

Показатели оценки результата кооперационной деятельности предприятия с УВО

Indicators of performance evaluation of business-university cooperation

Голомазова Елена Сергеевна¹

Halamazava Alena

1. *Магистр экономических наук, аспирант учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»*
Master of Economic sciences, PhD student of the educational institution «Belarusian state economic university»

e-mail: elena-golomazova@yandex.ru

Аннотация

В статье приводится система показателей оценки результата взаимодействия предприятия с учреждениями высшего образования (УВО). Она включает в себя интегральный индекс оценки результата, а также частные индексы: качественный индекс, индексы результативности и эффективности кооперации. На основании анализа предложенных показателей предприятие может выделить неэффективно задействованные направления кооперации с УВО и выработать стратегию по их развитию.

Ключевые слова: кооперация предприятия с УВО, индекс оценки результата кооперационной деятельности, направления взаимодействия предприятия с УВО, качественный индекс кооперации, индекс результативности кооперации, индекс эффективности кооперации.

Abstract

The article provides a system of indicators to measure performance of business-university cooperation. It includes integrated index of performance and the partial indices: qualitative index, indices of productivity and efficiency. Based on analysis of the proposed indicators, the company can identify inefficient areas of cooperation with universities and develop a strategy for their development.

Keywords: business-university cooperation, index of performance evaluation of cooperation, areas of business-university cooperation, qualitative index of cooperation, index of cooperation productivity, index of cooperation efficiency.

Поступила в редакцию / Received: 30.07.2015

Web: <http://elibrary.miu.by/journals/item.iot/issue.43/article.8.html>

Введение

В условиях современной экономики возрастает роль взаимодействия реального сектора и высшей школы в области подготовки кадров и проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР). Однако представители предприятий зачастую не мотивированы принимать участие в кооперации с УВО [1]. Одной из причин этого является плохая осведомленность предприятий о тех результатах, которые дает кооперация с университетами. Кооперация предприятий и высшей школы рассматривается в данном исследовании как постоянное и планомерное взаимодействие субъектов (высшей школы, предприятий, государства, студентов/выпускников и пр.) в рамках существующей договоренности, направленное на выполнение действий в области их ключевых компетенций, результатом чего становится достижение как частных целей субъектов кооперации, так и общей цели сотрудничества. В настоящий момент в отечественной и зарубежной литературе вопрос определения результата взаимодействия предприятия с УВО является недостаточно разработанным. В связи с этим были проанализированы аналогичные подходы к оценке результативности и эффективности развития следующих направлений: обучения персонала [2, 3, 4], НИОКР [5, 6, 7], аутстаффинга [8, 9], системы корпоративной социальной ответственности [10, 11, 12]. Проведенные исследования позволили выделить показатели для всесторонней оценки уровня развития кооперации предприятия с УВО. Под термином «предприятия» будем также понимать организации, учреждения, компании и фирмы. Разнообразие форм сотрудничества предприятий с УВО обусловило различия правовых статусов кооперации (например, подготовка специалистов под потребности предприятий может происходить как в рамках договора о целевой

подготовке, так и с помощью создания филиала кафедры УВО на предприятии). Финансирование кооперации происходит как из собственных средств предприятия, так и из привлеченных сторонних средств.

1. Интегральный индекс оценки результата кооперационной деятельности предприятия с УВО

Автором предлагается интегральный индекс, позволяющий оценить, какие результаты были достигнуты предприятием в ходе кооперации с УВО по 4 направлениям взаимодействия: кадровое обеспечение, информационное обеспечение, совместное организационное обеспечение, коммуникационное обеспечение. Оценка результата кооперации предполагает исследование качества взаимодействия предприятия с УВО, а также эффективности вложений в развитие взаимоотношений. Это обусловило выбор таких показателей оценки результата кооперации, как качественный индекс (отражает интенсивность развития кооперации предприятия с УВО по различным направлениям), индекс результативности (отражает степень достижения целей взаимодействия) и индекс эффективности (отражает отношение между затраченными ресурсами и полученными результатами кооперации).

Интегральный индекс состоит из трех частных индексов (формула (1)):

$$I_k = \frac{I_{\text{кач}} + I_p + I_3}{3} \quad (1)$$

где I_k – интегральный индекс оценки результата кооперации предприятия с УВО;

$I_{\text{кач}}$ – качественный индекс кооперации;
 I_p – индекс результативности кооперации;
 I_3 – индекс эффективности кооперации.

2. Качественный индекс кооперации

Для расчета качественного индекса кооперации используется формула (2):

$$I_{\text{кач}} = \left(\frac{1}{m} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m Y_{ij} \right) \times 100\%, \quad (2)$$

где Y_{ij} – оценка единичного качественного показателя j -го кооперационного мероприятия i -го направления взаимодействия.

Рассмотрим качественные показатели оценки кооперации предприятия с УВО по направлениям взаимодействия.

Направление 1. Кадровое обеспечение:

- заказ на подготовку молодых специалистов;

- участие в формировании образовательных программ УВО по подготовке специалистов;
- прохождение студентами практики на предприятии;
- предоставление производственных мощностей в качестве баз практики студентам;
- участие в формировании программ практики студентов;
- повышение квалификации сотрудников в УВО;
- участие в формировании образовательных программ УВО по повышению квалификации специалистов;
- переподготовка сотрудников в УВО;
- участие в формировании образовательных программ УВО по переподготовке специалистов;
- вхождение сотрудников предприятия в учебно-методические объединения;
- участие сотрудников предприятия в мониторинге качества предоставляемого образования, проводимого УВО;
- соответствие компетенций выпускников занимаемой должности.

Направление 2. Информационное обеспечение:

- решение профессиональных задач силами студентов УВО;
- решение профессиональных задач силами профессорско-преподавательского состава УВО;
- руководство сотрудниками предприятия научных, курсовых, дипломных, магистерских работ, диссертаций;
- проведение конкурсов научно-практических работ студентов, предметных олимпиад, научно-практических конференций и пр.;
- проведение совместных с УВО НИОКР.

Направление 3. Совместное организационное обеспечение:

- преподавательская деятельность сотрудников предприятий в УВО (с трудоустройством в УВО с сохранением основного места работы на предприятии);
- проведение сотрудниками предприятия образовательных мероприятий в УВО (без трудоустройства в УВО);

- практическая деятельность преподавателей УВО на предприятии (с трудоустройством на предприятии с сохранением основного места работы в УВО);
- организация совместных с УВО учебных научно-производственных лабораторий, учебно-научных производственных комплексов, технопарков, технополисов и т.п.;
- организация совместных предприятий;
- организация филиалов кафедр УВО на предприятии;
- участие предприятия в попечительских и наблюдательных советах УВО;
- участие сотрудников УВО в управлении предприятием.

Направление 4. Коммуникационное обеспечение:

- проведение в УВО имиджевых мероприятий, направленных на повышение лояльности студенческого и преподавательского сообщества предприятия;
- спонсирование деятельности УВО и отдельных мероприятий;
- выделение грантов и стипендий лучшим студентам.

Для оценки предложенных показателей может быть проведен опрос сотрудников, задействованных в кооперации с УВО. Оценка проводится по шкале от 1 до 5, где 1 значит «никогда», 2 – «крайне редко», 3 – «иногда», 4 – «часто», 5 – «всегда». В случае если показатель получает оценку «1» или «2», направление взаимодействия исключается из дальнейшей количественной оценки.

3. Индекс результативности кооперации

Индекс результативности кооперации имеет вид (3):

$$I_p = \left(\frac{1}{m} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m X_{ij} \right) \times 100\%, \quad (3)$$

где X_{ij} – оценка единичного показателя результативности j -го кооперационного мероприятия i -го направления взаимодействия.

Единичные индексы результативности рассчитываются по формулам, представленным ниже (собственная разработка автора):

- Направление 1. Кадровое обеспечение:

- Доля удовлетворенных заявок предприятия на молодых специалистов:

$$P_p = \frac{Ч_{нмс} - Ч_{умсд}}{Ч_3},$$

$Ч_{нмс}$ – принято на работу выпускников УВО по распределению (молодых специалистов);

$Ч_{умсд}$ – уволено молодых специалистов в первые 2 года работы;

$Ч_3$ – заявлено выпускников УВО предприятием на текущий период;

- Доля адаптированных выпускников УВО:

$$P_a = \frac{Ч_{нв} - Ч_{увд}}{Ч_{нв}},$$

$Ч_{нв}$ – принято на работу сотрудников с высшим образованием в возрасте до 22 лет;

$Ч_{увд}$ – уволено сотрудников с высшим образованием в возрасте до 22 лет, не прошедших испытательный срок;

- Доля покрытых вакансий за счет сотрудничества с УВО:

$$P_{пв} = \frac{Ч_{нмс} + Ч_{нпр} + Ч_{нм} + Ч_{нппс}}{Ч_{нс}},$$

$Ч_{нмс}$ – принято на работу молодых специалистов;

$Ч_{нпр}$ – принято выпускников УВО (не по распределению) после прохождения ими практики на предприятии;

$Ч_{нм}$ – принято выпускников УВО (не по распределению) после проведения мероприятий (конкурсов, стипендиальных программ, конференций и т.п.);

$Ч_{нппс}$ – принято из числа профессорско-преподавательского состава УВО;

$Ч_{нс}$ – принято специалистов с высшим образованием;

- Доля сотрудников, повысивших квалификацию в УВО:

$$P_{пк} = \frac{Ч_{пкУВО}}{Ч_{пк}},$$

$Ч_{пкУВО}$ – число сотрудников, прошедших повышение квалификации в УВО;

$Ч_{пк}$ – общее число сотрудников, прошедших повышение квалификации;

- Доля сотрудников, прошедших переподготовку в УВО:

$$P_{пп} = \frac{Ч_{ппУВО}}{Ч_{пп}},$$

$Ч_{ппУВО}$ – число сотрудников, прошедших переподготовку в УВО;

$Ч_{пп}$ – общее число сотрудников, прошедших переподготовку;

- Направление 2. Информационное обеспечение:
Доля практически использованных результатов исследований:

$$P_{пи} = \frac{A + П}{H + НИОКР_{УВО}},$$

A – число актов о внедрении, выданных по результатам НИОКР с УВО;

$П$ – число удовлетворенных патентных заявок, полученных по результатам НИОКР с УВО;

H – число научных, дипломных, диссертационных работ, написанных под руководством сотрудника предприятия;

$НИОКР_{УВО}$ – число НИОКР с УВО;

- Направление 3. Организационное обеспечение:
Доля персонала, задействованного в совместных организациях:

$$P_{со} = \frac{Ч_{сп} + Ч_{ф}}{Ч},$$

$Ч_{сп}$ – среднесписочная численность персонала на совместных предприятиях с УВО;

$Ч_{ф}$ – среднесписочная численность персонала на филиалах кафедр УВО, учебных научно-производственных лабораторий, учебно-научных производственных комплексов, технопарков, технополисов и т.п.;

$Ч$ – среднесписочная численность персонала;

- Направление 4. Коммуникационное обеспечение:
 - Доля персонала, задействованного в совместных мероприятиях с УВО:

$$P_{см} = \frac{Ч_{смУВО}}{Ч},$$

$Ч_{смУВО}$ – численность персонала, задействованного в совместных мероприятиях (исследовательских, учебных, научных, культурных и др.);

$Ч$ – среднесписочная численность персонала;

- Доля популяризированных результатов взаимодействия с УВО:

$$P_{п} = \frac{НП_{с} + НП_{м}}{НП},$$

$НП_{с}$ – число научных публикаций, написанных сотрудниками компании в соавторстве с представителями УВО;

$НП_{м}$ – число научных публикаций, написанных представителями УВО по материалам предприятия;

$НП$ – число научных публикаций, написанных сотрудниками предприятия.

4. Индекс эффективности кооперации

Расчет индекса эффективности кооперации проводится согласно формуле (4):

$$P_p = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \Delta_{ij}}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \Delta_{опij} + \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{\Delta_{капij}}{T_{капj}} + \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{\Delta_{тpij}}{T_{тpji}}} \times \gamma \times 100\%, \quad (4)$$

где Δ_{ij} – эффект от реализации j -го кооперационного мероприятия в i -ом направлении кооперации;

$\Delta_{оп(кап/тp)ij}$ – операционные (капитальные, транзакционные) затраты на реализацию j -го кооперационного мероприятия в i -ом направлении кооперации;

$T_{кап(тp)ij}$ – период осуществления j -го кооперационного мероприятия в i -ом направлении кооперации, по которому были понесены капитальные (транзакционные) затраты;

γ – показатель динамики общей эффективности деятельности предприятия.

Значения единичных показателей эффекта от кооперации рассчитываются по формулам, предложенным ниже (собственная разработка автора).

- Направление 1. Кадровое обеспечение:

- Экономия на рекрутинге, млн руб.:

$$\Delta_p = \frac{З_n}{Ч_n - (Ч_{нмс} + Ч_{нпр} + Ч_{нсм} + Ч_{нппс})} \times (Ч_{нмс} + Ч_{нпр} + Ч_{нсм} + Ч_{нппс})$$

$З_n$ – затраты на наем персонала;

$Ч_n$ – принято на работу;

$Ч_{нмс}$ – принято на работу молодых специалистов;

$Ч_{нпр}$ – принято выпускников УВО (не по распределению) после прохождения ими практики на предприятии;

$Ч_{нсм}$ – принято выпускников УВО (не по распределению) после проведения совместных мероприятий (конкурсов, стипендиальных программ, конференций и т.п.);

$Ч_{нппс}$ – принято из числа профессорско-преподавательского состава УВО;

- Экономия затрат за счет выполнения части функций практикантами, млн руб.:

$$\begin{aligned} \text{Э}_д = & (Ч_{пу} \times 0,5 + Ч_{ппр} + Ч_{ппд} \times 3) \times O_c - \\ & - (Ч_{пу} \times 0,5 + Ч_{ппр} + Ч_{ппд} \times 3) \times O_{п}, \end{aligned}$$

$Ч_{пу}$ – численность практикантов, проходящих учебную практику;

$Ч_{ппр}$ – численность практикантов, проходящих практику по профилю специальности;

$Ч_{ппд}$ – численность практикантов, проходящих преддипломную практику;

O_c – среднемесячная оплата труда специалиста;

$O_{п}$ – среднемесячная оплата труда практиканта;

- Экономия на адаптации выпускников УВО, млн руб.:

$$\text{Э}_а = (D_{н} + Z_{пн} + Z_{о}) \times (Ч_{нв} - Ч_{увд}),$$

$D_{н}$ – суммарные доплаты наставникам выпускников УВО, принятых на работу;

$Z_{пн}$ – затраты на подготовку наставников;

$Z_{о}$ – затраты на образовательные материалы, программное обеспечение для адаптации выпускников УВО;

$Ч_{нв}$ – принято на работу сотрудников с высшим образованием в возрасте до 22 лет;

$Ч_{увд}$ – уволено сотрудников с высшим образованием в возрасте до 22 лет, не прошедших испытательный срок;

- Эффективные затраты на повышение квалификации сотрудников в УВО, млн руб.:

$$\text{ЭФ}_{пк} = \sum_{i=1}^n \frac{Y_{пкУВО^i} \times Z_{пкУВО^i}}{Z_{нпкУВО^i}},$$

$Y_{пкУВО^i}$ – число применяемых знаний (умений), полученных i -м сотрудником во время прохождения повышения квалификации в УВО;

$Z_{нпкУВО^i}$ – число знаний, полученных i -м сотрудником во время прохождения повышения квалификации в УВО;

$Z_{пкУВО^i}$ – затраты на повышение квалификации i -го сотрудника в УВО;

- Эффективные затраты на переподготовку сотрудников, пройденную в УВО, млн руб.:

$$\text{ЭФ}_{пп} = \sum_{i=1}^n \frac{Y_{ппУВО^i} \times Z_{ппУВО^i}}{Z_{нппУВО^i}},$$

$Y_{ппУВО^i}$ – число применяемых знаний (умений), полученных i -м сотрудником во время прохождения переподготовки в УВО;

$Z_{нппУВО^i}$ – число знаний, которыми должен обладать i -й сотрудник по должностной инструкции;

$Z_{ппУВО^i}$ – затраты на переподготовку i -го сотрудника в УВО;

- Направление 2. Информационное обеспечение:

- Экономия за счет выполнения части функций студентами и сотрудниками УВО (решение профессиональных задач), млн руб.:

$$\text{Э}_{пз} = Pr_{пз} \times O_c - Z_{ссуво},$$

$Pr_{пз}$ – суммарная продолжительность проектов, направленных на решение профессиональных задач предприятия силами студентов и сотрудников УВО (мес.);

O_c – среднемесячная оплата труда специалиста;

$Z_{ссуво}$ – затраты на оплату труда студентов и сотрудников УВО за решение практических задач;

- Эффект от внедрения результатов НИОКР, проведенных совместно с УВО, в том числе в рамках научных, курсовых, дипломных, магистерских, диссертационных работ, млн руб./ед.:

$$\begin{aligned} \text{ЭФ}_{ниокр} = & ((Cб - Cб_{ниокр}) + \\ & + K_{эф} \times (K - K_{ниокр})) \times B, \\ K = & \frac{K_{оф} + K_{ос}}{B}, \end{aligned}$$

$Cб$ – себестоимость продукции (операции) до внедрения результатов НИОКР;

$Cб_{ниокр}$ – себестоимость продукции (операции) после внедрения результатов НИОКР;

$K_{эф}$ – нормативный коэффициент эффективности капитальных затрат;

K – удельные капитальные затраты до внедрения результатов НИОКР;

K – удельные капитальные затраты после внедрения результатов НИОКР;

B – выпуск продукции;

$K_{оф(ос)}$ – капитальные затраты на основные (оборотные) фонды;

- Направление 3. Совместное организационное обеспечение:

- Денежные потоки от реализации интеллектуальных активов, млн руб.:

$$\text{ЧП}_{\text{иа}},$$

$\text{ЧП}_{\text{иа}}$ – чистая прибыль от реализации интеллектуальных активов, созданных совместно с УВО (лицензионные соглашения, патенты и пр.)

- Экономия за счет использования инфраструктуры УВО, млн руб.:

$$\text{Э}_i = \frac{C_{\text{об}}}{\text{ЭКС}} + A_{\text{об}} + C_a \times 12 + A_{\text{пом}} + C_{\text{рм}},$$

$C_{\text{об}}$ – стоимость используемого оборудования;

ЭКС – количество лет эксплуатации;

$A_{\text{об}}$ – амортизационные отчисления на оборудование за отчетный период;

C_a – стоимость ежемесячной аренды помещений;

$A_{\text{пом}}$ – амортизационные отчисления на помещения за отчетный период;

$C_{\text{рм}}$ – стоимость расходных материалов за отчетный период;

- Денежные потоки от деятельности совместных с УВО предприятий, млн руб.:

$$\text{ЧП}_{\text{сп}},$$

$\text{ЧП}_{\text{сп}}$ – чистая прибыль совместных с УВО предприятий;

- Денежные потоки от деятельности совместных институтов, млн руб.:

$$\text{ЧП}_{\text{ф}},$$

$\text{ЧП}_{\text{ф}}$ – чистая прибыль филиалов кафедр УВО, учебных научно-производственных лабораторий, учебно-научных производственных комплексов, технопарков, технополисов и т.п.

- Направление 4. Коммуникационное обеспечение:

- Стоимость нематериальных активов, созданных в процессе кооперации с УВО, млн руб.:

$$C_{\text{на}},$$

$C_{\text{на}}$ – стоимость нематериальных активов, созданных в процессе исследовательской, образовательной и иной совместной деятельности предприятия с УВО;

- Экономия на налоговых выплатах, млн руб.:

$$\text{НЛ},$$

НЛ – налоговые льготы (за счет осуществления спонсорской помощи УВО).

Значения интегрального индекса, а также частных индексов необходимо сравнить с запланированными в предшествующем периоде. Чем выше интегральный индекс, тем активнее компания осуществляет взаимодействие с высшей школой. В ходе расчета показателей проводится оценка степени выполнения задач кооперации с УВО.

Заключение

Предложенная система показателей может быть адаптирована для конкретного предприятия в зависимости от того, какие направления и формы кооперации с УВО развивает предприятие. Использование разработанной методики позволяет предприятию спланировать результат взаимодействия с УВО с заданным качественным уровнем по выбранным направлениям взаимодействия, а также учесть отдачу от вложений в кооперацию. Направлением дальнейших исследований может стать разработка методики оценки результативности и эффективности кооперации в условиях кластера.

Литература / References

1. Голомазова, Е.С. Анализ кооперационных процессов высшей школы и предприятий в Республике Беларусь / Е.С. Голомазова // Менеджмент и маркетинг : опыт и проблемы : сб. науч. тр. / Белорусский государственный экономический университет ; под ред. И.Л. Акулича. – Минск : ООО «Мэджик», 2014. – С. 95–101.
Golomazova, Ye.S. Analiz kooperatsionnykh protsessov vysshey shkoly i predpriyatij v Respublike Belarus' / Ye.S. Golomazova // Menedzhment i marketing : opyt i problemy : sb. nauch. tr. / Belorusskiy gosudarstvennyy ekonomicheskiy universitet ; pod red. I.L. Akulich. – Minsk : ООО «Medzhik», 2014. – P. 95–101.
2. Becker, G.S. Human Capital / G.S. Becker. – New York : Columbia University Press, 1964. – 187 p.
3. Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц ; пер. с англ. : [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.] ; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
Fitts-ents, Yak. Rentabel'nost' investitsiy v personal: izmereniye ekonomicheskoy tsennosti personala / Yak Fitts-ents ; per. s angl. : [Men'shikova M.S., Leonova Yu.P.] ; pod obshch. red. V.I. Yarnykh. – M.: Vershina, 2006. – 320 p.
4. Phillips, J. Measuring Return on Investment in HR: A Global Initiative for HR Strategy [Electronic resource] / J. Phillips, P. Phillips // The Conference Board.

- Mode of access : <https://hexchange.conference-board.org/attachment/MeasuringReturnonInvestmentinHR-AGlobalInitiativeforHRStrategy31.pdf>. – Date of access : 15.03.2015.
5. Вертий, Б.Д. Определение показателей эффективности НИОКР / Б.Д. Вертий // Экономика и управление. – № 8(57). – 2009. – С. 222–227.
Vertiy, B.D. Opredeleniye pokazateley effektivnosti NIOKR / B.D. Vertiy // Ekonomika i upravleniye. – No. 8(57). – 2009. – P. 222–227.
6. Жилкина, А.Н. Управление финансами. Финансовый анализ предприятия / А.Н. Жилкина. – М.: Инфра-М, 2007. – 138 с.
Zhilkina, A.N. Upravleniye finansami. Finansovyy analiz predpriyatiya / A.N. Zhilkina. – M.: Infra-M, 2007. – 138 p.
7. Неудачин, В.В. Реализация стратегии компании: Финансовый анализ и моделирование / В.В. Неудачин. – М.: Вершина, 2006. – 120 с.
Neudachin, V.V. Realizatsiya strategii kompanii: Finansovyy analiz i modelirovaniye / V.V. Neudachin. – M.: Vershina, 2006. – 120 p.
8. Воронцов, Ю.А. Экономическая эффективность бизнес-моделей аутсорсинга, аутстаффинга и виртуального предприятия / Ю.А. Воронцов, А.П. Тарасенко // Век качества. – № 4. – 2010. – С. 51–52.
Vorontsov, Yu.A. Ekonomicheskaya effektivnost' biznes-modeley aoutsorsinga, autstaffinga i virtual'nogo predpriyatiya / Yu.A. Vorontsov, A.P. Tarasenko // Vek kachestva. – No. 4. – 2010. – P. 51–52.
9. Мансуров, Р. Оценка экономической эффективности аутстаффинга [Электронный ресурс] / Р. Мансуров // Управление персоналом. – 2008. – № 7. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1535>. – Дата доступа: 02.03.2015.
Mansurov, R. Otsenka ekonomicheskoy effektivnosti autstaffinga [Electronic resource] / R. Mansurov // Upravleniye personalom. – 2008. – No. 7. – Mode of access: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1535>. – Date of access: 02.03.2015.
10. Lingane, A. Guidelines for social return on investment / A. Lingane, S. Olsen // California Management Review. – 2004. – № 46(3). – P. 116–135.
11. Ruf, B. The development of a systematic, aggregate measure of corporate social performance / B. Ruf, K. Muralidhar, K. Paul // Journal of Management. – 1998. – № 24(1). – P. 119–133.
12. Думова, Л.В. Анализ и разработка методики оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности предприятий горно-металлургического комплекса [Электронный ресурс] / Л.В. Думова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/118-13931>. – Дата доступа: 02.05.2015.
Dumova, L.V. Analiz i razrabotka metodiki otsenki effektivnosti sistem korporativnoy sotsial'noy otvetstvennosti predpriyatiy gorno-metallurgicheskogo kompleksa [Electronic resource] / L.V. Dumova // Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya. – 2014. – No. 4. –
- Mode of access: <http://www.science-education.ru/118-13931>. – Date of access: 02.05.2015.