду малий бізнес суттєво скоротив своє відставання і свідченням реалізації такого зростлого потенціалу буде наближення індикаторів соціальної відповідальності малого бізнесу до відповідних показників великого і середнього. Зокрема, можна очікувати наближення рівня оплати праці та частки заробітної плати в складі вартості виробленої продукції.

Другий опорний висновок, важливий для подальшого дослідження: об'єднання «малого і середнього» бізнесу в одну групу, стосовно питань динаміки продуктивності виглядає не обґрунтованим. Для малого і середнього бізнесу властиві виражені відмінності в тенденціях динаміки продуктивності, в той час як динаміка продуктивності для великого і середніх підприємств явно споріднена.

Як свідчать дані за ретроспективний період, задані тенденціями продуктивності очікування щодо рівня оплати праці виявились далекими від дійсності (рис. 3).

На відміну від динаміки продуктивності, зміни реальної заробітної плати виглядають практично ідентично по усіх групах підприємств. Відмінності в розмірах зарплати, що спостерігались в базовому році (розмір зарплати по малих підприємствах становив лише 44,3% показника по великих) збереглись практично незмінними протягом усього ретроспективного періоду (45,8% аналогічний показник для 2022 р.). Так само не спостерігалось вагомих змін у співвідношенні розмірів оплати по малих і середніх підприємствах (зарплата по малих підприємствах становила 64,1% рівня по середніх в 2012 р. і 62,7% – в 2022 р.).

Динаміка реальної зарплати по великих середніх і малих підприємствах практично

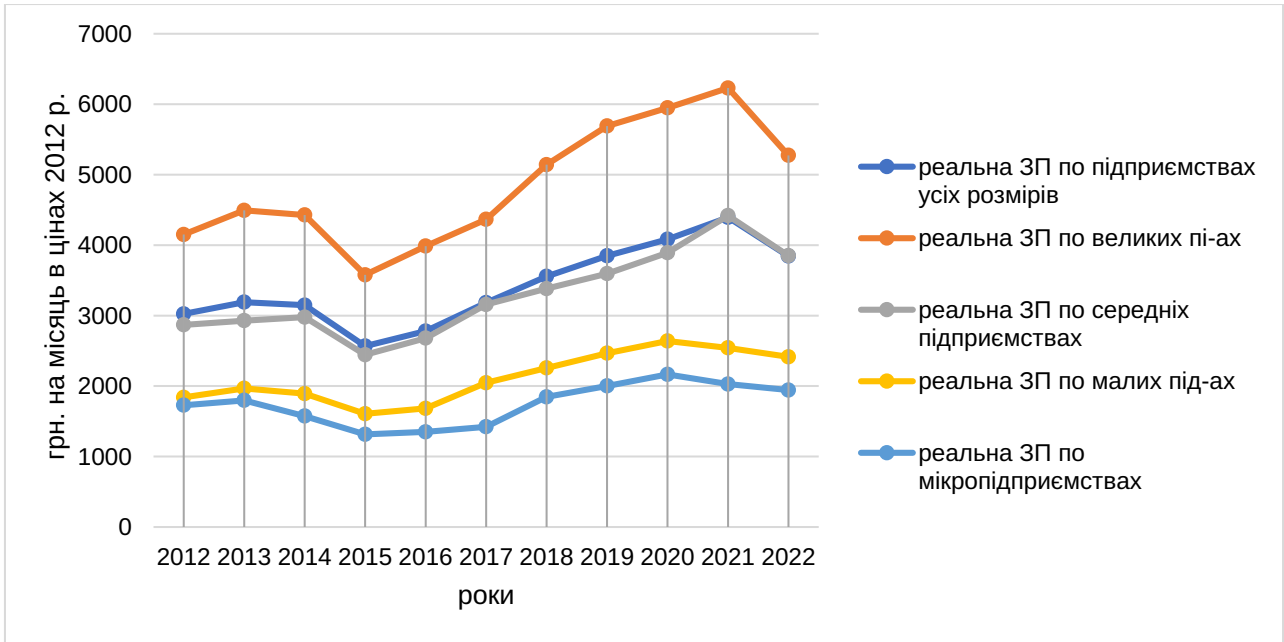


Рис. 3. Реальна заробітна плата по групах підприємств з різними масштабами господарської діяльності
Джерело: розраховано авторами за даними [21]

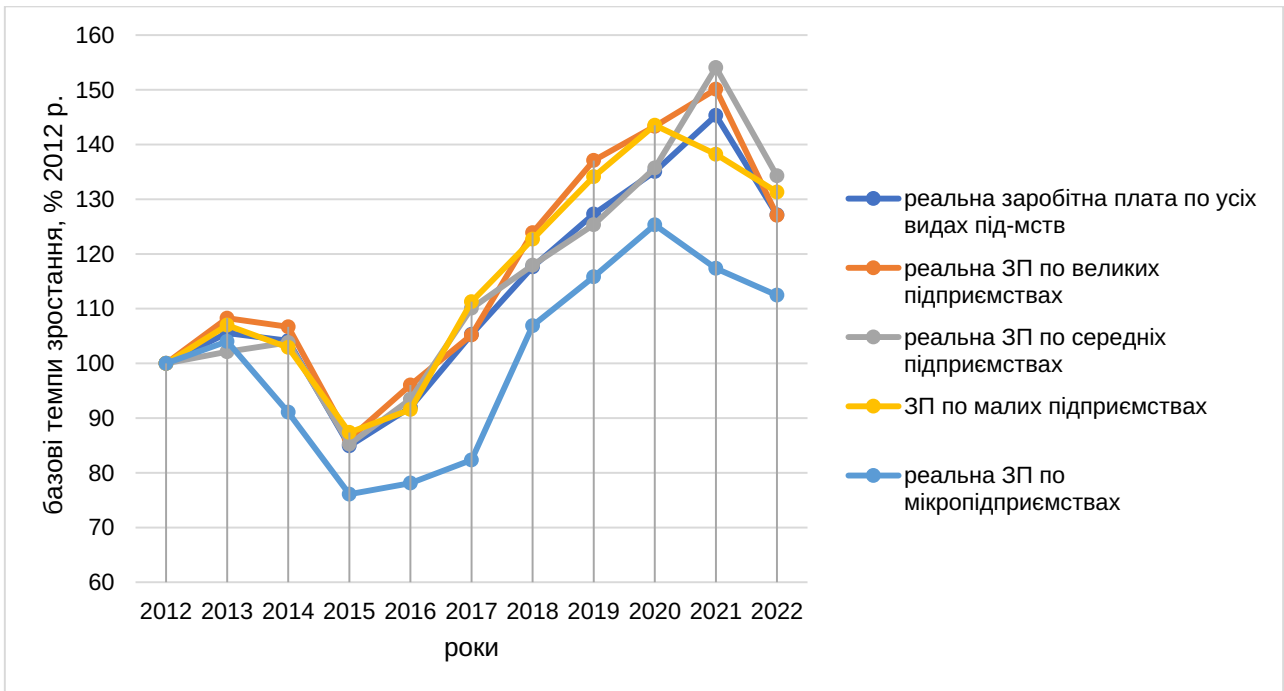


Рис. 4. Базисні темпи зростання реальної зарплати по групах підприємств з різними масштабами господарської діяльності
Джерело: розраховано авторами за даними [21]

ідентична протягом усього ретроспективного періоду. Лише графік динаміки для мікропідприємств дещо відрізняється, навіть не за формою, а розташуванням – група підприємств, що виражена лідувала за темпами

зростання продуктивності праці, стала явним аутсайдером за темпами зростання реальної зарплати (рис. 4).

Як бачимо, порівняльна характеристика динаміки продуктивності праці та реальної

зарплати по підприємствах з різними масштабами господарської діяльності свідчить, що потенціал покращення сприйнятливості малих підприємств, зокрема мікропідприємств до принципів соціальної відповідальності навряд чи був використаний протягом ретроспективного періоду. Зокрема така важлива характеристика як співвідношення темпів зростання продуктивності праці й рівня її оплати свідчить, що темпи зростання реальної зарплати вагомо відстають від темпів зростання продуктивності праці по малих підприємствах (рис. 5) на тлі принципово іншого співвідношення, що спостерігається стосовно середніх (рис. 6) та великих (рис. 7) підприємств.

Відставання темпів зростання реальної зарплати від темпів зростання продуктивності (тим більше настільки вагоме), яке спостерігається по групі малих підприємств не узгоджується з гіпотезою про зміцнення соціальної відповідальності на підприємствах відповідної групи. На користь саме такої трактовки свідчить і співвідношення динаміки зарплати і продуктивності праці по великих і середніх підприємствах, по яких відставання темпів зростання зарплати від продуктивності спостерігалось лише до 2017 р., а після, реальна заробітна плата зростає швидше за продуктивність праці, оцінена за доданою вартістю.

Механічним наслідком відставання темпів зростання реальної зарплати від темпів зрос-

тання продуктивності праці по малих, зокрема по мікропідприємствах стало зменшення частки витрат на оплату праці у доданій вартості, що спостерігалось протягом ретроспективного періоду по цих групах підприємств (рис. 8).

За питомою вагою витрат на оплату праці у доданій вартості лише великі підприємства досягли вищої питомої ваги в кінці ретроспективного періоду, ніж на його початку. Стосовно ж малих підприємств спостерігається виразне скорочення (з 40% на початку ретроспективного періоду до близько 15% у його кінці), яке ще більш радикальне стосовно мікропідприємств в складі малих: з більше ніж 55% до трохи більше 12%. Таке вагоме скорочення важко узгодити із зростанням важливості людського потенціалу в системі ресурсного забезпечення діяльності малого бізнесу, а це свідчить про вкрай несприятливі економічні умови для посилення сприйнятливості малого бізнесу до принципів соціальної відповідальності.

Висновки. За результатами порівняльного аналізу співвідношення темпів зростання продуктивності і реальної зарплати по малих, середніх і великих підприємствах, а також з урахуванням тенденцій динаміки частки витрат на оплату праці в складі доданої вартості, генерованої малими, середніми і великими підприємствами, ми отримали емпіричні свідчення на користь того, що за збереження

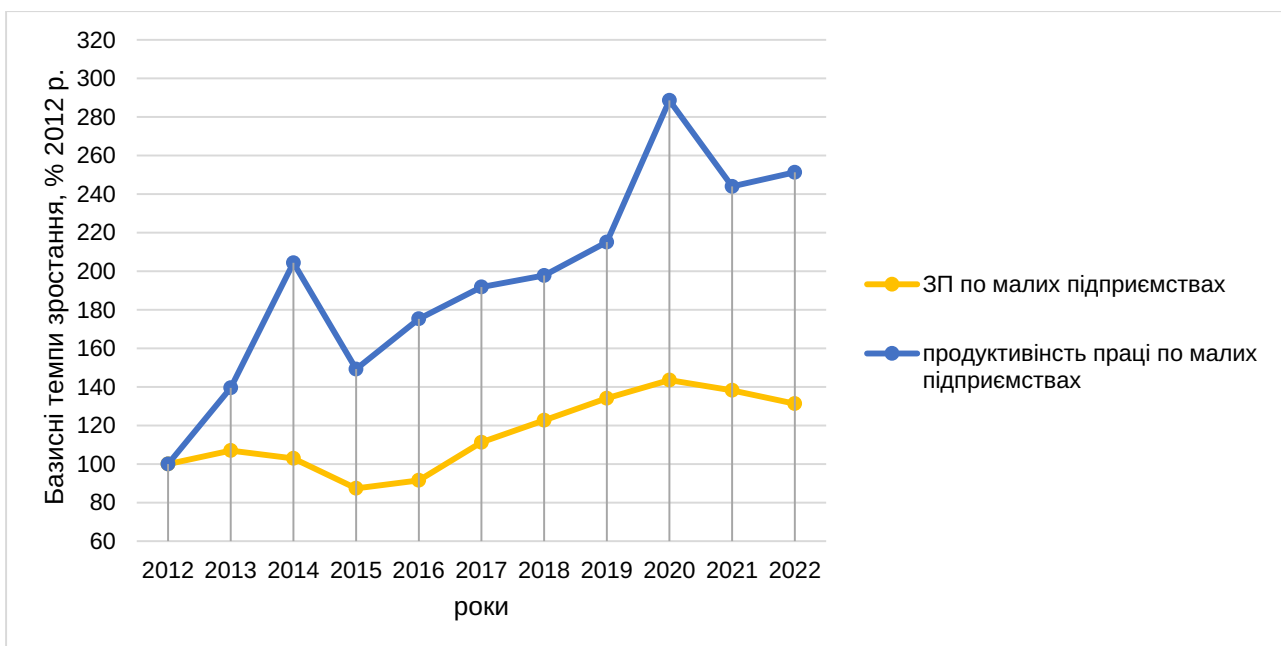


Рис. 5. Базисні темпи зростання продуктивності та реальної зарплати по малих підприємствах

Джерело: розраховано авторами за даними [21]

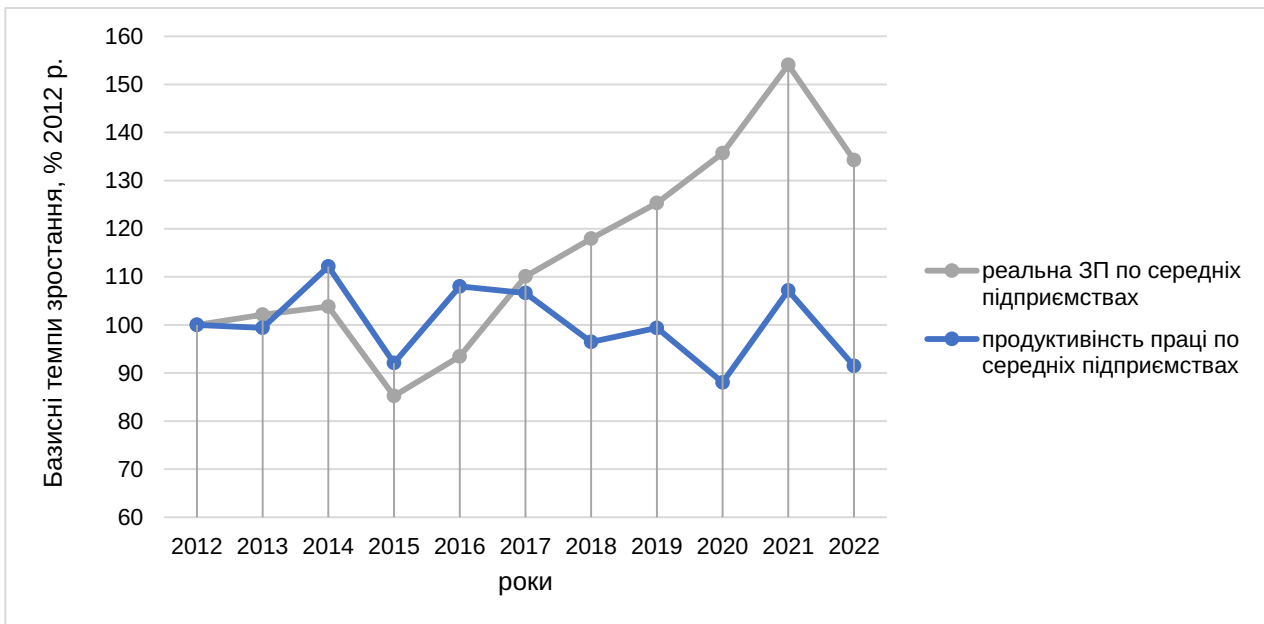


Рис. 6 Базисні темпи зростання продуктивності та реальної зарплати по середніх підприємствах

Джерело: розраховано авторами за даними [21]

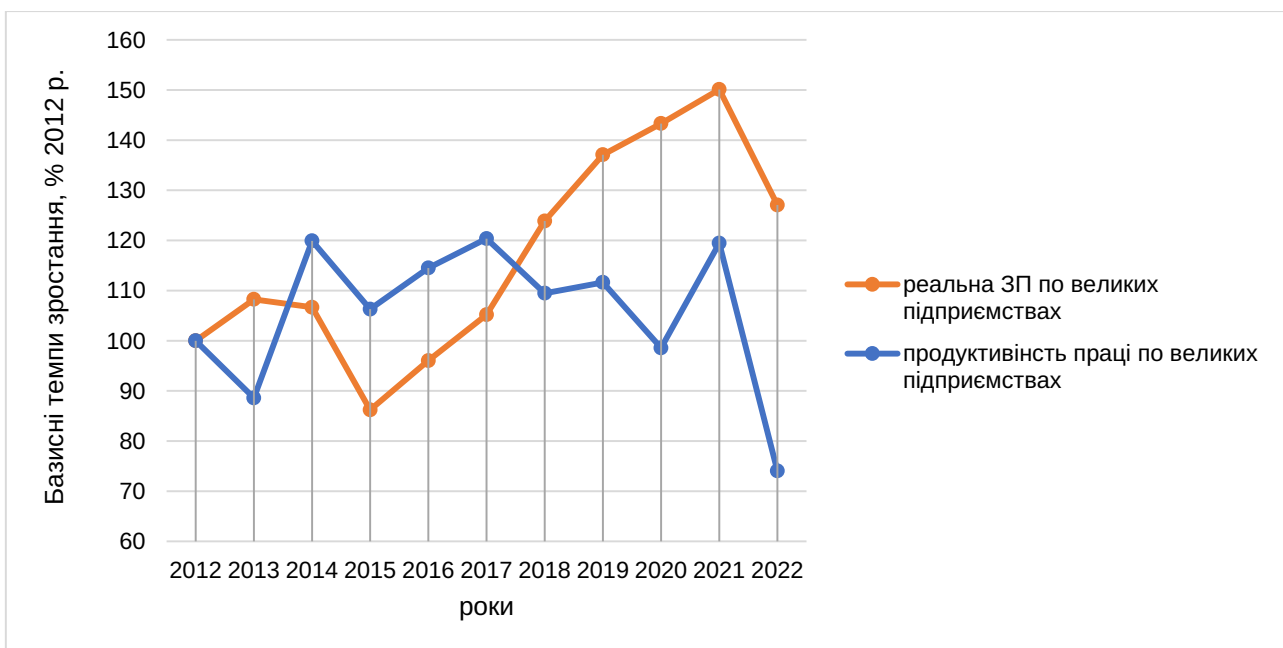


Рис. 7. Базисні темпи зростання продуктивності та реальної зарплати по великих підприємствах

Джерело: розраховано авторами за даними [21]

чинних тенденцій, перерозподіл загальної чисельності зайнятих на користь малих і зокрема мікропідприємств справлятиме негативний вплив на економічні передумови зростання сприйнятливості українського бізнесу до принципів соціальної відповідальності.

Адже виражене відставання темпів зростання реальної зарплати від темпів зростання продуктивності та зниження частки витрат на оплату праці у доданій вартості, генерованій малим бізнесом свідчать про зменшення вагомості людського потенціалу в системі ресурс-

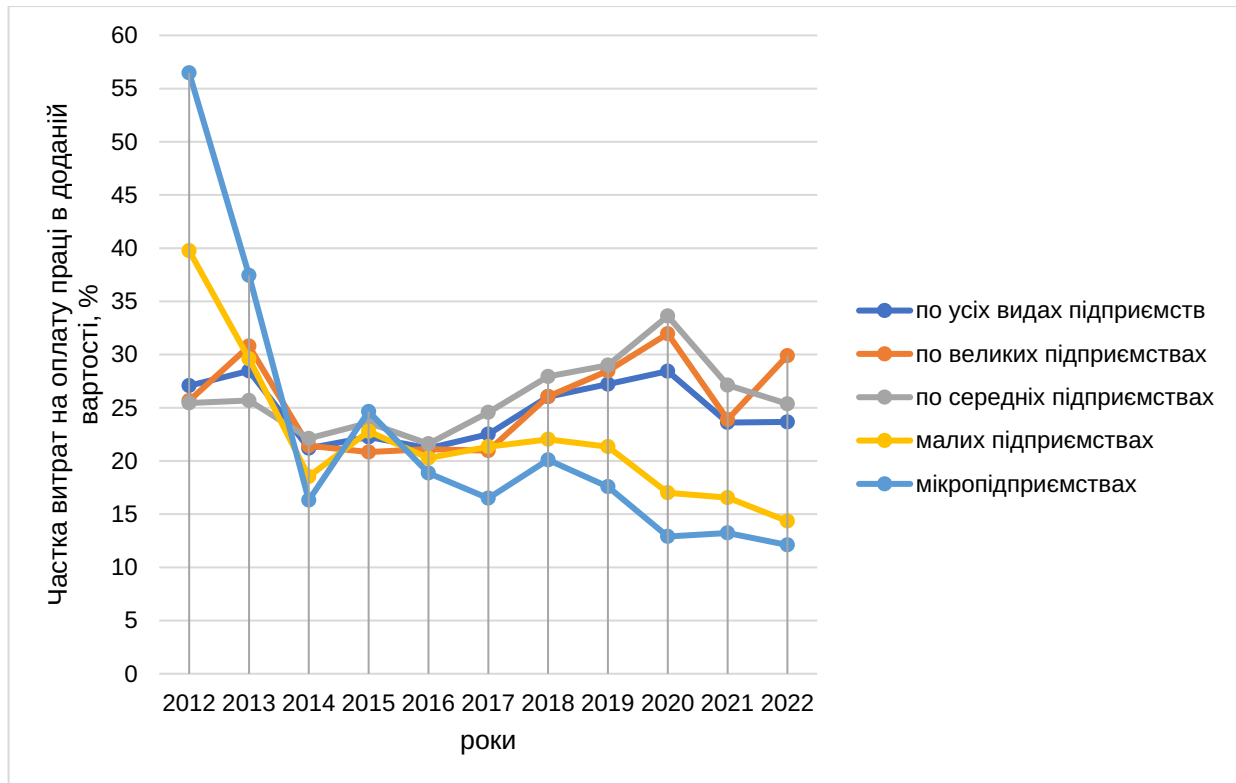


Рис. 8. Питомі ваги витрат на оплату праці в складі доданої вартості, генерованої малими, зокрема мікро-, середніми і великими підприємствами

Джерело: розраховано авторами за даними [21]

ного забезпечення господарської діяльності малих підприємств, що власне і є прямим проявом зменшення економічної вмотивованості бізнесу обирати соціально відповідальні (як мінімум – стосовно власних найманих працівників) модель розвитку бізнесу.

Традиційне для сучасної економічної науки об'єднання малого і середнього бізнесу в одну групу не відповідає тим тенденціям динаміки продуктивності, реальної зарплати та її питомої ваги у доданій вартості, що спостерігаються стосовно малих і середніх підприємств. Спорідненості змін ні економічної

ефективності, ні розподільчих пропорцій між малим і середнім бізнесом не спостерігається. Навпаки, якщо за абсолютним рівнем продуктивності, між малими і середніми підприємствами зафіксована виражена конвергенція, то саме тенденції, динаміка усіх досліджуваних показників принципово відрізняється: для малого і середнього бізнесу властиві виражені відмінності в тенденціях динаміки продуктивності, рівня оплати праці та їх співвідношення, в той час як динаміка означених показників для великого і середніх підприємств явно споріднена.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". Київ : КНЕУ, 2010. 348 с.
2. Грішнова О.А., Міщук Г.Ю. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2013. № 2 (20). С. 167–175.
3. Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2012). The impact of a corporate culture of sustainability on corporate behavior and performance *Management Science*, 60(11): 2835–2857. Available at: <http://earthsayers.tv/sustainabilityadvocate/wp-content/uploads/2012/04/Working-Paper-Sefereini-et-al.pdf>
4. Brammer, Stephen and Millington, Andrew. (2008) Does it pay to be different? An analysis of the relationship between corporate social and financial performance. *Strategic Management Journal*, Vol.29 (No.12). 1325–1343. Available at: <http://dx.doi.org/10.1002/smj.714>

5. Cheng, Beiting and Ioannou, Ioannis and Serafeim, George, Corporate Social Responsibility and Access to Finance (May 19, 2011). *Strategic Management Journal*, 35 (1): 1–23., Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1847085> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1847085>
6. Lim A.-S.K., Tang K.K. Education Inequality, Human Capital Inequality and the Kuznets Curve. The Australian National University. Center for Applied Macroeconomic Analysis Working Paper 8/2006. February, 2006.
7. Pigou A. C. *The Economics of Welfare*. London: Macmillan. 1918.
8. Стігліц Дж. Е. Економіка державного сектора / Пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський. Київ : Основи, 1998. 854 с.
9. Колот А. М., Герасименко О. О. Демографічні, технологічні та соціально-трудові імперативи економічного розвитку: нові можливості і виклики постіндустріальної доби. Розвиток соціально-трудових відносин: проблеми науки та практики: монографія / С. І. Бандур, Т. А. Костишина, О. О. Нестуля та ін.; за ред. Т. А. Костишиної. Полтава, 2020. С. 7–41. URL: <http://surl.li/ibqoi>
10. Ресурси та моделі глобального економічного розвитку : монографія / Лук'яненко Д. Г., Поручник А. М., Колот А. М., Столярчук Я. М. ; за заг. ред. докторів екон. наук, професорів Д. Г. Лук'яненка та А. М. Поручника. Київ : КНЕУ, 2011. 703 с.
11. Drucker P.F. *Post-Capitalist Society*. New York, 1993. 486 p. URL: <http://pinguet.free.fr/drucker93.pdf>
12. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Особливості розвитку ринку праці в умовах становлення «нової економіки». *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Сер. Економічні науки*. 2021. № 1 (102). С. 74–81.
13. Т. В. Черничко, & В. В. Яворський (2010). Місце та значення малого бізнесу в розвитку національної економіки. *Науковий вісник НЛТУ України*, 20 (4), 151–156.
14. Гнатовський О. П. Ефективність запровадження та розвитку малого підприємництва в Україні. *Фінансист*. 2006. № 5. С. 17–19.
15. Красота О. В., Кір'єв І. С. Особливості розвитку малого підприємництва в умовах порушення макроекономічної стабільності. *Ефективна економіка*. 2021. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8671>. DOI: 10.32702/2307-2105-2021.2.98
16. Кизим М. О., Чечетова-Терашвілі Т. М., Хаустова В. Є. Мале та середнє підприємництво в Україні: особливості та проблеми розвитку. *Бізнес Інформ*. 2019. № 10. С. 301–317. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-10-301-317>
17. Лозовський О. М., Яремко А. О. Основні тенденції розвитку малого бізнесу в Україні. *Економіка і суспільство*. 2017. № 13. С. 578–582.
18. World Economic Forum. (2020). *The Global Competitiveness Report: Special edition 2020: How countries are performing on the road to recovery*. Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf
19. Trends and projections in Europe 2022. EEA Report No 10/2022. doi: 10.2800/16646
20. Alevtyna Kudinova, Denys Verba, Modern Transformation of Relations between Production and Consumption, *Economics & Sociology*, Vol. 7, No 2, 2014, pp. 34–46. DOI: 10.14254/2071-789X.2014/7-2/4
21. Офіційний сайт Державного комітету статистики України, <https://www.ukrstat.gov.ua/>

REFERENCES:

1. Kolot, A. M. (2010) *Socializaciya vidnosy`n u sferi praci v konteksti stijkogo rozvy`tku: monografiya* [Socialization of labor relations in the context of sustainable development: monograph], KNEU, Kyiv, Ukraine, 348 p. (in Ukrainian)
2. Hrishnova O. A., & Mishchuk H. Yu. (2013) *Sotsialni innovatsii u trudovii sferi: sutnist, vydy, osoblyvosti realizatsii v Ukraini* [Social innovations in the labor sphere: essence, types, peculiarities of implementation in Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*. No. 2, pp. 167–178.
3. Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2012). The impact of a corporate culture of sustainability on corporate behavior and performance *Management Science*, 60(11): 2835–2857. Available at: <http://earthsayers.tv/sustainabilityadvocate/wp-content/uploads/2012/04/Working-Paper-Sefereini-et-al.pdf>
4. Brammer, Stephen and Millington, Andrew. (2008) Does it pay to be different? An analysis of the relationship between corporate social and financial performance. *Strategic Management Journal*, Vol. 29 (No. 12). 1325–1343. Available at: <http://dx.doi.org/10.1002/smj.714>
5. Cheng, Beiting and Ioannou, Ioannis and Serafeim, George, Corporate Social Responsibility and Access to Finance (May 19, 2011). *Strategic Management Journal*, 35 (1): 1–23. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1847085> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1847085>

6. Lim A.-S. K., Tang K. K. (2006) Education Inequality, Human Capital Inequality and the Kuznets Curve. The Australian National University. Center for Applied Macroeconomic Analysis Working Paper 8/2006. February.
7. Pigou A. C. (1918) *The Economics of Welfare*. London: Macmillan.
8. Stiglitz, J. E. (2000). *Economics of the public sector*. W. W. Norton & Company.
9. Kolot A. M., Herasymenko O. O. (2020) Demografichni, tekhnolohichni ta sotsialno-trudovi imperatyvy ekonomichnoho rozvytku: novi mozhlyvosti i vyklyky postindustrialnoi doby [Demographic, technological, social and labor imperatives of economic development: new opportunities and challenges of the post-industrial era] In *Rozvytok sotsialno-trudovykh vidnosyn: problemy nauky ta praktyky: monohrafiia* / S. I. Bandur, T. A. Kostyshyna, O. O. Nestulia ta in.; za red. T. A. Kostyshynoi. Poltava, 2020. P. 7–41. URL: <http://surl.li/ibqoi> (in Ukrainian)
10. Luk'ianenko D. H., Poruchnyk A. M., Kolot A. M., Stoliarchuk Ya. M. (2011) *Resursy ta modeli hlobalnoho ekonomichnoho rozvytku*. [Resources and models of global economic development] Kyiv : KNEU, 703 p. (in Ukrainian)
11. Drucker P. F. (1993) *Post-Capitalist Society*. New York, 486 p. URL: <http://pinguet.free.fr/drucker93.pdf>
12. Blyzniuk V. V., Yatsenko L. D. (2021) Osoblyvosti rozvytku rynku pratsi v umovakh stanovlennia «novoi ekonomiky» [Peculiarities of the labor market development in the context of the “new economy”]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Ser. Ekonomichni nauky*. Vol. 1 (102), pp. 74–81.
13. T. V. Chernychko, & V. V. Yavorskyi (2010) Mistse ta zachennia maloho biznesu v rozvytku natsionalnoi ekonomiky [The place and importance of small business in the development of the national economy]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, 20 (4), 151–156..
14. Hnatovskyi O. P. (2006) Efektyvnist zaprovadzhennia ta rozvytku maloho pidpriemnytstva v Ukraini [Efficiency of introduction and development of small business in Ukraine]. *Finansyst*. Vol. 5, pp. 17–19.
15. Krasota O. V., Kiriev I. S. (2021) Osoblyvosti rozvytku maloho pidpriemnytstva v umovakh porushennia makroekonomichnoi stabilnosti [Peculiarities of small business development in the context of macroeconomic stability disruption]. *Efektivna ekonomika*. Vol. 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8671>. DOI: 10.32702/2307-2105-2021.2.98
16. Kyzym M. O., Chechetova-Terashvili T. M., Khaustova V. Ie. (2019) Male ta serednie pidpriemnytstvo v Ukraini: osoblyvosti ta problemy rozvytku [Small and Medium-Sized Enterprises in Ukraine: Peculiarities and Problems of Development]. *Biznes Inform*. Vol. 10, pp. 301–317. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-10-301-317>
17. Lozovskyi O. M., Yaremko A. O. (2017). Osnovni tendentsii rozvytku maloho biznesu v Ukraini. [The Main Tendencies Of The Development Of Small Business In Ukraine]. *Ekonomika i suspilstvo*. Vol 13, pp. 578–582.
18. World Economic Forum. (2020). *The Global Competitiveness Report: Special edition 2020: How countries are performing on the road to recovery*. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf
19. Trends and projections in Europe 2022. EEA Report No 10/2022. doi: 10.2800/16646
20. Alevtyna Kudinova, Denys Verba (2014) Modern Transformation of Relations between Production and Consumption, *Economics & Sociology*, Vol. 7, No. 2, pp. 34–46. DOI: 10.14254/2071-789X.2014/7-2/4 (in Ukrainian)
21. Ofitsiinyi sait Derzhavnoho komitetu statystyky Ukrainy. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>