

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Размещение акций на фондовой бирже является инструментом финансирования дальнейшего развития компании. Например, у компании может не быть возможности купить активы за счет собственных средств, а привлечение кредитных ресурсов по высоким процентным ставкам может быть нецелесообразным. В этом случае IPO открывает путь к более дешевым источникам капитала за счет повышения уровня публичности компании и позволяет снизить стоимость такого финансирования. Кроме того, в отличие от кредитования, продавая акции, компания не принимает на себя дополнительных обязательств, а также не сталкивается с необходимостью выплачивать начисляемые периодически проценты, как это происходит после эмиссии облигаций. К тому же, объем средств, привлеченных за счет IPO – обычно гораздо больше, чем суммы, полученные от кредитов либо облигаций, а включение ценных бумаг компании в список акций, котирующихся на всемирно известных фондовых площадках, значительно повышает статус компании. При этом основным требованием размещения акций компании на международных фондовых рынках является составление ее финансовой отчетности и раскрытие в ней соответствующей информации согласно МСФО.

Так, за последние пять лет после перехода значительного количества крупных европейских компаний на МСФО наблюдается существенное увеличение числа инвесторов, пришедших извне ЕС. Кроме того, принятие МСФО способствовало и расширению масштаба трансграничных инвестиций на рынке ЕС.

Применение МСФО также оказывает влияние на повышение общей корпоративной культуры компании, что позволяет совершенствовать внутреннюю систему управления компанией за счет использования единых методик учета в целях управления хозяйственной деятельностью, а также повысить конкурентоспособность компании за счет обеспечения надежной и прозрачной информацией заинтересованных пользователей. Эффект заключается в обеспечении менеджеров информацией, которая повышает эффективность управления, дает возможность грамотно общаться с рынком и акционерами, укрепляет систему корпоративного поведения, а следовательно, и доверие к менеджменту. Наиболее благоприятный эффект будет иметь применение МСФО в компаниях, где собственник не имеет представителей в руководстве компании и вынужден довольствоваться информацией, получаемой из финансовой отчетности.

Выводы и предложения. Таким образом, подытоживая вышесказанное, МСФО – с одной стороны, – это требования, основанные на принципах, предъявляемые к содержанию бухгалтерской информации, а с другой, – методология раскрытия такой информации посредством составления компанией предусмотренного пакета финансовой отчетности, необходимой внешним и внутренним пользователям для принятия ими экономических решений в отношении такой компании.

МСФО предоставляет ряд преимуществ компаниям их применяющие. Применение МСФО способствует повышению прозрачности финансовой информации компаний, улучшению сопоставимости показателей и, как следствие, увеличению возможностей для анализа их деятельности и облегчению доступа к международным рынкам товаров, услуг и капитала.

Кроме того, многие компании сегодня заинтересованы в привлечении стороннего капитала, в том числе и зарубежного. Поскольку инвесторы принимают решение о целесообразности вложения капитала в организацию на основании ее отчетности, то эта отчетность должна быть понятна широкому кругу инвесторов во всем мире, то есть должна быть составлена в соответствии с МСФО. Это позволяет облегчить предприятиям выход на финансовые рынки, повысить их инвестиционную привлекательность, снизить затраты на привлечение финансирования и т. д., что способствует повышению общей конкурентоспособности таких компаний.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Дарякин, А.А. Международные стандарты финансовой отчетности в деятельности российских коммерческих банков / А.А. Дарякин // Проблемы экономики и управления. - 2004. - № 1 (3). - С. 41-43.
2. Европейский союз, Постановление Европейского парламента и Совета в отношении применения Международных стандартов финансовой отчетности, Постановление №1606/2002, 19 июля 2002.
3. Применение МСФО = Generally Accepted Accounting Practice under International Financial Reporting Standards. В 3 ч. : пер. с англ. / М. Бонэм, А. Кович, Р. Крип и др. ; Ernst & Young LLP. – 6-е изд., перераб. и доп – М. : Альпина Бизнес Букс, 2011. – 3280 с.
4. Радуцкий А.В. Прозрачная финансовая информация как фактор экономической стабильности и интенсивности роста // Accounting Report. – М.: МЦРСБУ, 2001. – №4.2. - С. 25-26.
5. Стиглиц, Джозеф. Глобализация: тревожные тенденции, / Джозеф Стиглиц; пер. с англ. Г.Г. Пирогова – Москва: Мысль, 2003. – 300 с.

РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрена сущность международных стандартов финансовой отчетности, проанализировано влияние их применения на конкурентоспособность компаний в современных условиях хозяйствования, а также выделены основные их преимущества.

Ключевые слова: международные стандарты финансовой отчетности, конкурентоспособность

РЕЗЮМЕ

У статті розглянута сутність міжнародних стандартів фінансової звітності, проаналізовано вплив їх застосування на конкурентоспроможність компаній в сучасних умовах господарювання, а також виділені основні їх переваги.

Ключові слова: міжнародні стандарти фінансової звітності, конкурентоспроможність

SUMMARY

The article describes the essence of international financial reporting standards, the influence of their use on the competitiveness of companies in the contemporary economy, and highlights the main advantage of them.

Keywords: international financial reporting standards, competitiveness

OPERATING ENVIRONMENT – A GUIDELINE FOR USING FLEXIBLE EMPLOYMENT IN ENTERPRISES

Panteleva I.M., PhD, Head Assistant Department of Industrial Business and Entrepreneurship D. A. Tsenov Academy of Economics, Svishtov, Bulgaria¹

Dynamic changes in the environment in which enterprises operate suggest new solutions for their behavior regarding the organization of internal corporate employment. They encourage the use of new tools for matching the characteristics of the environment to the needs of the enterprises. And it is precisely flexible employment which is a relevant and adequate instrument for the realization of the company's intentions with reference to the organisation of human resources.

The article presents the results of an empirical study [1] conducted in the period from June to September 2012. The summaries and conclusions are based on a representative sample of food-producing enterprises in Bulgaria. According to data provided by the National Statistical Institute, the number of those enterprises was 4 771 in 2010. For the purposes of this study a sample including 295 enterprises (6.18 %) was used. The number of respondents was 263 (5.51 % of the total), of which 250 enterprises were used in the analysis (5.24 % of the total).

The aim of this study is to examine the points of view and attitudes of managers and professionals to the environment in which they operate, as well as the impact of the environment on managerial decisions for implementing the strategy of flexible employment. The subject of the

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

study is the attitude of enterprises towards the basic parameters of the environment and the behavior of managers in the implementation of flexible employment according to the characteristics of this environment, while the objects of the study are enterprises manufacturing food products (Economic activity 10, Manufacturing of food products, code from 10.1 to 10.9 according to the Classification of Economic Activities, CEA – 2008).

From the point of view of enterprises, the aim of flexibility is to implement flexible strategies for organizing employment within companies [2-12]. The focus of attention is on the flexible employment strategy (the article uses a definition of the concept which summarises the common elements and characteristics of flexible employment as defined by the authors). It is associated with the employment of atypical varieties of employment defined as being different to the mechanisms and regulations for employing human resources which have been adopted as a standard by the national legislation (in terms of number of employees, work schedules, location and way of working), i.e. alternatives which will allow enterprises to meet arising changes in production and market needs without significantly losing their efficiency.

Environmental parameters largely affect the decision of enterprises whether to use or not flexible employment as a tool to counteract negative indications. The evaluation of the enterprises included in the survey as to the degree to which various characteristics of the environment affect their activity when implementing flexible employment is quite controversial. According to respondents, macro-environment is complex and hard to predict, while its components have multiple effects, which in most cases are negative. Managers believe that the factors which are decisive for shaping corporate behavior relate to the degree of development and the state of the labor market, the overall economic performance of the country and existing regulation (see Table 1).

Table 1
Structure of enterprises according to managers' evaluation of the macro-factors affecting the use of flexible employment, %

Macro-factors	Power of influence*				
	0	1	2	3	4
Macroeconomic stability	12.8	16.8	5.6	37.6	27.2
State of financial and capital markets	0.0	34.8	58.9	29.2	18.8
Number and structure of the population	0.6	13.6	22.4	34.8	23.2
Migration	7.2	9.6	19.2	27.6	36.4
Education and training of the population	5.2	8.4	15.6	29.6	41.2
Degree of development of the labor market	2.4	9.2	12.4	25.2	50.8
Rate of unemployment	0.0	6.8	10.0	24.4	58.8
Legislation	8.4	16.8	9.6	34.8	30.4
Other	0.0	11.6	29.6	42.0	16.8

* Evaluation scale from 0 to 4: 0 – no influence, 1- almost no influence, 2 – small influence, 3 – moderate influence, 4 – strong influence, 5 – very strong influence.

Unfavorable economic climate is forcing enterprises to optimize their labor costs, mainly by reducing the number of their staff. In parallel, high unemployment facilitates employers' selection of staff and forces employees to compromise with their preference for a constant and steady income. Although negative, these features of the environment encourage the activity of enterprises towards expanding the number and scope of those involved (in order to meet increased yearly, seasonal, or daily demand) in its activities through flexible forms of employment.

In recent years, legislation has undergone major changes aimed to the decentralization and liberalization of contractual relations, by facilitating the implementation of flexible working hours and the establishment of flexible workplace. This positive trend encourages enterprises to use a similar flexible approach to employment, but at the same time allows employers to apply flexible practices as an instrument of pressure on employees, and in some cases to circumvent the legal framework and enter the sector of grey economy.

Market-production parameters of the industry in which enterprises operate, are the major **micro-factors** affecting the extent to which flexible practices are used. The greater the number of entities engaged in an economic activity and the higher their concentration in a region, the greater the pressure on economic entities to apply flexible employment in order to optimize their costs, number of employees and price of food products, especially when horizontal and vertical integration (related businesses) is possible (see Table 2 and Figure 1).

Table 2
Structure of enterprises according to managers' evaluation of the micro-factors affecting the use of flexible employment, %

Micro-factors	Power of influence*				
	0	1	2	3	4
Availability of existing (good) practices of human resources management in the industry	11,2	13,6	17,2	36,8	21,2
Focus on human resources management at branch organizations	31,6	18,8	23,2	26,4	0,0
Availability of training opportunities for staff in programs initiated by the industry association	20,4	13,2	25,6	32,4	8,4
Features of production and characteristics of products and services that require specific methods and techniques of human resource management	5,2	9,6	49,2	23,6	12,4
Number of enterprises in the sector, affecting the level of competition	5,2	9,6	15,6	29,2	40,4
Concentration of firms in the industry in a particular region	9,2	22,4	9,6	33,6	25,2
Availability of production and social infrastructure	6,4	12,8	48,8	20,4	11,6
Possibility of vertical and horizontal integration	1,2	8,4	14,4	33,2	42,8
Other	34	22,8	16,8	17,6	8,8

* Scoring from 0 to 4: 0 – no effect, 1 – almost none, 2 – less affected, 3 – moderate influence, 4 – strongly influence, 5 – very strong influence.

The economic activities included in the survey are characterized by the presence of strong industry trade groups. Their activity, however, is mainly limited to providing market analyses, information on food standards and training related to the introduction of quality management systems. Although flexible employment is discussed in industry trade groups, little is done to develop the mechanisms facilitating its introduction. The evaluation provided by respondents confirms the conclusion. They consider as more important well-established practices for human resources management, which, in most cases, are not the result of the activity of industry trade groups.

23.6 % of all entities engaged in the manufacture of food products have entered industry trade groups. 11.2 % of the enterprises have some joint business with representatives of other economic activities, while 10.4 % of enterprises run their business together with business entities belonging to the same group (see Figure 1). These are the entities whose flexible approach to employing human resources is by far most influenced by the horizontal and vertical relations factor. Nearly 79 % of enterprises prefer to run their business on their own.

Unfavourable environment, however, largely influences the willingness of enterprises to find partners and nearly 12.12 % of independent food manufacturers (i.e. 8.4% of all respondents) are undergoing a process of entering into similar partnership agreements. Another reason behind this

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

might be the passive or negative attitude of supporting institutions (according to 82.4% of respondent managers). The access to financial resources is extremely difficult or impossible for 86.4% of respondents, while government institutions are disinterested and their interaction with enterprises is largely formal. As little as 3.6% of economic entities say these bodies have influenced them positively when adopting a flexible approach to human resources. National and regional non-governmental infrastructural organisations mainly provide professional information to economic entities, which is in most cases limited to the specific region. Their activity is restricted mainly to organizing awareness-raising campaigns about the opportunities for obtaining financial aid through various governmental programmes and projects (The Ministry of Labour and Social Policy, respectively the National Employment Agency, the Ministry of Economy, Energy and Tourism, respectively the Bulgarian Small and Medium Enterprises Promotion Agency, etc.). The activity of those organisations however fails to encourage flexible forms of employment, as indicated by the answers of respondents – only 0.4% of them have been positively influenced by infrastructural organisations.

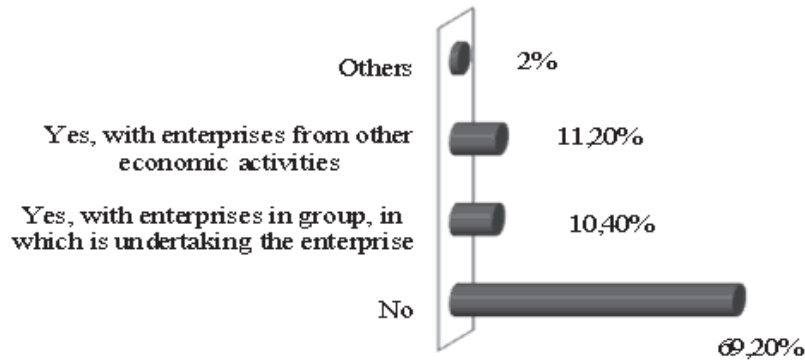


Figure 1. Structure of enterprises by the presence of a joint business with other enterprises (degree of independence of business)

Problems arising from the macro- and micro-environment which companies face affect the parameters of the human resources potential in the region, especially the characteristics of outside human resources which economic entities could employ, and above all their availability in terms of volume, time, and location (see Figure 2). At the same time the condition of the human resources potential in the region where the enterprises operate might be considered an indirect indicator for evaluating the behaviour of the government, the educational institutions and the regional infrastructure units. The findings of the survey reveal considerable omissions and mistakes, and in some regions there are no policy developments in this respect.

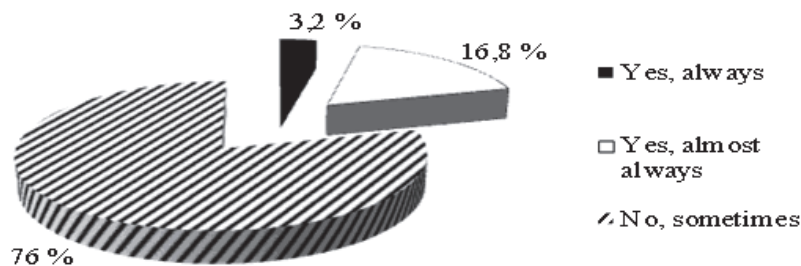


Figure 2. Structure of enterprises by their access to human resources with the relevant characteristics

Only 20% of entities manage to recruit the employees they need easily and quickly. A major worry is the fact that three-quarters (76%) of economic entities rarely manage to recruit the qualified staff they need with relevant experience and knowledge about food-production technologies. Managers who took part in the survey gave multiple reasons for that. The majority of the reasons which managers cited most frequently enable us to identify the profile of the major problems leading to an unfavourable evaluation of the human resources potential in the region in which the surveyed enterprises operate (see Figure 3).

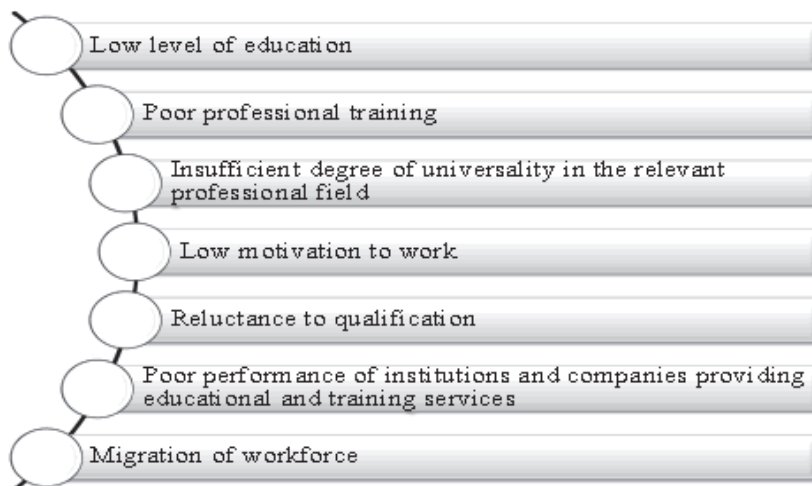


Figure 3. Profile of the main problems associated with the unfavorable evaluations of human capital in the region

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Shortage of qualified individuals with specific skills is a serious problem for food manufacturers. However, significant proportions of them maintain close relationships with the schools in their respective professional fields (62 %), especially with universities (see Figure 4).

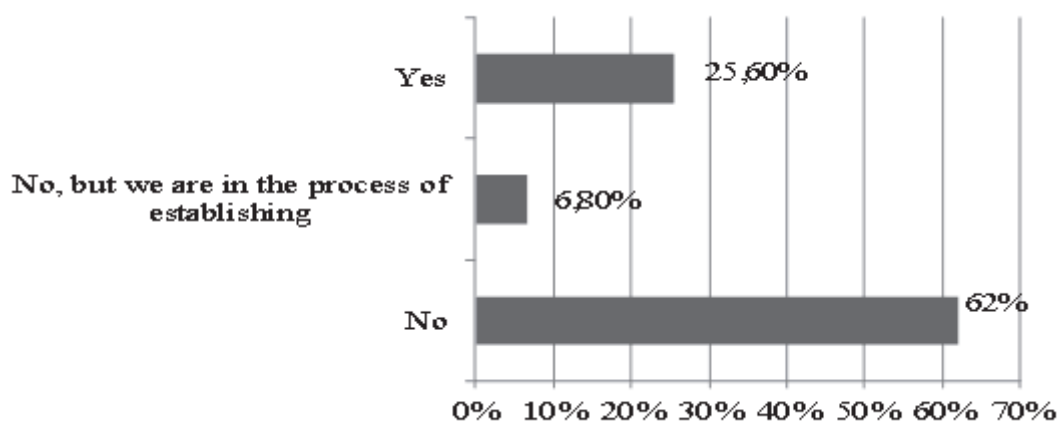


Figure 4. Structure of enterprises according to their relationships with schools and universities

About a quarter of the enterprises included in the survey (25.6 %) offer internships or other temporary employment opportunities for students, and 6.8% of them are in the process of establishing contacts with educational institutions. In most cases, an interaction with specialized secondary schools is sought, for example those providing vocational training in food-production technologies, trade and tourism and hospitality, catering, etc.

The negative parameters of the most important conditions and factors which exert their influence at a macro- and micro-level, as well as the lack of adequate intense relations with various supporting bodies (or their passivity or reluctance to cooperate) have their negative impact on enterprises and to a certain degree prevent them from applying more actively flexible employment practices. As far as the statistical section 'Manufacturing of food products' is concerned, the application of flexible employment practices is determined by purely economic motives, such as the need to respond to a stagnation in the sales volume, strong competition in the branch, or the attempt to optimize costs, mainly through modifying the number, structure, duration and methods of employing human resources.

In conclusion, we could summarise that the environment in which economic entities operate largely determines the framework of their attitude to human resources. The operating environment could encourage the application of flexible employment, or vice versa, result in the reluctance or refusal of enterprises to apply such flexible approaches. Companies engaged in food manufacturing are subject to negative environmental effects whose evaluation allows us to make the following generalizations:

14. Managers of surveyed enterprises are not only largely prevented from applying flexible employment due to the operating environment (mainly in terms of organisation) but also face problems while performing their regular production activity.

15. In spite of the multiple problems arising as a result of the parameters of the environment, the latter provokes/encourages enterprises to apply on a wider and more complex scale the flexible employment approach and brings the focus of managers' attention onto various forms of flexible employment.

16. In order to efficiently counteract negative signals from the environment, surveyed enterprises rely on the benefits (for example, greater freedom and independence, restricted outside regulation on the organisation of production and labour or economic decision-making, etc. These result in a more personal character of the relations between employers and employees and establish the prerequisites for achieving a better balance between employees' private and business life), provided by flexible employment and largely adhere to the interests of the company and rarely take into consideration employees' needs.

The main parameters of the environment can discourage from or encourage managers to adopt certain managerial behavior. A similar dependence also affects decision-making related to the use of flexible forms of employment. Therefore, the results of the empirical study conducted indicate a problematic environment, which, on the one hand prompts the implementation of flexible employment, while on the other hand, poses multiple further problems. This pattern suggests that the more active involvement of all national and regional institutions is required to support managers in the implementation of the flexible approach to corporate employment and to initiate measures for improving the characteristics of the environment.

The coordination of mechanisms for providing the human resources required (especially through atypical forms of employment) and dynamic market conditions constitute the prerequisites for establishing a flexible manufacturing environment, optimizing labor costs and raising the competitiveness of both products and enterprises as a whole.

REFERENCES:

- Проект № 9-2012 „Гъвкавата заетост в българските бизнес организации”, осъществен от екип: доц. д-р П. Кънев, гл. ас. д-р И. Пантелеева и гл.ас. д-р З. Иванова и гл. ас. К. Кулчев. Проектът е финансиран от ИНИ към СА „Д. А. Ценов” – Свищов (Project No. 9-2012, Flexible Employment in Bulgarian Business Enterprises, implemented by Assoc. Prof. P. Kanev, PhD, Head Assistant I. Panteleeva, PhD, Head Assistant Z. Ivanova, PhD, and Head Assistant K. Koulchev. The project was financed by the Scientific Research Institute at Tsenov Academy of Economics, Svishtov.).
- Адамчук, В.В., Ромашов, О.В., Сорокина, М.Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 2000, с. 124.
- Квеско, Р. Б. Занятость населения и ее регулирование. Учебное пособие, Томск: Издательство Томского политехнического университета, 2008, с. 61.
- Кънев, П., Христова, В., Пантелеева, И., Иванова, З. Гъвкава заетост в индустриалните бизнес организации. Сборник с доклади от Международна юбилейна научна конференция „Икономиката и управлението в XXI век – решения за стабилност и растеж”, 8 – 9 ноември 2011 г., Свищов, СА „Д. А. Ценов” – Свищов, Свищов, 2011, с. 179-186.
- Atkinson, J. Manpower strategies for flexible organisations. – Personnel Management, August, 1984, pp. 28-31.
- Cappelli, P. Neumark, D. External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and the Core-Periphery Hypothesis. – Industrial Relations, vol. 43, No 1, January, 2004, pp. 148-182.
- Colclough, G., Tolbert, C. Work in the fast lane: Flexibility, divisions of labor, and inequality in high-tech industries. NY: State University of New York Press, 1992.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

- Flexible Work Arrangements: A Definition And Examples. Workplace flexibility 2010. An Alfred P. Sloan Foundation Initiative. Washington: Georgetown University Law Center, 2010, p. 2.
- Hunter, L., McGregor, A., MacInnes, J., Sproull, A. The „flexible firm“: strategy and segmentation. – British Journal of Industrial Relation, 1993, vol. 31, pp. 383-407.
- Kalleberg, A. Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century. – British Journal of Industrial Relations, Blackwell Publishers Ltd/London School of Economics, December 2001, Vol. 39, Iss. 4, pp. 479-80.
- Smith, V. New forms of work organization?. – Annual review of Sociology, 1997, vol. 23, pp. 315-39.
- Tsui, A., Pearce, J. L., Porter, L., Hite, J. P. Choice of employee-organization relationship: influence of external and internal organizational factors. – Research in Personnel and Human Resources Management, 1995, vol. 13, pp. 117-51.

РЕЗЮМЕ

У статті представлені короткі результати емпіричного дослідження фірми, що виробляють продукти харчування в Болгарії. Класифікуються думки керівників про параметри середовища, в якому діє підприємство вивчаються і використовуються необхідні людські ресурси. Зазначені оцінки для керівників середньої ланки та їх сприйняття вплив вона робить на використання гнучких форм зайнятості в якості передумови для підвищення конкурентоспроможності підприємств. Основні проблеми сформульовані і зроблені відповідні резюме.

Ключові слова: людськими ресурсами, гнучкої зайнятості, гнучких форм зайнятості.

РЕЗЮМЕ

В статье представлен краткий обзор результатов эмпирического исследования, проведенного на компании, производящие продукты питания в Болгарии. Классифицируются мнения руководителей о параметрах среды, в которой предприятия работают и используют необходимые человеческие ресурсы. Изложенные оценки воздействия на окружающую среду и на влияние, которое она оказывает на использование гибких форм занятости в качестве предпосылки для повышения конкурентоспособности предприятий. Основные проблемы сформулированы и сделаны соответствующие сводки.

Ключевые слова: человеческими ресурсами, гибкой занятости, гибких форм занятости

SUMMARY

The article presents summaries of the results of an empirical study of firms producing food products in Bulgaria. Managers' opinions about the parameters of the environment in which businesses operate use the necessary human resources have been systemized. The way they evaluate the environment and its impact on the use of flexible employment for increasing companies' competitiveness has been presented. Main problems have been stated and relevant summaries made.

Keywords: human resources, flexible employment, flexible forms of employment.

СОЦІАЛЬНІ ІНВЕСТИЦІЇ: СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЇ, ПРИНЦИПИ, ФОРМИ

Пархоменко Ю.М., аспірант кафедри економіка підприємства Донецького національного університету¹

В умовах активного розвитку бізнесу та підприємництва в Україні соціальна інфраструктура часто залишається занедбаною. Роль держави в забезпеченні підтримки належного рівня розвитку соціального середовища з кожним роком стає все меншою, а проблема низького рівня якості життя населення стає більш глибокою. В цих умовах найбільшої актуальності набуває така провідна перспективна форма соціальної відповідальності бізнесу як соціальне інвестування, що передбачає собою вкладення фінансових ресурсів у об'єкти та проекти соціального значення задля отримання соціального ефекту у довгостроковій перспективі.

Вивченню проблем соціального інвестування та їх ролі в сучасному суспільстві приділяють увагу велика кількість вчених та практиків, особливо це стосується соціального партнерства як однієї з її форм. Питання соціального партнерства в своїх роботах розглядали такі вчені як: Н. Балабанова, О. Безпалько Г. Задорожний, А. Колот, Г. Куліков, А. Кудряченко, Е. Лібанова, О. Палій, О. Поплавська, В. Скуратівський та інші. Існує широке коло робіт, що розглядають соціальні інвестиції як одну з форм розвитку соціальної середовища держави та регіонів, це: В. Жуков, В. Новіков, С. Поліщук, Д. Полозенко, А. Рубінштейн та інші. Однак в своїх роботах вчені майже не приділяють уваги розгляду соціальних інвестицій, як окремої комплексної сфери, що функціонує на різних рівнях та забезпечує розвиток соціальної інфраструктури та соціального капіталу суспільства.

Метою роботи є теоретико-методологічне дослідження сутності соціальних інвестицій, їх ролі в суспільстві принципів, форм та напрямів їх впровадження та реалізації.

Поняття інвестування з'явилося в економічній науці ще на початку 17 сторіччя, більш ґрунтовно воно увійшло в сферу підприємництва пізніше у другій половині 19 сторіччя. Основна сутність цього економічного процесу полягає у — «довгостроковому вкладенні» державного або приватного капіталу, з метою отримання доходу, в підприємства різних галузей, підприємницькі проекти, соціально-економічні програми, інноваційні проекти тощо [2]. Виокремлюють такі форми інвестицій як фінансові, матеріальні, нематеріальні, соціальні та інші. Поняття соціальні інвестиції є достатньо новим та ще глибоко не дослідженим, їх основною відмінністю від інших видів інвестування є досягнення корисного ефекту для суспільства в цілому, беручи за найменшу увагу отримання прямих економічних (фінансових) зисків.

Існує декілька підходів до визначення сутності категорії соціальні інвестиції. В першу чергу, це — вкладення в об'єкти соціальної сфери з метою отримання доходу та підвищення рівня і якості життя людей за допомогою задоволення їх матеріальних, духовних чи соціальних потреб [1]. Крім того, соціальні інвестиції розглядаються як — довгострокове вкладення коштів, з метою поліпшення якості життя людей, за допомогою створення нових технологій і механізмів розподілу коштів серед різних груп населення з урахуванням їх потреб [3].

У розширеному трактуванні соціальні інвестиції ототожнюються з вкладеннями, що направлені на посилення соціальної орієнтації економічної системи: досягнення екологічної безпеки, стимулювання економічного зростання, доцільний розподіл благ, забезпечення гарантованого рівня освіти і медичної допомоги, харчування, видача трансфертів в отриманні мінімального гарантованого доходу особам, що цього потребують [5].

Однією з вузьких категорій, що також характеризує сутність соціальних інвестицій, є соціальне інвестування бізнесу — це матеріальні, технологічні, управлінські чи інші ресурси, а також фінансові кошти компаній, що направляються за рішенням керівництва на реалізацію соціальних програм, розроблених з урахуванням інтересів основних внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін, що в стратегічному майбутньому дозволить отримати певний соціальний та економічний ефект [4].

Соціальне інвестування здійснює широке коло суб'єктів (рис. 1) основна відмінність яких полягає не лише в рівнях їх впливу на об'єкти та інвестиційних формах їх діяльності, а й в меті яку вони ставлять перед собою здійснюючи це інвестування. Найбільш великим суб'єктом соціального інвестування є держава (в особі органів державної влади), основною метою якої є підвищення якості життя населення їх матеріального забезпечення, зростання продуктивності праці в країні та валового внутрішнього продукту. Крім того, соціальне інвестування здійснюють вітчизняні та закордонні не комерційні організації (благодійні фонди, міжнародні організації,