

Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки управління та права

Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу

Кваліфікаційна робота магістра

на тему:

**«Розвиток системи корпоративної соціальної
відповідальності
(на матеріалах
ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»)»**

Виконав: здобувач другого рівня вищої
освіти, групи 601-ЕП

Спеціальності 076 «Підприємництво,
торгівля та біржова діяльність»

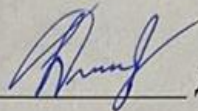
Борисов Д.Р.

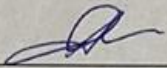
Керівник: Скрильник А.С.


Рецензент: Свистун Л.А.

Полтава – 2024 р.

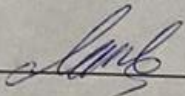
Консультанти:

Здобувач 19 . 01 . 2024р.  Д.Р. Борисов

Керівник роботи 19 . 01 . 2024р.  А.С. Скрильник

Нормоконтроль 19 . 01 . 2024р.  А.С. Скрильник

Допустити до захисту

Завідувачка кафедри 19 . 01 . 2024р.  М.Б. Чижевська

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(повне найменування закладу вищої освіти)

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права

Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу

Рівень вищої освіти другий

Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки,
підприємництва та маркетингу

М.Б.Чижевська
"30" жовтня 2023 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Борисов Дмитро Романович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Розвиток системи корпоративної соціальної відповідальності
(на матеріалах ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»)

керівник роботи Скрильник А.С., к.е.н., доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затвержені наказом закладу вищої освіти від 04.09.2023 року № 986-ф.а

2. Строк подання здобувачем роботи 12.01.2024 р.

3. Вихідні дані до роботи Законодавство України, навчальна, наукова, довідкова та
методична література, фахові періодичні видання, інформаційні ресурси, установчі
документи підприємства, фінансова, оперативна та статистична звітність
підприємства

4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити) Розділ 1. Суласні умови формування системи корпоративної соціальної відповідальності підприємств в Україні. Розділ 2. Організаційно-економічна характеристика господарської діяльності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД». Розділ 3. Напрямок розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД».

5. Перелік графічного матеріалу: Ілюстративний матеріал у кількості
аркушів представлений у Додатку Г.

РЕФЕРАТ

Борисов Д.Р. Розвиток системи корпоративної соціальної відповідальності (на матеріалах ТОВ «Полтавська філія «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»). Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття другого рівня вищої освіти за спеціальністю 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» – Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2024.

Робота містить 146 аркушів машинного тексту та 18 аркушів ілюстративного матеріалу, 21 таблицю, 25 рисунків, 8 формул. Перелік використаних джерел – 99 найменувань.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи виступає діяльність ТОВ «Полтавська філія «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», предметом дослідження є система корпоративної соціальної відповідальності підприємства.

Мета роботи полягає у дослідженні процесу розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності, визначення практичних рекомендацій щодо розробки механізму вдосконалення системи корпоративної соціальної відповідальності досліджуваного підприємства.

У роботі досліджено сутність поняття «корпоративна соціальна відповідальність», розглянуто сучасні системи корпоративної соціальної відповідальності та механізм їх адаптації в українське бізнес-середовище; визначено організаційно-правові основи функціонування ТОВ «Полтавська філія «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», проаналізовано його внутрішнє та зовнішнє середовище та здійснено аналіз основних економічних та фінансових показників досліджуваного підприємства; здійснено оцінку існуючої системи корпоративної соціальної відповідальності та розроблено шляхи щодо розвитку та вдосконалення системи КСВ на підприємстві.

Одержані результати можуть бути використані для підвищення ефективності системи корпоративної соціальної відповідальності.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, КСВ, соціальна відповідальність, етика бізнесу, соціальна складова, економічна складова, екологічна складова.

ABSTRACT

Borysov D.R. Development of the system of corporate social responsibility (based on the materials of “Poltavska filiiia tovarystva z obmezhenoiu vidpovidalnistiu “METALKHOLDINHTREYD”). Manuscript. Qualification work for obtaining the second level of higher education in the specialty 076 “Entrepreneurship, trade and exchange activity” – Poltava: National University “Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic”, 2024.

The work contains 146 sheets of typewritten text and 18 sheets of illustrative material, 21 tables, 25 figures, 8 formulas. The list of used sources - 99 titles.

The object of the research of the qualification work is the activity of “Poltavska filiiia tovarystva z obmezhenoiu vidpovidalnistiu “METALKHOLDINHTREYD”, the subject of the research is the system of corporate social responsibility of the enterprise.

The purpose of the work is to study the process of development of the system of corporate social responsibility, to determine practical recommendations for the development of a mechanism for improving the system of corporate social responsibility of the enterprise under study.

The work examines the essence of the concept of “corporate social responsibility”, examines modern systems of corporate social responsibility and the mechanism of their adaptation to the Ukrainian business environment; the organizational and legal basis of the functioning of “Poltavska filiiia tovarystva z obmezhenoiu vidpovidalnistiu “METALKHOLDINHTREYD” was determined, its internal and external environment was analyzed, and the main economic and financial indicators of the company under study were analyzed; an assessment of the existing system of corporate social responsibility was carried out and ways were developed for the development and improvement of the CSR system at the enterprise.

The obtained results can be used to improve the effectiveness of the system of corporate social responsibility.

Keywords: corporate social responsibility, CSR, social responsibility, business ethics, social component, economic component, environmental component.

ЗМІСТ

Вступ	8
Розділ 1. Сучасні умови формування системи корпоративної соціальної відповідальності підприємств в Україні	10
1.1. Сутність, основні поняття, класифікація форм та видів корпоративної соціальної відповідальності	10
1.2. Сучасні системи корпоративної соціальної відповідальності та їх адаптація в українському бізнес-середовищі	18
1.3. Методичні підходи до впровадження та оцінки ефективності системи корпоративної соціальної відповідальності	28
Розділ 2. Організаційно-економічна характеристика господарської діяльності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»	43
2.1. Організаційно-правові основи функціонування ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»	43
2.2. Аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища Товариства	50
2.2.3 Аналіз економічних та фінансових показників діяльності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»	56
Розділ 3. Напрямки розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»	77
3.1. Аналіз та оцінка системи корпоративної соціальної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»	77
3.2. Шляхи розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності Товариства	85
3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів	92
Висновки	97
Список використаних джерел	101
Додаток А. Бухгалтерська та статистична звітність за 2020 рік	111

Додаток Б. Бухгалтерська та статистична звітність за 2021 рік	126
Додаток В. Бухгалтерська та статистична звітність за 2022 рік	136
Додаток Г. Ілюстративний матеріал	146

ВСТУП

Умови воєнного стану, в яких на сьогодні існують підприємства вітчизняного бізнесу, ставлять перед ними нові завдання, що не тільки пов'язані із забезпеченням ефективного функціонування підприємств, а й формують нові вимоги щодо розвитку процесів у сфері соціальної відповідальності. Підприємництво не може функціонувати у закритому середовищі, оскільки воно є частиною суспільства. І саме від підприємств залежить подальший стан розвитку економіки, суспільства, природного середовища та якості споживчих товарів, виготовленої продукції, виконаної роботи та наданих послуг.

Розвиток корпоративної соціальної відповідальності бізнесу як системи розпочався ще на початку минулого сторіччя, чому присвячено значну кількість наукових праць, серед яких класичними є праці Ф. Котлера, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі. Корпоративна соціальна відповідальність також є об'єктом дослідження вітчизняних науковців, серед яких Березіна О.Ю., Гирик О., Колот А.М., Охріменко О.О. та багато інших. Проте швидка зміна умов господарювання та сучасні виклики вимагають від підприємств напрацювання нових інструментів формування корпоративної соціальної відповідальності, що обумовлює актуальність теми магістерського дослідження.

Метою роботи є дослідження розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД».

Досягнення поставленої мети вимагає послідовного розв'язання наступних завдань:

– розглянути сучасні умови формування системи корпоративної соціальної відповідальності підприємств в Україні, зокрема висвітлити питання сутності, основних понять, форм та видів корпоративної соціальної відповідальності, розглянути сучасні системи корпоративної соціальної відповідальності та їх адаптацію в українському бізнес-середовищі та методичні підходи до впровадження та оцінки ефективності системи корпоративної соціальної відповідальності;

– надати організаційно-економічну характеристику господарської діяльності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», визначивши його організаційно-правові основи функціонування, здійснивши аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища та економічних та фінансових показників діяльності товариства;

– визначити основні напрямки розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», для чого провести аналіз та надати оцінку існуючій системі корпоративної соціальної відповідальності досліджуваного підприємства, напрацювати шляхи розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності Товариства та провести оцінку ефективності запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження виступає діяльність ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», предметом – система . корпоративної соціальної відповідальності підприємства.

Інформаційною базою дослідження є фінансова, бухгалтерська та оперативна звітність ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 рр., законодавча база України, дані Державної служби статистики України, наукові праці вітчизняних та іноземних науковців, що присвячені дослідженню питанню корпоративної соціальної відповідальності.

РОЗДІЛ 1

СУЧАСНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

1.1. Сутність, основні поняття, класифікація форм та видів корпоративної соціальної відповідальності

На сьогодні, основною складовою будь якого виду підприємницької діяльності є праця та відповідальність. Саме тому відповідальність до роботи, працівників та перед державою є запорукою процвітання будь-якого бізнесу. В сучасних умовах соціально відповідальна поведінка є не лише бажаною, а й взаємовигідною для кожного учасника економічного процесу. Роль споживача – це здійснення покупок, що спонукає підприємства – виробників до реалізації своєї мети – виготовлення товарів. В результаті чого підприємство отримує винагороду у вигляді формування позитивної суспільної думки, збільшенню клієнтської бази, покращення іміджу. Споживач отримує якісний товар чи послугу, що відповідають певним стандартам та його очікуванням.

В сучасному світі вже не існує помилкової думки, що соціально відповідальна діяльність доступна лише великим підприємствам, які мають у розпорядженні фінансові ресурси для реалізації соціальних ініціатив. Але насправді, соціальна відповідальність є свідомим вибором кожного навіть найменшого підприємства, яке прагне розвиватися в гармонії з оточуючим світом, усвідомлює свою значущість для суспільства.

У сучасному світі суттєво зросла роль підприємництва у розвитку суспільства, відповідно підвищилися вимоги до відкритості підприємницької діяльності. Саме тому тема корпоративної соціальної відповідальності сьогодні настільки значуща у діловому світі.

Доцільно розглянути термін «корпоративна соціальна відповідальність», розділивши його на складові, для початку визначивши сутність терміну «корпорація».

Після аналізу наукових праць, а також Міжнародного стандарту ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності» (2010 р) [47] можна узагальнити поняття «корпорація» – як об'єднання фізичних або юридичних осіб, пов'язаних єдиною метою (найчастіше – отримання економічної вигоди або захист інтересів), яке може мати, а може й не мати статусу юридичної особи. Також варто зазначити, що в деяких країнах термін «корпорація» наближено відповідає українському визначенню «об'єднання підприємств», тобто розуміється об'єднання за тією чи іншою ознакою суб'єктів господарювання та виробництва [5, 14, 23, 39, 48, 58].

Діяльність корпорацій в Україні регламентується Господарським кодексом України (ст.118-127) та іншими нормативно-правовими актами України.

Відповідно до визначення Господарського кодексу України, корпорацією визнається договірне об'єднання, створене на основі поєднання виробничих, наукових і комерційних інтересів підприємств, що об'єдналися, з делегуванням ними окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників органам управління корпорації. Державні і комунальні господарські об'єднання утворюються переважно у формі корпорації або концерну, незалежно від найменування об'єднання (комбінат, трест тощо) [18].

Утворення корпорації може потребувати попередньої згоди Антимонопольного комітету України відповідно до Положення про концентрацію.

Історично, першою формою корпорації, було замкнуте об'єднання осіб певної професії (купців, ремісників) та їх капіталів для здійснення якоїсь суспільно-корисної діяльності. Однак сьогодні корпорації розглядаються більш широко – як бізнес-групи, тобто об'єднання декількох юридичних осіб (акціонерних товариств), що включають в себе фінансові, торгово – виробничі та управлінські рівні. Їх метою є розроблення загальної політики та стратегії, інтеграції виробництва, інвестиції, підвищення конкурентоспроможності, стійкий розвиток інтеграційних зв'язків [17].

Другою складовою виступає поняття «соціальної відповідальності», підходи до трактування якого різними науковцями представлено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Трактування поняття «соціальна відповідальність» вітчизняними науковцями

Автор	Визначення
Березіна О.Ю. [5].	Соціальна відповідальність – це створення товарів та надання послуг високої якості, створення та збереження робочих місць, підвищення рівня життя клієнтів, службовців та акціонерів, а також населення тих регіонів, де функціонує фірма
Гришук В.К. [23]	Соціальна відповідальність – це обов'язок особи оцінити власні наміри та здійснювати вибір поведінки відповідно до норм, що відображають інтереси суспільного розвитку, а у випадку порушення їх – обов'язок звітувати перед суспільством і нести покарання.
Колот А.М. [49]	Соціальна відповідальність – це реалізація не тільки економічних інтересів та цілей, але й облік соціальних наслідків впливу ділової активності на власний персонал, споживачів та організації, спільно з якими здійснюється та або інша діяльність.
Лебедев І.В.. [63]	Соціальна відповідальність – це дотримання суб'єктами суспільних відносин вимог соціальних норм, а у випадках безвідповідальної поведінки, що не відповідає вимогам норм чи порушує суспільний порядок, вони зобов'язані нести доповнюючий обов'язок особистого чи майнового характеру.
Котлер Ф., Лі Н. [58]	Соціальна відповідальність – це поняття відповідальності, що поєднує дві форми, два різних види відповідальності: 1) відповідальність як реакція суспільства на поведінку індивіда (суспільна відповідальність); 2) відповідальність як система відповідей індивіда на вимоги суспільства (особиста відповідальність).
Охріменко О.О. [81]	Соціальна відповідальність – готовність відгукнутися на потреби суспільства, жертвуючи при цьому короткостроковим прибутком. Вкладення в будівництво лікарень і шкіл, філантропічні програми, безпека і висока якість продукції без забруднення навколишнього середовища – все це також підпадає під категорію соціальної відповідальності

Аналізуючи трактування, наведені у таблиці 1.1 можна зробити висновок, що під соціальною відповідальністю розуміється послідовність взаємовідносин між державою, суспільством, профспілками та підприємцями, яка забезпечує підвищення рівня життя суспільства, створення робочих місць, виробництво товарів та послуг, пропозицій в суспільстві.

Тобто соціальна відповідальність відображає певне співвідношення між особистістю та суспільством і є узагальненим виразом всіх форм відповідальності.

Специфіка конкретних видів відповідальності обумовлена природою тих суспільних відносин, всередині яких вони виникли та існують у власній визначеності.

Також всі дослідження авторів свідчать про те, що існують різні точки зору на те, як слід вести себе організаціям у відношенні з загальним середовищем, щоб вважатися соціально відповідальними.

Згідно одному з визначень підприємство вважається соціально відповідальним, коли максимально збільшує прибуток, при цьому не порушує законодавство і норми державного регулювання. З даної позиції підприємства повинні переслідувати лише економічні цілі.

Проте, інші думки дослідників схиляються до того, що підприємства в поєднанні з економічними цілями повинні враховувати людські і соціальні аспекти впливу своєї ділової активності на працівників та споживачів, а також вносити певний позитивний вклад у вирішення соціальних проблем в цілому.

На сьогодні переважною є друга точка зору, при якій підприємствам слід замислюватися про те, як їх діяльність впливає на навколишній світ – співробітників, суспільство, екологію, соціальні проблеми в цілому.

Європейська комісія визначає корпоративну соціальну відповідальність як «концепцію інтеграції турботи про соціальний і економічний розвиток в бізнес – операціях компаній у взаємодії зі своїми акціонерами і зовнішнім середовищем» [39].

Отже, як зазначає Надвинична Т.Л.: «Корпоративна соціальна відповідальність – це концепція, відповідно до якої організації враховують інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив їх діяльності на замовників, постачальників, працівників, акціонерів, місцеві спільноти та інші зацікавлені сторони суспільної сфери. Це зобов'язання виходить за рамки встановленого законом і припускає, що організації добровільно приймають додаткові заходи для підвищення якості життя працівників та їх сімей, а також місцевого співтовариства і суспільства в цілому» [72].

Класичне визначення корпоративної соціальної відповідальності наводить Ф. Котлер: «Корпоративна соціальна відповідальність – це вільний вибір компанії на користь зобов'язання підвищувати добробут суспільства, реалізуючи відповідні підходи до ведення бізнесу і виділяючи корпоративні ресурси» [58].

Бесараб С.О. та Кошель А.Г. визначають корпоративну соціальну відповідальність як готовність бізнесу на добровільні соціальні інвестиції, тобто

вкладення фінансових, матеріальних, технологічних, управлінських та інших ресурсів для реалізації соціальних програм [6].

На думку Калінеску Т.С. – «корпоративна соціальна відповідальність – це схильність вести справи на основі етики та вносити свій внесок в економічний розвиток, в той же час покращуючи якість життя своїх працівників та їх сімей, як і суспільства в цілому» [44].

Після вивчення вище перерахованих досліджень, можна сказати, що більшість експертів сходяться на думці, що визначення, яке дає Міжнародний стандарт ISO 26000, є на сьогодні найбільш точним і повним. Відповідно до цього документу «Корпоративна соціальна відповідальність – відповідальність організації за вплив її рішень і діяльності на суспільство і навколишнє середовище через прозору і етичну поведінку, яка сприяє стійкому розвитку, враховує очікування зацікавлених сторін, відповідає з законами і узгоджується міжнародними нормами поведінки, введених в усій організації», – зазначено в Міжнародному стандарті [47].

Об'єднуючи вищесказане, можна зробити висновок про те, що відрізняє корпоративну соціальну відповідальність від іншої діяльності компанії. Корпоративна соціальна відповідальність – відповідальність організації за вплив своїх рішень та діяльності на суспільство і навколишнє середовище, це добровільне рішення компанії, спрямоване як на економічний, так і на соціальний та екологічний розвиток компанії.

Розглянемо класифікацію видів соціальної відповідальності, враховуючи, що у філософській, соціологічній та політологічній науці немає загально визнаної класифікації видів соціальної відповідальності

1) згідно з правової теорії соціальну відповідальність можна класифікувати на неправову та правову. Неправова соціальна відповідальність не має юридичного характеру та виступає у формі моральної, політичної, корпоративної, релігійної, етичної тощо;

2) за Петрашко Л.П. корпоративна відповідальність розподіляється на юридичну, моральну, політичну, партійну, професійну, екологічну тощо [82];

3) Надвинична Т.Л. виділяє моральну, політичну, правову, економічну, національну, державну відповідальності корпорацій [72];

4) на думку Баюри Д.О. відповідальність бізнес середовища розподіляється на: моральну, персональну, політичну, спеціальну [3];

5) Гирик О., Денис О., Дубовик О. розрізняють політичну, цивільну, партійну, правову, моральну, виробничу, професійну, сімейну відповідальності.

Доцільно класифікувати соціальну відповідальність на види за трьома основними критеріями, що узагальнено на рисунку 1.1.

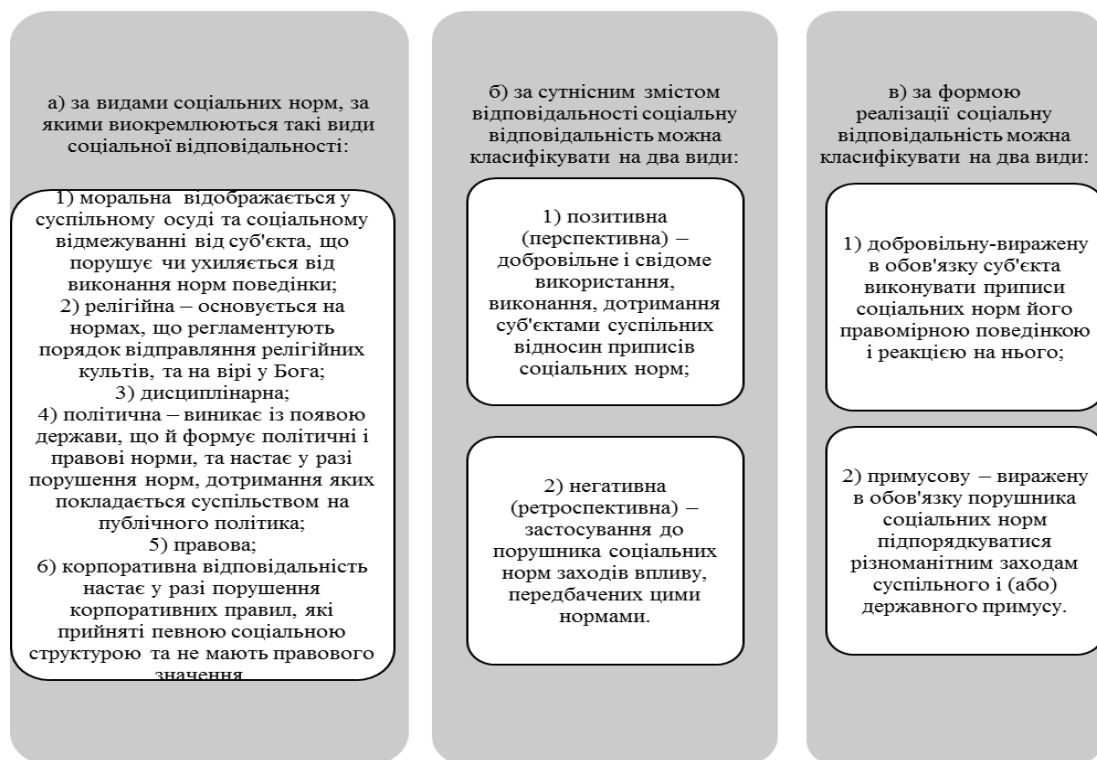


Рисунок 1.1 – Класифікація видів соціальної відповідальності

Втім найчастіше корпоративна соціальна відповідальність постає в комбінованих формах: моральна і дисциплінарна; моральна і політична; моральна і правова; моральна, політична і правова тощо.

Між позитивною (перспективною) та негативною (ретроспективною) соціальною відповідальністю існує кореляційна залежність: розширення сфери позитивної (перспективної) соціальної відповідальності зумовлює звуження сфери негативної (ретроспективної) соціальної відповідальності, і навпаки – розширення

сфери негативної (ретроспективної) соціальної відповідальності зумовлює звуження сфери позитивної (перспективної) соціальної відповідальності.

Формування позитивної (перспективної) соціальної відповідальності та побудова ефективної моделі негативної (ретроспективної) соціальної відповідальності є важливим фактором механізму забезпечення соціалізації людини, реалізації її прав і свобод, розвитку демократичних інституцій суспільства, формування і впровадження гуманістичної системи соціальних цінностей. Фактично специфіка негативної (ретроспективної) відповідальності полягає у нехтуванні її соціальними нормами. Натомість позитивна (перспективна) відповідальність полягає в розумінні особою свого обов'язку перед суспільством крізь призму причин та наслідків своїх дій і вчинків.

Всі згадані вище види соціальної відповідальності мають не активний характер, оскільки негативна реакція з боку суспільства у цих випадках не передбачає норм примусового впливу на тих осіб, які їх порушують. Вона не основана на праві вимагати нормативної поведінки, а відображається у бажанні висловити негативне ставлення через відмову у спілкуванні чи дистанціювання;

Спільність позитивного і негативного виду соціальної відповідальності полягає в їх закріпленні у соціальних нормах, в єдиних передумовах щодо формування етичної поведінки суб'єкта. Ця поведінка не однакова за своєю характеристикою. Вона може бути як конфліктною, так й соціально прийнятною.

Зовнішні суперечливі характеристики цих видів поведінки обумовлені законом філософії щодо єдності й боротьби протилежностей. Також для визначення класифікації видів корпоративної соціальної відповідальності розглянуто роботи таких авторів як Бутко М, Мурашко М., Бондаренко С.М., Дзюба О.М., Зюзіна В.П. У своїх роботах автори поділяють соціальну відповідальність корпорації на внутрішню і зовнішню.

Внутрішня корпоративна соціальна відповідальність – соціальна політика, що проводиться для персоналу підприємства, установи, компанії, фірми, а тому обмежена рамками даної організації і ґрунтується на формування думки суспільства

в тому, що компанія повинна не тільки забезпечувати фінансових дохід, але і платити податки.

Компанія часто формує соціальну політику виходячи з власних міркувань про даний процес. Складові внутрішньої соціальної відповідальності відображено на рисунку 1.2.

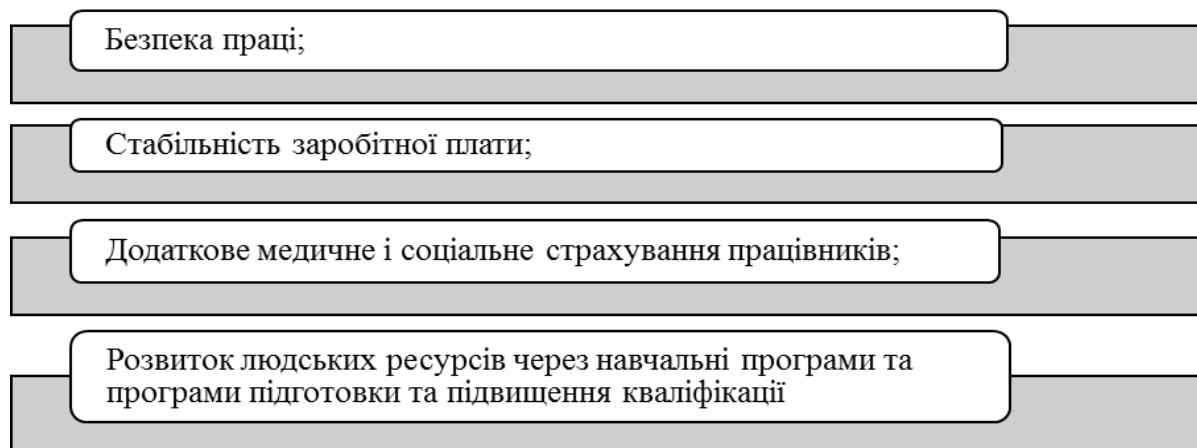


Рисунок 1.2 – Складові внутрішньої соціальної відповідальності

У свою чергу зовнішня корпоративна соціальна відповідальність – соціальна політика, що проводиться для місцевого суспільства на території діяльності компанії або окремих відділів підприємств. У зовнішню корпоративну соціальну відповідальність включено складові, які представлено відображені на рисунку 1.3.

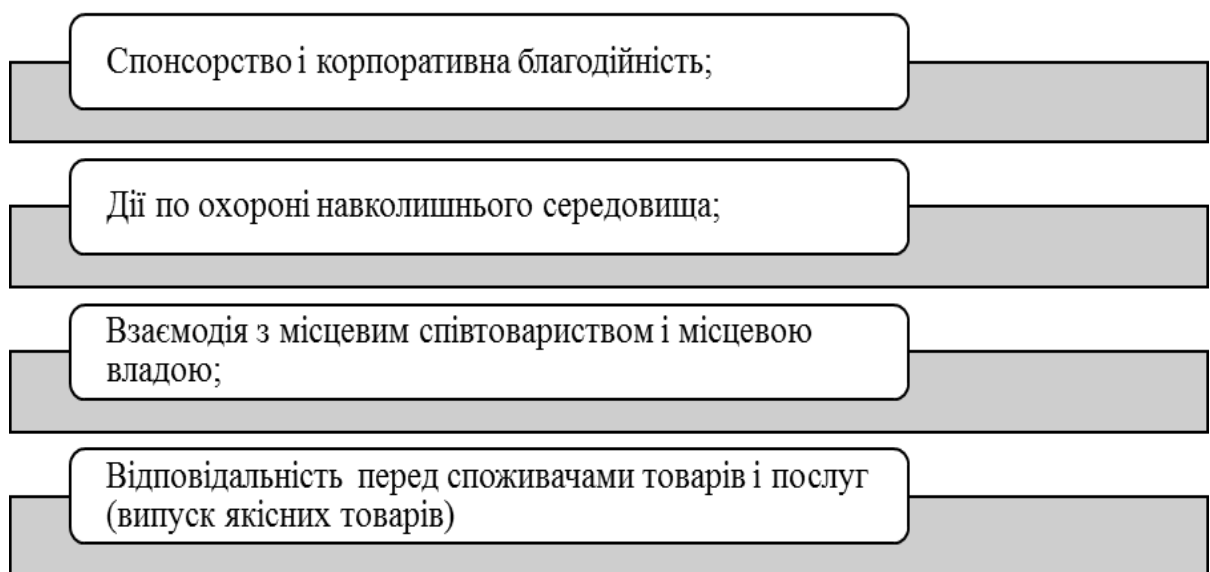


Рисунок 1.3 – Складові зовнішньої соціальної відповідальності.

Багато науковців зазначають, що все більше підприємств бере участь в різноманітних зовнішніх соціальних проєктах (на рівні укрупнених областей або окремих територіях), які ініційовані як владою, так і самостійно. Затейщикова О.О. виділяє основні напрямки соціального партнерства бізнесу і влади [38]:

- 1) утримання об'єктів житлово-комунального комплексу (в першу чергу за рахунок бюджетоутворюючих підприємств);
- 2) формування і підтримка бази медичних, освітніх і культурних організацій;
- 3) допомога в організації культури, дозвілля та відпочинку;
- 4) проведення освітніх проєктів для населення;
- 5) підтримка інноваційних проєктів, направлених на розвиток місцевої громади тощо.

Отже, можна зробити висновок, що поняття «корпоративна соціальна відповідальність» досліджувалось багатьма науковцями з різних точок зору та поглядів і набуває все більшої популярності та нового змісту в Україні, враховуючи її сучасний стан ведення бойових дій з агресором. Проаналізувавши різні визначення авторів, можна надати наступну дефініцію поняттю корпоративна соціальна відповідальність. Корпоративна соціальна відповідальність це відповідальність підприємств, установ, організацій за вплив своїх рішень та діяльності на суспільство і навколишнє середовище, це добровільне рішення компанії, спрямоване на економічний, соціальний та екологічний розвиток компанії. Також треба зазначити, що соціальна відповідальність є комплексною категорією, що передбачає наявність різноманітних форм та видів. В наступному підрозділі дипломної роботи доречно розглянути сучасні системи корпоративної соціальної відповідальності та шляхи їх адаптації в українському бізнес-середовищі.

1.2. Сучасні системи корпоративної соціальної відповідальності та їх адаптація в українському бізнес-середовищі

Як і типи управління, сучасні системи корпоративної соціальної відповідальності можна умовно розподілити на американську, європейську та японську (азіатську). Втім, слід зазначити, що це агрегована класифікація, що не дає підстав стверджувати, що одна система працює краще або дає більший ефект від іншої.

Оскільки кожна система досить індивідуальна, то її ефективність залежить від ряду впливових чинників. Для того щоб визначити, яка система є кращою з точки зору адаптації в українське бізнес середовище, слід розглянути кожен систему окремо.

Американська система корпоративної соціальної відповідальності має ареал розповсюдження в таких країнах як Канада, США, Латинська Америка та деякі країни Африки [2].

В американській моделі соціальної відповідальності віддається перевага зовнішній корпоративної соціальної відповідальності. Тобто наголос робиться на поведінку корпорації на ринку, створення позитивного іміджу та репутації, налагодження зворотного зв'язку з регіональною та місцевою владою. Історично склалось, що корпоративна соціальна відповідальність в штатах визначалася більше через філантропічну поведінку, мається на увазі через благодійність та волонтерство: підтримка освіти, пенсійних та страхових сфер для персоналу, благодійництво, спонсорвання. На сьогодні розповсюджені програми, коли працівники фірм та корпорацій мають можливість працювати навіть у робочий час у волонтерських проектах.

Окрім того, американській системі притаманна свобода: мінімізація впливу на приватну власність з боку держави; постійна участь у фінансуванні некомерційних проектів через корпоративні фонди; ключове значення розбудови комунікації із стейкхолдерами, оскільки це важливо для інвестора; до того ж бізнес сам формує

необхідну кількість персоналу затребуваної якості, фінансуючи галузь освіти; з боку держави надаються податкові пільги [3].

У праці Балуєвої О.В. [2] наведено історичний факт, коли у 1996 році було зменшено на 90 млрд долл. асигнування неприбутковим організаціям, що як наслідок мало скорочення програми соціального захисту, зниження обсягів субсидій на будівництво житла та доступу до безоплатної медичної допомоги. В свою чергу влада країни звернулася до корпорацій із закликом допомоги та підтримки діяльності неурядових організацій, оскільки гострота соціальних проблем, пов'язаних із бідністю, наркоманією, алкоголізмом, безпритульністю не зменшувалася. Американський бізнес підтримав цю ініціативу усвідомивши, що інвестиції у шкільну освіту, розвиток медицини та системи соціального забезпечення сприяють формуванню кваліфікованих кадрів у майбутньому.

Крім того, важливою стороною американської системи соціально відповідальних відносин, окрім волонтерства та благодійництва, є заходи з охорони навколишнього середовища. Наприклад, якщо загальнонаціональні екологічні витрати США становлять приблизно 3% валового національного прибутку, то 70-90% витрат припадає на приватний сектор [23].

Отже, можна зробити висновок, що американська система корпоративної соціальної відповідальності має в пріоритеті імідж країни, охорону навколишнього природного середовища і благодійність, а державі надає другорядну роль.

Наступна система корпоративної соціальної відповідальності – європейська. Дана система є протилежною американській, адже в Європі соціальна відповідальність вважається одним з інструментів збільшення конкурентоспроможності і механізмом зростання життєвого рівня найманих працівників. Дана модель проявляє соціальну ініціативу в економіці, мінімізації безробіття та охороні навколишнього середовища [2].

Якщо американська модель робить все з метою збільшення пролонгованих прибутків, то європейська модель виділяє на перше місце відповідальність перед найманими працівниками і регіональною владою. Змістом європейської соціальної відповідальності є забезпечення безпечних умов праці, конкурентної заробітної

плати, виготовлення якісної продукції та надання відповідних послуг, охорона навколишнього середовища, зменшення рівня безробіття, допомога в реалізації соціальних ініціатив. Враховуючи дані характеристики європейської системи, можна зробити висновок, що їй характерна суттєва роль держави. Оскільки європейська модель економіки передбачає високі обсяги ВВП, на основі залучених коштів від держави та комерсантів створюється розвинена система соціального захисту населення [2].

Найбільший вплив на європейську систему корпоративної соціальної відповідальності здійснює Європейський союз та країни, що є кандидатами до вступу у це політичне об'єднання. На першому місці виділено розвиток соціальної відповідальності через покращення соціальної відповідальності державних підприємств та організацій, створюючи конкурентні переваги, оскільки держави зацікавлені у благополуччі та стабільності суспільства. Поштовхом для розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Європі став саміт Євросоюзу в березні 2000 року, який було присвячено питанням соціальної об'єднаності, економічному становленню та мінімізації безробіття [2]. Як стверджує Балусева О.В.: «Глави держав та урядів 15 країн ухвалили спеціальне звернення щодо питань корпоративної соціальної відповідальності, у якому зазначалося, що поширення корпоративної соціальної відповідальності є важливим елементом економічних і соціальних реформ, фактором підвищення конкурентоспроможності компаній». Після чого було виділено основні сфери впливу державної політики, які представлено на рисунку 1.4. Вищезгаданий автор зазначає, що на основі вищезазначеного розподілу було виокремлено 46 різноманітних прикладів національних політик лише в одному Європейському Союзі. Об'єднавши їх у групи, сформувавши чотири типи національних політик:

- державна політика - партнерство;
- державна політика з підвищення ролі бізнесу в громаді;
- державна політика, спрямована на сталий розвиток;
- державна політика в рамках моделі «Агора» (залучення різноманітних стейкхолдерів) [2].



Рисунок 1.4 – Основні сфери впливу державної політики корпоративної соціальної відповідальності

«Стейкхолдери» (від англ. Stakeholder) буквально перекладається як «власник частки (одержувач відсотка); утримувач закладу»; у вузькому сенсі слова це те ж саме, що й shareholder (акціонер, учасник), тобто особа, яка має частку в статутному (складеному) капіталі підприємства; в широкому сенсі: одна з фізичних або юридичних осіб, зацікавлених у фінансових та інших результатах діяльності компанії [44].

До кожної з виділених чотирьох груп, закріплено різні країни, де найточніше підходить державна політика вказаного типу. Ці типи та країни представлені в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2 – Види систем корпоративної соціальної відповідальності та характеристики державної політики щодо їх підтримки

Система КСВ	Характеристика	Країни
Партнерство (скандинавська система)	Стратегія, яку впроваджує уряд для того, щоб вирішити поставлені соціальні завдання та максимально працевлаштувати населення	Данія, Фінляндія, Нідерланди, Швеція
Бізнес у громаді (британська система)	Пом'якшена політика мотивації, щоб залучити компанії до питань впливу на громади: забезпечення працею та добровільні послуги	Ірландія, Великобританія
Сталий розвиток і суспільство (система німецькомовних країн)	Покращений варіант існуючої угоди із соціальних питань з наголосом на стратегію стабільного розвитку	Німеччина, Австрія, Бельгія, Люксембург
Агора (середземноморська система)	Створення дискусійних груп для різних соціальних верств, щоб дійти громадської згоди відносно КСВ	Франція, Італія, Іспанія, Греція, Португалія

Як видно з представлених даних таблиці 1.2 при розподілі різних систем корпоративної соціальної відповідальності враховані всі чинники ефективності представленої системи, починаючи від менталітету і закінчуючи ресурсами країни. Проте, дослідники визначають наявність деяких підсистем для країн, що відносно нещодавно приєдналися до Європейської унії, або є лише кандидатами і ці підсистеми мають риси пост-комуністичних відносин [44]:

1. Центральноевропейська система, поєднання з європейською (Словаччина, Чехія, Польща, Угорщина, Словенія, Хорватія);
2. Балтійська модель (Латвія, Естонія, Литва), поєднана зі скандинавською системою;
3. Західно-балканська (Албанія, Боснія та Герцеговина, Сербія, Косово, Македонія, Черногорія, Болгарія та Румунія) – це найменш розвинута система корпоративної соціальної відповідальності, оскільки після розпаду соціальної моделі комуністичного режиму нова парадигма соціальної політики та ринкова економіка з сучасним підходом до КСВ ще не розвинулися.

Майже всі риси, які притаманні країнам Центрально-східної Європи, характеризують ту систему корпоративної соціальної відповідальності, що виникла в країнах пострадянського простору, де соціальна модель соціалізму розпалась, і сьогодні існує транзитивна форма ринкової економіки, тобто та, яка ще розвивається [2].

Слід зазначити, що на певному етапі подані моделі трансформуються в одну європейську систему і така тенденція пов'язана з інтеграцією політики, економіки та соціальної сфери у єдине європейське спільне товариство. Ми можемо і на сьогодні спостерігати даний процес, враховуючи зміни в українській економіці, законодавстві та інших галузях: реорганізація медицини, освіти, релігії, пенсійні реформи та інші соціальні питання. І хоча ця процедура проходить досить складно в нашій державі, а в сучасних надскладних умовах, Україна має всі шанси стати рівноправним членом ЄС та покращити рівень життя в державі.

Отже, враховуючи особливості європейської системи корпоративної соціальної відповідальності, можна зазначити, що дана модель є повною протилежністю американській і передбачає повне законодавче регулювання стандартами, нормами і законами. Окрім того, набуває популярності фінансове стимулювання КСВ (податкові пільги для благодійників). Також, з інвестиційної сторони, саме дана модель є більш привабливою, оскільки вона регульована та захищена державою і може бути виміряна у цифровому та грошовому еквіваленті [2].

Розглянемо третю систему корпоративної соціальної – японську або, як її ще називають, азійська. Найважливішим для японської культури є традиції, тому і КСВ набула такого ж відтінку. Добробут працівників знаходиться на першому місці, згідно даної моделі корпорації надають житло, заохочують сімейні династії, навчають спеціалістів власним коштом, виплачують корпоративні пенсії та допомоги. Держава в даній моделі відіграє таку ж важливу роль як і в європейській та забезпечує соціальну об'єднаність як на рівні компанії, так і на рівні індустріальної згуртованості. Японська модель передбачає розуміння підприємства як однієї виробничої сім'ї, а працівник – це член цієї сім'ї, який працює разом з іншими доти доки може ходити на роботу, звідси і виходить специфічний термін «довічного найму». Просуватись по

кар'єрній драбині також можливо лише враховуючи «сімейні цінності», тобто чим довше ти працюєш тим більше в тебе шансів стати керівником – це принцип старшинності, діє він і при оплаті праці. Просуває таку модель в країні держава: уряд, бізнес-об'єднання, університети.

Саме Японія стала однією з перших розвивати менеджмент орієнтований на працівника, а не лише прибуток та скорочення витрат. Обгрунтована дана позиція тим, що країна бідна на природні ресурси і єдиною її цінністю – є люди [2].

Отже, можна зробити висновок, що основною рисою японської системи корпоративної соціальної відповідальності є колективне прийняття рішень, відповідальність перед працівниками, соціальна відповідальність керівництва та важлива роль держави.

Узагальнимо схожість та відмінність між основними системами корпоративної соціальної відповідальності (таблиця 1.3.).

Таблиця 1.3 – Основні риси та характеристики систем корпоративної соціальної відповідальності

Риси/системи	Американська	Європейська	Японська
Соціальна ініціатива	Благодійність, довкілля, мінімізація ролі держави	Економіка, зайнятість населення, довкілля	Добробут працівників
Внутрішні відносини	Топ-менеджмент самостійно приймає рішення	Результат рішення – консенсус	Колективне прийняття рішення
Роль держави	Мінімізована	Безпосередня	Безпосередня
Роль працівника	Другорядна, на першому місці імідж країни	Як наслідок обставин – кваліфікований працівник – якісний продукт	На першому місці, працівник – це основа успіху
Традиції країни	Благодійність, волонтерство	Відсутність благодійності, знехтування традиціями, але утворення власних правил та контроль їх дотримання	«Довічний найм», «Виробнича сім'я»
Очікування	Імідж країни	Економічна стабільність	Задоволений працівник

Провівши аналіз представлених даних можна зробити висновок, що американська та японська системи корпоративної соціальної відповідальності – є кардинально різними, а європейська система поєднує в собі риси двох інших. Кожна система корпоративної соціальної відповідальності має унікальні риси, цілі та виконавців, проте сутність соціальної відповідальності залишається незмінною від цього – основними гравцями залишається держава, бізнес та працівник і результат один – суспільне благополуччя та зростання життєвого рівня.

Враховуючи все, що представлено вище, розглянемо можливість впровадження згаданих систем корпоративної соціальної відповідальності в Україні та можливість її адаптації в діяльність українського бізнесу. На сьогодні, український бізнес активно заговорив про роль соціальної відповідальності і деякі підприємства почали наслідувати європейську модель: ДТЕК, банки, страхові компанії, «Рошен» та інші гіганти бізнесу в Україні. Для початку ці компанії вбачають свою соціальну відповідальність у конкурентоспроможності на міжнародному ринку. Тобто надання якісних послуг та випуск якісної продукції, підготування кваліфікованого персоналу, медичне забезпечення працівників (страхування, надання безкоштовних медичних послуг) фінансування його освіти (навчання у професійних закладах, фінансування семінарів та тренінгів). Наступним пріоритетним напрямком є отримання прибутків шляхом який є соціально та екологічно відповідальним. І звичайно підтримка соціальних проектів.

На сьогодні, саме європейська система корпоративної соціальної відповідальності є найбільш близькою та реальною для адаптації в українській бізнес, оскільки ця система має схожість до правової системи, менталітету, принципів державного регулювання та економіки країни, а відтак і має шанс на успіх в реалізації. Європейська система корпоративної соціальної відповідальності підтримується найбільш великими фінансовими та виробничими компаніями, що стабільно функціонують на ринку. Європейська система підтримує соціальні ініціативи та їх інтеграцію в стратегію розвитку компанії. Тому перед її впровадженням, керівництву необхідно переглянути свої принципи та можливості і

не лише виділити кошти, але і розробити заходи контролю за ефективністю вкладених коштів та результатами її реалізації.

Реальна система корпоративної соціальної відповідальності в Україні повинна включати не лише добровільні засади керівництва компанії, але і мати стратегічний, а не тактичний характер. На сьогодні виклики до соціальної відповідальності доповнилися умовами ведення бойових дій, підтримки ЗСУ, частини суспільства, яке стикається з негативними наслідками війни: втрачене житло, робота, змінений соціальний статус тощо. Тому сфера соціально відповідальної поведінки та напрями соціально відповідальної діяльності для українських підприємств набули нових рис та змісту.

Проте, на сьогоднішній день в Україні на державному рівні координація щодо розвитку корпоративної соціальної відповідальності відсутня. Головною проблемою регулювання корпоративної соціальної відповідальності є впровадження та виконання вимог чинного законодавства сфери соціально відповідальної поведінки бізнесу для формування та розвитку вітчизняної моделі корпоративної соціальної відповідальності на засадах корпоративної соціальної відповідальності до партнерства влади та бізнесу. Формування та розвиток вітчизняної моделі корпоративної соціальної відповідальності дозволить гармонізувати цілі соціальної політики держави та бізнес цілі компаній українського бізнес-середовища. За умов підтримки держави, наслідування досвіду успішних практик корпоративної соціальної відповідальності міжнародних і вітчизняних компаній, партнерство держави та бізнесу перетвориться у потужний ресурс розвитку корпоративної соціальної відповідальності компанії перед навколишнім середовищем, суспільством, громадою, соціально незахищеними верствами населення, а значить у ресурс сталого розвитку. Отже, можна зробити висновок, що не має єдиної універсальної системи корпоративної соціальної відповідальності, яка спрацювала у будь-якому бізнесі чи будь-якій країні. Про те є три класичні системи – американська, європейська та японська, на які потрібно орієнтуватись при адаптації бізнесу.

Реальна система корпоративної соціальної відповідальності в Україні повинна включати не лише добровільні засади керівництва компанії, але і мати стратегічний, а

не тактичний характер. На сьогодні виклики до соціальної відповідальності доповнилися умовами ведення бойових дій, підтримки ЗСУ, частини суспільства, яке стикається з негативними наслідками війни: втрачене житло, робота, змінений соціальний статус тощо. Тому сфера соціально відповідальної поведінки та напрями соціально відповідальної діяльності для українських підприємств набули нових рис та змісту.

1.3. Методичні підходи до впровадження та оцінки ефективності системи корпоративної соціальної відповідальності

Сучасні умови ведення підприємницької діяльності в Україні вимагає впровадження ефективної системи корпоративної соціальної відповідальності. стає гострим питанням для сучасного бізнесу. Перед роботодавцем з'являються нові виклики щодо утримання своїх працівників – гідна заробітна плата, надання соціального пакету, тимблдінг, тренінги, благодійні акції, ярмарки та інші проекти, що дозволяють розвиватись не залежно від виду роботи та її монотонності.

Окрім економічного розвитку, менталітет українців поступово змінюється. Спробувавши кращого ставлення, умов роботи – українці вимагають від роботодавця аналогічного. І ті компанії, що працюють в старому режимі мають суттєву плінність кадрів. Підприємства, що змінили свою стратегію в сторону розвитку соціальної відповідальності – починають займати лідируючі позиції серед роботодавців в Україні [14].

Соціальна відповідальність підприємництва, в українському розумінні, функціонує на трьох основних рівнях:

1) відповідати зобов'язанням перед законом, державою і громадою (до цього відносяться: вчасна та в повному обсязі оплата податків, забезпечення охорони здоров'я працівників і організація безпеки праці, забезпечення дотримання прав працівників та споживачів, дотримання екологічних норм) та дотримання стандартів, встановлених в галузі функціонування;

2) зменшення або позбавлення явищ, що негативно впливають на діяльність суб'єкта господарювання (до цього можна віднести: забруднення екології або порушення прав людини);

3) акумулювання позитивного впливу діяльності суб'єкта господарювання на громаду і створення моральний стандартів через фінансування інновацій, інвестиції та налагодження співпраці, спрямовані на соціальний та екологічний добробут (до цього відносяться: забезпечення робочими місцями громади, соціальний та економічний розвиток, вирішення конфліктів) [13].

Вагомість та потреба у розвитку соціальної відповідальності українського бізнесу, спричинена певними чинниками, відображеними на рисунку 1.5.

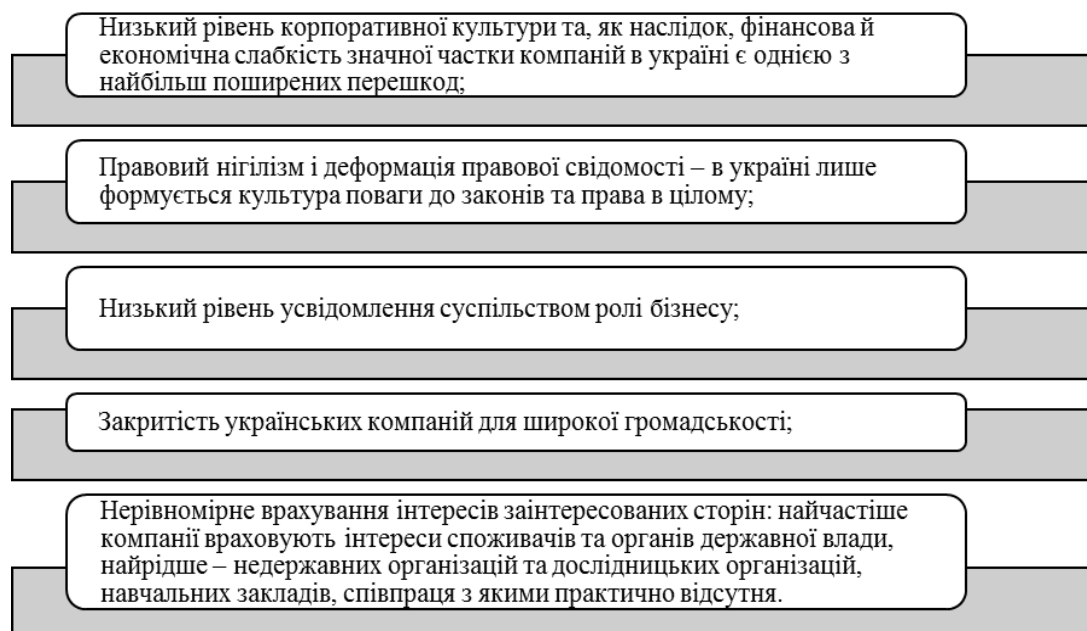


Рисунок 1.5 – Чинники розвитку соціальної відповідальності в Україні

Розглянемо стратегічні напрями впровадження корпоративної системи відповідальності в масштабах української економіки:

- 1) сприяння покращенню стану навколишнього середовища;
- 2) підвищення конкурентоспроможності держави;
- 3) підвищення рівня проживання населення;
- 4) покращення умов праці;

5) узагальнення поняття соціальної відповідальності в Україні як самим бізнесом, так й іншим зацікавленими у його діяльності сторонами.

Стадії запровадження системи корпоративної соціальної відповідальності в практику українського бізнесу є сукупністю складових та їх елементів, пов'язаних між собою [14].

Кожен елемент виконує ряд дій, спільний вплив яких за певних умов орієнтує на досягнення мети всієї системи зображено на рисунку 1.6.

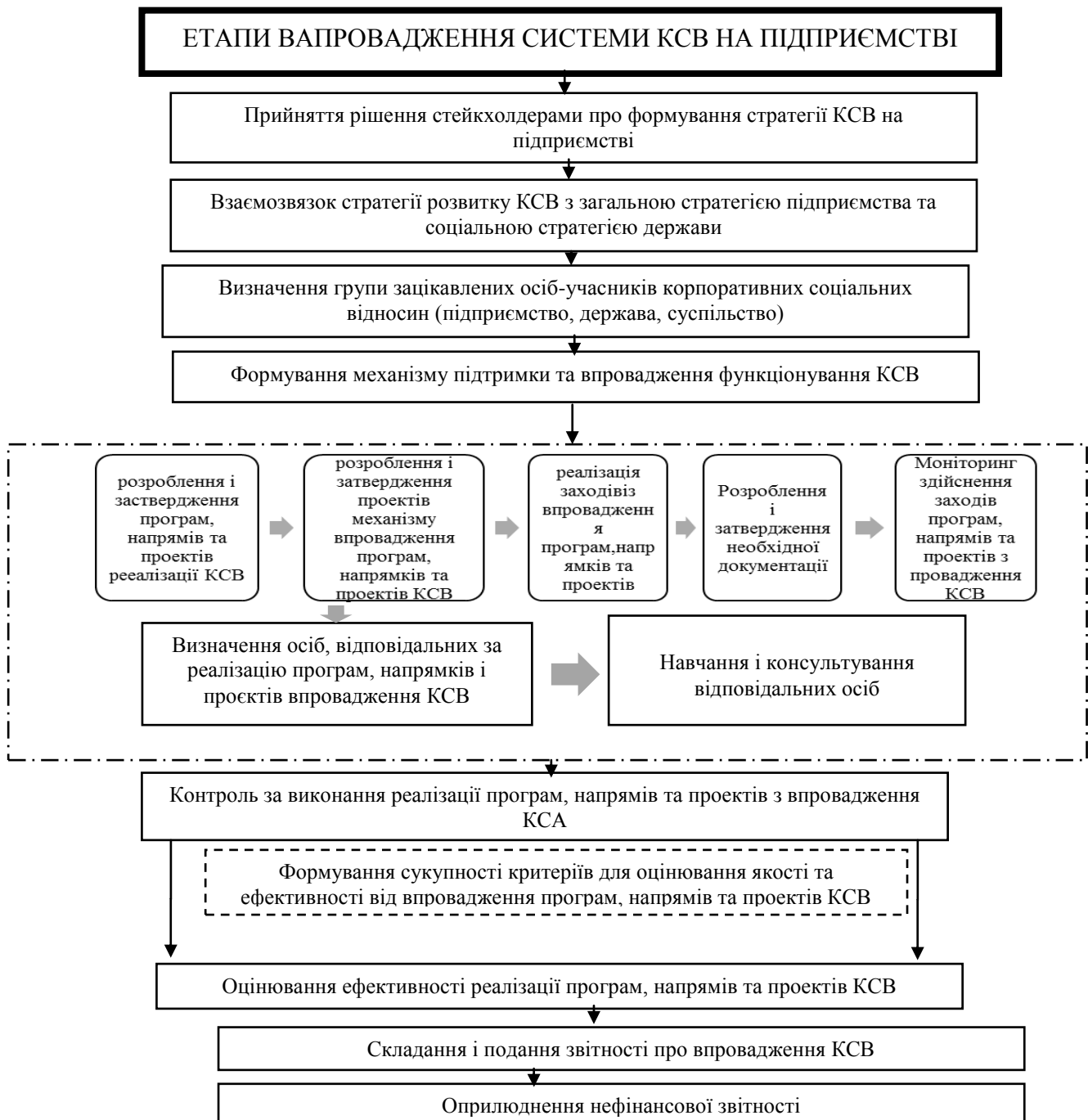


Рисунок 1.6 – Етапи впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності в українському бізнесі

Отже, проаналізувавши дані, представлені на рисунку 1.6 можна зробити висновок, що формування системи корпоративної соціальної відповідальності це складний багатоелементний процес, який займає тривалий період часу і вимагає цілеспрямованих зусиль на всіх рівнях управління. Підсумком розгляне ного параграфу є те, що для розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні необхідно в першу чергу створити систему пільг та знижок для підприємств, що запроваджують політику соціальної відповідальності; на державному рівні сприяти покращенню та поширенню стратегій соціальної відповідальності; врегулювати на законодавчому та нормативному рівні питання формування системи корпоративної соціальної відповідальності; створити методика оцінки системи відповідальності адаптованої до українського бізнесу. Актуальні на сьогодні напрацювання розглянемо в наступному підрозділі дипломної роботи.

Сучасні тенденції розвитку вітчизняної економіки та бізнесу, в тому числі, створює потребу в актуальних методах прийняття управлінських рішень, в тому числі і методі комплексної оцінки корпоративної соціальної відповідальності.

Ознайомившись з існуючими методиками оцінки соціальної відповідальності, можна стверджувати, що більшість спеціалістів схиляються до оцінки за спрямованістю соціальної відповідальності [17, 23, 27, 29, 46].

Основні напрями соціально-відповідальної діяльності підприємств представлені на рисунку 1.7.



Рисунок 1.7 – Напрями соціально-відповідальної діяльності

Узагальнюючи існуючі методи оцінки соціальної відповідальності, можна зазначити, що оцінка відбувається шляхом розрахунку відповідних показників та індексів, які дозволяють оцінити існуючий рівень корпоративної соціальної відповідальності за формальними критеріями. Узагальнені дані представлені в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4 – Загальні методи оцінки корпоративної соціальної відповідальності та їх короткі характеристики

Методи оцінки КСВ	Критерії оцінки	Недоліки
Індекс Domini Social Investment (DSI 400)	оцінюються соціальні, екологічні й управлінські показники найбільших по капіталізації підприємств; оцінка на основі рейтингу KLD за 9 факторами, що характеризується за принципом «сильних та слабких сторін»	не береться до уваги тип і форми відносин підприємства зі стейкхолдерами; не підлягають оцінці будь-які суб'єкти господарювання
Індекс Стійкості Доу Джонса Та Метод потрійного підсумку	критеріями оцінки виступають економічна основа для розвитку підприємства, соціальна активність, екологічна діяльність	не береться до уваги тип і форми відносин підприємства зі стейкхолдерами; не підлягають оцінці будь-які суб'єкти господарювання
Індекс FTSEGood	фінансові, соціальні й екологічні показники підприємства, що не відносяться до «заборонених галузей»	не береться до уваги тип і форми відносин підприємства зі стейкхолдерами; не підлягають оцінці будь-які суб'єкти господарювання
Соціальний індекс датського міністерства соціальної політики	внутрішні і зовнішні соціальні програми	не беруться до уваги економічні й екологічні результати діяльності суб'єкта господарювання, а також відносини з представниками місцевої влади
Індекс корпоративної добродійності	добродійність; взаємини з основними партнерами	
Стандарт SA 8000	соціальні аспекти системи управління компанії	не беруться до уваги економічні й екологічні результати діяльності суб'єкта господарювання, не розглядається зовнішня соціальна активність суб'єкта господарювання

Метод Лондонської групи порівняльного аналізу	аналіз соціальної залученості підприємства	не беруться до уваги економічні й екологічні результати діяльності суб'єкта господарювання, також не береться до уваги тип і форми відносин підприємства зі стейкхолдерами
Європейська модель якості	якість продукції і відповідальність перед споживачами	не враховуються соціальні та фінансові результати діяльності підприємства, взаємини з державою і місцевим співтовариством
Метод збалансованої карти	фінансові показники відносини з клієнтами; внутрішні бізнес-процеси; інновації і навчання	а також екологічні результати діяльності підприємства

Індекси розраховуються за великою кількістю показників. Обов'язково оцінюється діюча в компанії політика відносин із працівниками (забезпечення умов для всебічного розвитку працівників, дотримання принципів недискримінації та рівних можливостей), громадським співтовариством (система реалізації та оцінки ефективності благодійних програм, практика підготовки соціальних звітів); система охорони навколишнього середовища (характеристика системи екоменеджменту); система корпоративного управління (система ризик-менеджменту, внутрішній кодекс). Після перевірки аудиторами Pricewaterhouse Coopers розраховані і перевірені показники групуються за такими трьома напрямками, як економіка компанії, екологічна і соціальна діяльність [48].

Отже, для оцінки соціально-економічної діяльності підприємств корисними можуть бути такі індекси:

- фондові (Доу-Джонса, Domini Social Index, FTSE4 Good);
- нефондові (Corporate Philanthropy Index, Corporate Responsibility Index).

У публікації на офіційному сайті центру «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» [80], зазначено, що їхня методика оцінки ґрунтується на Індексі прозорості та підзвітності (базується на методології компанії Beyond Business (Ізраїль). Ключова відмінна ознака цього Індексу полягає в тому, що об'єктом оцінки є веб-сайт компанії, а перевірити достовірність його результатів може будь який користувач інтернету. Згідно даній методиці, Веб-сайт компаній оцінюються за 4 основними критеріями на рисунку 1.8.

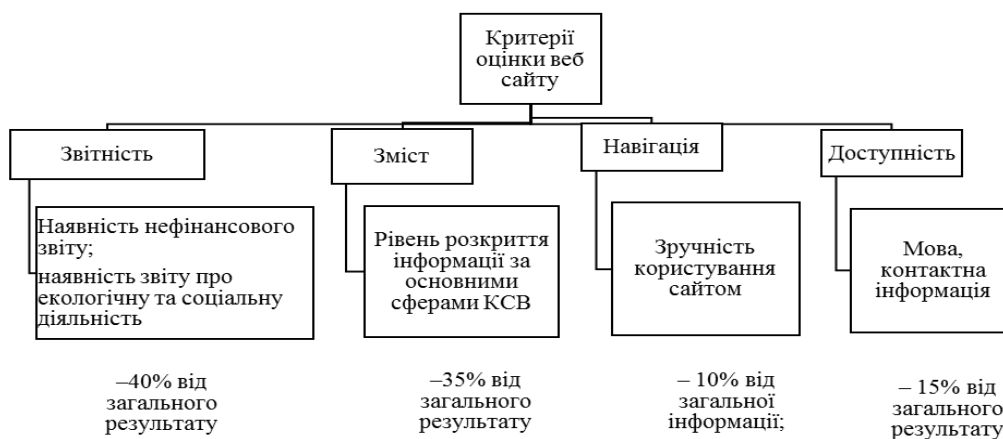


Рисунок 1.8 – Критерії оцінки Веб-сайту компанії

Згідно тверджень керівника Центру розвитку КВС Марини Саприкіної: «Сьогодні Індекс є єдиним інструментом моніторингу розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні з 2016 року, що щорічно робить моніторинг ставлення до КСВ 100 найбільших компаній України. Це допомагає бачити сильні та слабкі сторони розвитку КСВ в Україні, а також те, на що потрібно звернути увагу. Неочікуваним для дослідників результатом стало те, що національні та міжнародні компанії мають однаковий рівень розкриття інформації з КСВ на своїх вебсайтах [80].

Враховуючи умови міжнародного ринку, соціальну відповідальність оцінюють за допомогою спеціальних етичних індексів по трьох основних критеріях:

- 1) ефективність діяльності в області екології;
- 2) дотримання прав людини;
- 3) якість взаємин зі співробітниками й акціонерами.

Один з таких пакетів індексів – FTSE4Good, розроблений спільно Лондонською фондовою біржою, де він розраховується з 2001 р., і Financial Times (FTSE). Основна мета даного розрахунку полягає в мотивації фінансування в підприємства відповідним критеріям соціальної відповідальності, тому в основу розрахункової бази включено лише ті підприємства, які мають активну соціальну позицію по всіх трьох критеріях. Кожен з критеріїв детально розглянуто в таблиці 1.5.

Таблиця 1.5 – Показники якісного індексу соціальних інвестицій

Напрямок оцінки	Використовувані показники
Інституціональне оформлення соціальної політики	Існування спеціального документа, у якому закріплена соціальна політика компанії та підрозділу, відповідального за реалізацію соціальної політики. Колективний договір.
Система обліку соціальних заходів	Щорічні фінансові звіти відповідно та реалізація міжнародних стандартів соціальної звітності; проведення оцінювання ефективності впроваджених соціальних інвестицій.
Комплексність здійснюваних інвестицій	Розвиток персоналу компанії та забезпечення охорони здоров'я й праці працівників, орієнтація на збереження довкілля та ресурсозбереження. Розвиток місцевої громади.

Дослідник Герасименко О. розглядає рейтингові оцінки соціальної відповідальності і визначає його за допомогою рейтингового показника інтегральної ефективності соціальної програми. Даний показник враховує кількісні коефіцієнти до яких належать: збільшення оплати праці, кількість прийнятих та звільнених працівників, вікову структуру працівників та загальний якісний показник корпоративної соціальної відповідальності, який включає часткові якісні показники: колективний договір, соціальний звіт [16].

Згідно досліджень Березіної О. Ю. актуальною є методика, що ґрунтується на основі кількісної оцінки корпоративної соціальної відповідальності та визначається послідовно за критеріями на рисунку 1.9. На думку Березіної О.Ю, представлені критерії дають можливість порівняти неспівставні (за одиницями виміру) часткові показники та визначити рейтинг соціальної відповідальності корпорації [5].

Другорядними причинами є мета з якою проводиться оцінка, показники оцінки, яким надано перевагу, галузева приналежність оцінюваного суб'єкта тощо. Тому доречно розглянути не лише методику впровадження, але здійснити оцінку ризиків та ефективності впровадження корпоративної соціальної відповідальності.

Як зазначалось вище, впровадження системи корпоративної відповідальності надає економічні переваги для суб'єктів господарювання. Ці переваги відображаються: у фінансах, виробництві та реалізації продукції, управління персоналом, тому варто підкреслити місце корпоративної соціальної

відповідальності і в управлінні ризиками, що представлено на рисунку 1.10.

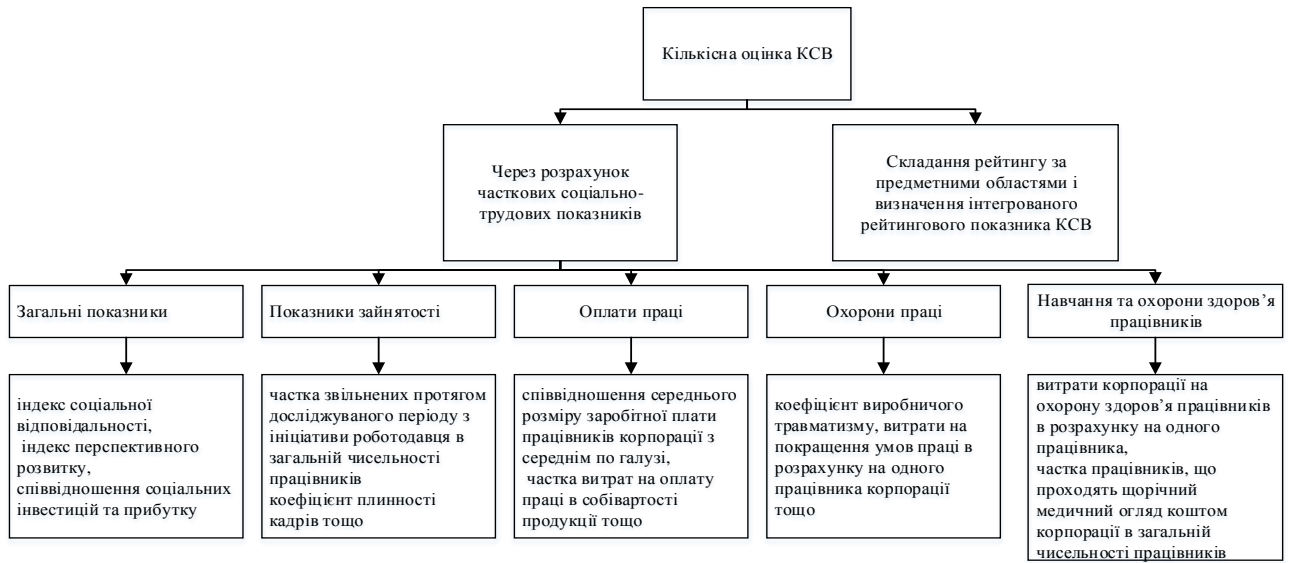


Рисунок 1.9 – Критерії кількісної оцінки корпоративної соціальної відповідальності

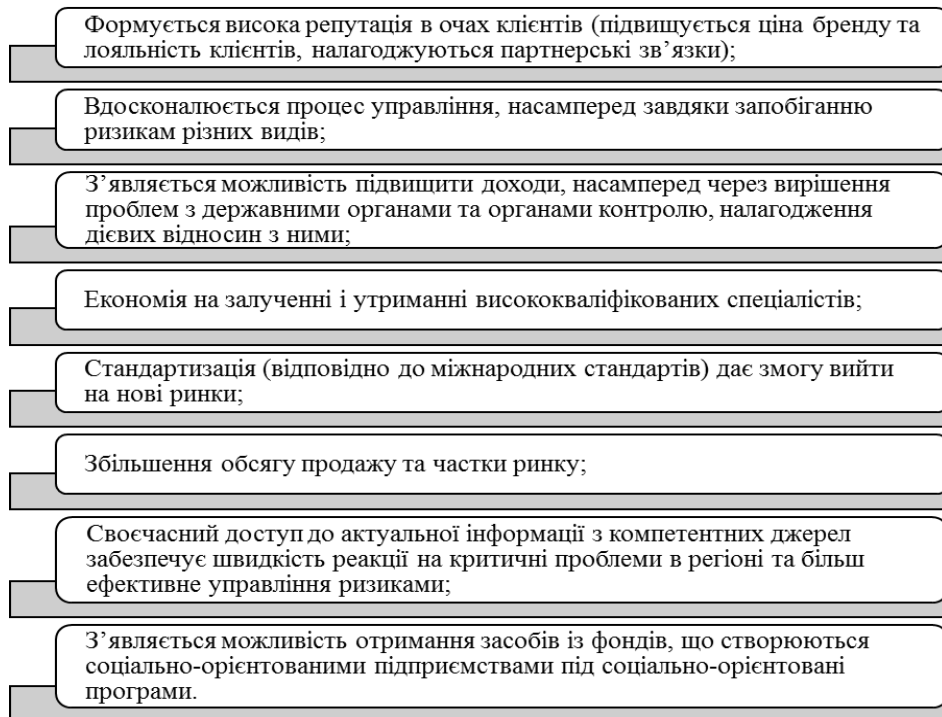


Рисунок 1.10 – Цінність впровадження корпоративної соціальної відповідальності для системи управління ризиками

Корпоративна соціальна відповідальність може бути використана як система запобігання некомерційних ризиків і допоможе в процесі зібрання та аналізу інформації про очікування акціонерів. Цим самим посприє уникненню небажаних витрат, що в можуть викликати конфлікт зі сторони зацікавлених осіб. В результаті чого не відбудуться передбачувані вигоди, а навпаки – можуть виникнути витрати. Наприклад для владнання конфлікту між акціонерами та зацікавленими особами, або мінімізація наслідків завдання збитків репутації суб'єкту господарювання.

Також, розглядаючи оцінку ризиків та ефективності системи корпоративної відповідальності, суб'єкт господарювання може зменшити або, навіть, уникнути штрафних санкцій через забруднення довкілля, якщо працюватиме у напрямі реалізації програми по захисту екології. А світовий досвід показує, що на цьому можна не лише зекономити, але і заробити: ставши учасником Кіотського протоколу, можна продати невикористані квоти на забруднення і отримати додатковий прибуток [80].

Що ж стосується суттєвих ризиків, тобто недоліків корпоративної соціальної відповідальності, то це є збиток від реалізованих заходів, що не були реалізовані за розробленою стратегією, або не дали очікуваного результату. Такі випадки можна застрахувати, але не завжди. Тому потрібно враховувати аспект оцінки ризиків при управлінні ними. При оцінці ризиків соціальної відповідальності, розглядаються аспекти кількісної та якісної оцінки. Кількісна оцінка передбачає фактичний вимір в цифрових показниках, аналіз існуючої ситуації та прогноз тенденції ризику. Відповідні групи управління ризиками представлено на рисунку 1.11.

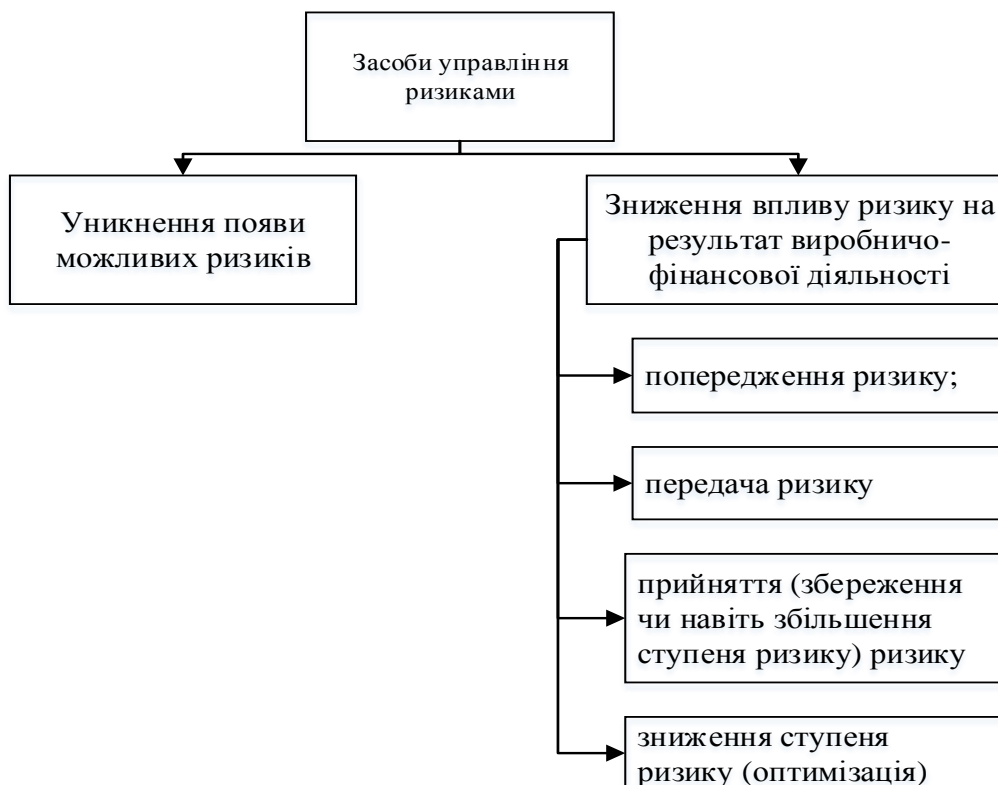


Рисунок 1.11 – Групи засобів управління ризиками

Уникнення появи можливих ризиків – це ігнорування певних видів діяльності та контактів з високим рівнем ризику. Даний метод дозволяє уникнути втрат пов'язаних з ризиком, але водночас призводить до втрати прибутку в результаті відмови від певного виду діяльності, тобто виникає ризик невикористаних можливостей, неотримання прибутків. Застосовується такий спосіб у випадках критичних ризиків [30].

Оптимізація впливу ризику полягає у зменшенні ймовірності настання ризику, та розміру втрат від нього.

Отже, з розвитком суспільства виникають нові види ризиків у діяльності суб'єктів господарювання, які потрібно враховувати у процесі діяльності. Не можливо уникнути ризиків, про те можна зменшити їх вплив або негативні наслідки.

Ознайомившись з варіантами ризиків, які можуть виникнути в підприємницькій діяльності, розглянемо методику оцінки ефективності впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності в таблиці 1.6.

Таблиця 1.6 – Методика кількісної і якісної оцінки соціальної відповідальності підприємства

Кількісні показники	Якісні показники
<p>Індекс питомих соціальних інвестицій (IL) – величина соціальних інвестицій, що припадає на одного працівника (в грн):</p> $IL = \frac{\sum Ci}{Li}$ <p>де Ci – обсяг соціального інвестування і-ої компанії (включаючи і добровільні, і обов'язкові витрати на соціальні програми); Li – середньоспискова чисельність працівників і-ої компанії:</p>	<p>Якісний індекс соціальних інвестицій для і-го підприємства (I Ki) визначає рівень комплексності соціальної діяльності підприємства. %:</p> $IKi = \left(\frac{1}{m} \sum Xij\right) * 100\%$ <p>де Xij – булева змінна, що приймає значення 1, коли j – а ознака має місце у і – ої компанії; та дорівнює 0, якщо ознака відсутня; m – кількість ознак, за якими оцінюється соціальна діяльність компанії що бере участь у дослідженні.</p>
<p>Частка соціальних інвестицій у сумарному обсязі їхніх продажів (IS), що вимірюється в відсотках:</p> $IS = \frac{\sum Ci}{Si} 100\%$ <p>де Si – обсяг продажу і-ої компанії.</p>	<p>Якісний індекс соціальних інвестицій для j – ої ознаки (IKj) показує ступінь присутності цієї якісної ознаки в статистичній виборці підприємства, %:</p> $IKj = \left(\frac{1}{n} \sum Xij\right) * 100\%$ <p>де η – кількість компаній, що беруть участь у дослідженні.</p>
<p>Частка соціальних інвестицій у сумарному обсязі прибутку до оподаткування (IP), що вимірюється у відсотках:</p> $IP = \frac{\sum Ci}{Pi} 100\%$ <p>де Pi – обсяг прибутків до оподаткування і- ої компанії</p>	<p>Загальний якісний індекс соціальних інвестицій (IK.) показує рівень комплексності соціальної діяльності підприємства, %:</p> $IK = \left(\frac{1}{n * m} \sum Xij\right) * 100\%$

Дослідники Дзюба О.М., Зюзіна В.П., для оцінки ефективності реалізації системи корпоративної відповідальності, наголошують на вагомості розрахунку показника методом розрахунку інтегрального показника та побудови «пелюсткової» діаграми на основі бальної оцінки часткових критеріїв [30]:

$$I = \frac{Kb1 * Kb2 + Kb2 * Kb3 + \dots + Rbi * Kb1}{i}, \quad (1.1)$$

де Kb1 – бальна оцінка і-го часткового показника;

i – кількість часткових показників.

Значення інтегрального показника рівня соціальної відповідальності підприємства може коливатися в межах від 0 до 1 (значення еталонного підприємства).

Слід зауважити, що представлена методика базується на суб'єктивних методах оцінки часткових показників, яким присвоюється відповідне бальне значення. Задля підвищення її об'єктивності доцільно було б скористатися експертною групою фахівців, що виконують оцінку, та проведенням процедури оцінки узгодженості думок експертів (наприклад, шляхом розрахунку коефіцієнту конкордації), визначення середнього зваженого балу оцінки ефективності певного часткового показника.

У науковій праці Ігнат'євої І.А., Гавриленко Т.В., Сербеновської А.Ю. описано модель оцінки ефективності соціальних інвестицій та корпоративної соціальної відповідальності, що представляє собою розрахунок комплексного показника [42]:

$$K_i = \frac{T_i + CE_i + SE_i}{TOC_i}, \quad (1.2)$$

де K_i – комплексний індекс i -тої компанії ($i = 1, \dots, n$);

T_i – виплачені податки;

CE_i – інвестиції в основний капітал;

SE_i – соціальні видатки;

TOC_i – поточні витрати виробничого призначення.

Даний індекс враховує, що високий обсяг сплачених податків не завжди свідчить про високий рівень соціальної відповідальності. Інколи мінімізація витрат на податки може бути позитивним фактором соціально-економічного розвитку, якщо такі інвестиції допомагають здійснити модернізацію, позитивно впливають на умови праці персоналу, екологію, майбутні платежі.

Поряд із комплексним індексом варто розрахувати індикатор перспективного розвитку – тобто відношення суми соціального інвестування та інвестицій в основний капітал до величини чистого прибутку:

$$IP_i = \frac{CE_i + SE_i}{NE_i}, \quad (1.3)$$

де IP_i – індикатор перспективного розвитку;

NE_i – чистий прибуток підприємства.

Ще одним показником поданої моделі є індикатор соціальних видатків, тобто відношення обсягу соціальних видатків, зроблених підприємством протягом звітного періоду, до обсягу чистого прибутку, отриманого в цьому ж періоді:

$$ICV_i = \frac{SE_i}{NE_i}, \quad (1.4)$$

де ICV_i – індикатор соціальних видатків підприємства.

У міжнародній практиці вважається нормою, якщо суб'єкт господарювання фінансує соціальні програми в розмірі 1% прибутку. За тим, щоб філантропічна програма не призвела до збитків, слідкують акціонери товариства.

Представлена модель оцінки ефективності соціальних інвестицій та корпоративної соціальної відповідальності дозволяє відслідковувати тенденції зміни результатів діяльності суб'єкта господарювання у співставленні з витратами на соціальні проекти.

Отже, підсумовуючи розглянуте в даному параграфі роботи, можна зробити висновок, що застосування методів оцінки ефективності впровадження системи корпоративної відповідальності повинно ґрунтуватись на меті проведення оцінки, яка визначить метод.

Підсумовуючи розглянутий розділ дипломної роботи, можна зробити висновок, що впровадження в український бізнес системи корпоративної соціальної відповідальності на сьогодні є необхідністю та ознакою успіху. Хоча уявлення про

соціальну відповідальність українців значно відрізняється від міжнародного бачення, але усвідомлення необхідності системи корпоративної соціальної відповідальності вже є кроком до розвитку.

Для впровадження та мінімізації негативних наслідків, відсутності очікуваного ефекту від корпоративної соціальної відповідальності потрібно зважити та оцінити всі ризики пов'язані з даним процесом, вітчизняні та зарубіжна науковці розробили широкий набір оцінок, основні з яких ми розглянули.

Перейдемо до аналітичної частини кваліфікаційної роботи та в наступному розділі проаналізуємо зовнішнє і внутрішнє середовище ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», його організаційно-правові аспекти функціонування, а також основні економічні та фінансові показники діяльності досліджуваного підприємства.

РОЗДІЛ 2.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «ПОЛТАВСЬКА ФІЛІЯ МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»

2.1. Організаційно-правові основи функціонування ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»

ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» працює на ринку металопрокату більше 25 років. Підприємство на сьогодні займає лідируючі позиції, надаючи широкий спектр послуг, пов'язаних з перепродажною підготовкою, реалізацією та доставкою металопрокату.

Юридичний статус підприємства: повна і скорочена назва підприємства:

Товариство з обмеженою відповідальністю ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД».

ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД».

Юридична адреса: Україна, 36007, Полтавська область, м. Полтава, вулиця Маршала Бірюзова, будинок 51А.

Номер і дата державної реєстрації: Дата заснування відокремленого підрозділу: 18 жовтня 2017 року № 10681030047026984

Ідентифікаційний код відокремленого підрозділу: 41670342.

Форма власності: Недержавна власність

Організаційно-правова форма: Товариство з обмеженою відповідальністю.

Розмір статутного фонду, а для публічного акціонерного товариства також види, кількість і вартість акцій: 100 грн.

Цілі і види діяльності:

Цілі ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» полягають в наступному:

– лідерство в областях поставки та обслуговування металопрокату в Україні;

- високі вимоги до якості обслуговування клієнтів;
- постійно покращувати якість продукції та послуг, які надаються;
- підтримувати та підвищувати професійні навички співробітників;
- відповідати заробленому іміджу надійного Товариства з постачання

металопрокату в Україні.

Види діяльності ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД».

Основний вид діяльності:

46.72 Оптова торгівля металами та металевими рудами.

Інші види діяльності:

25.11 Виробництво будівельних металевих конструкцій і частин конструкцій.

25.62 Механічне оброблення металевих виробів.

47.19 Інші види роздрібної торгівлі в неспеціалізованих магазинах.

49.41 Вантажний автомобільний транспорт.

52.29 Інша допоміжна діяльність у сфері транспорту.

ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» пропонує широкий асортимент металопрокату:

- швелер гнучий та гарячекатаний;
- листовий та трубний прокат;
- кутик металевий гарячекатаний та гнучий;
- балка двотаврова;
- шестигранник;
- дріт;
- арматура сталеві;
- катанка;
- смуга;
- круг сталевий;
- супутні товари.

Також Товариство надає спектр супутніх послуг, які можуть додатково замовити клієнти – це доставка, згинання металопродукату і порізка металу подовжню та поперечно.

Далі доцільно провести аналіз обсягу реалізованої продукції, робіт, послуг. Дані представлено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Аналіз обсягу реалізованої продукції, робіт, послуг ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2019-2021 рр.

	Обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг)						Відхилення			
	2019 рік		2020 рік		2021 рік		2021 до 2019		2021 до 2020	
	Тис.грн.	Питома вага, %	Тис.грн.	Питома вага, %	Тис.грн.	Питома вага, %	У сумі	У стр-рі	У сумі	У стр-рі
Обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг)	94396	100	104019,4	100	86597	100	-7798,4	-	-17422,2	-

За даними таблиці 2.1 можна зробити висновки, що в цілому обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг) на ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2019-2021 рр. скоротився на 7798,4 тис грн. така ситуація склалася через пандемію.

Статутом ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» визначено, що вищим органом підприємства є збори учасників, керівними органами є спостережна рада, правління та ревізійна комісія. Поточне управління роботою здійснюється генеральним директором за напрямками діяльності та їх заступниками.

До компетенції загальних зборів належать:

1. Внесення змін до Статуту спільного підприємства та його статутного капіталу;
2. Обрання та відкликання Голови та членів Наглядової Ради;
3. Обрання та відкликання Голови та членів Ревізійної комісії;

4. Обрання Голови та членів Правління підприємства;
5. Затвердження річної фінансової звітності, розподіл прибутків, збитків підприємства;
6. Затвердження звітів та висновків Ревізійної комісії, терміну і порядку виплати частини прибутку;
7. Створення виділених та припинення діяльності дочірніх підприємств, філій та представництв підприємства;
8. Прийняття рішень про випуск акцій;
9. Прийняття рішень про передачу ведення реєстру власників іменних цінних паперів підприємства;
10. Прийняття рішення про ліквідацію підприємства.

Заступнику директора з маркетингу підкорюється комерційний відділ та відділ збуту. Заступнику директора з маркетингу здійснює керівництво планово-економічного відділу, основні завдання, якого полягають в наступному:

- 1) Формування єдиної економічної політики підприємства, в основу якого покладено аналіз стану та тенденцій розвитку галузі;
- 2) Керівництво роботою економічного планування, сплановано на організацію раціональної господарської діяльності, виявлення та використання резервів виробництва з метою досягнення економічної ефективності;
- 3) Організація та удосконалення внутрішнього господарського розрахунку;
- 4) Контроль за виконання підрозділами підприємства законодавства в галузі економіки.

На підприємстві ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» є три види управління - організаційна структура, лінійно-функціональна структура та лінійно-організаційна структура.

Організаційна структура управління суб'єктом господарювання – це форма системи управління, що визначає склад, взаємодію та підпорядкованість її елементів. Керування Товариства побудоване таким чином, що забезпечити в

науково-технічних, організаційних відносинах всіх частин товариства, а також використання трудових матеріальних ресурсів.

На ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» працює лінійно-функціональна структура управління, що становить комбінацію лінійної і функціональної структури. В дану структуру покладено принцип розподілення повноважень та відповідальності за функціями прийняття рішень по вертикалі.

Також є лінійна організаційна структура, якій притаманно лише один керівник, якому підлеглий має підпорядкуватися і виконувати всі функції адміністративного і спеціального характеру у відповідному підрозділі. Керівник повинен бути висококваліфікованим, здатним вирішити складність різних питань та підрозділів.

Підприємство має вертикально-інтегровану модель бізнесу, що забезпечує ефективне ведення, гнучкість реагування та зміну кон'юктури на світовому ринку, стійке зростання, прибутковість незалежно від економічних циклів. Також до цієї групи належать металургійні та видобувні підприємства, які розташовані в Україні, США і Європі, а також продаж їх продукції охоплює весь світовий ринок. Більша частина готової продукції експортується до 75 країн світу на регіональні сегменти ринку.



Рисунок 2.1 – Структура управління ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»

Планово-економічний відділ включає в себе таких працівників, а саме:

- фахівець відділу по роботі з договорами;
- фахівець з публічних закупівель;
- провідного економіста;
- головного бухгалтера.

Функції по веденню бухгалтерського обліку на досліджуваному покладені на бухгалтерію, яка підпорядковується Головному бухгалтеру.

Фахівець відділу по роботі з договорами виконує наступні посадові обов'язки:

- проводить підготовку проектів договорів, їх супровід, укладання та контроль за виконанням;
- розгляд вхідних претензій та підготовка мотивованих відповідей;
- підготовка документів для направлення претензій контрагентам у разі невиконання договірних зобов'язань;
- перевірка наданої підрядниками документації, підготовка висновків, складання протоколів розбіжностей у разі заперечень щодо окремих умов договорів;
- розгляд надісланих контрагентами протоколів розбіжностей, а також пропозицій щодо внесення змін та доповнень до укладених договорів;
- здійснення заходів щодо досудового врегулювання спорів у разі незгоди з пропозиціями контрагентів щодо внесення змін до умов договорів, підготовка зустрічних пропозицій та претензій до контрагентів;
- контроль за виконанням умов договорів;
- аналіз вимог контрагентів, що містяться в претензіях;
- збір та систематизація даних про контрагентів, складання та ведення реєстру постачальників;
- вивчення практики укладання та виконання господарських і фінансових договорів з метою забезпечення відповідності умов договорів

інтересам підприємства та контрагентів, встановлення необхідності внесення корективів до договорів, пов'язаних із змінами законодавства, економіко-правовою ситуацією на ринку.

Фахівець з публічних закупівель. До основних завдань цієї посадової особи належить реєстрація участі у так званих державних замовленнях. Інакше – тендери, конкурси. Це перш за все, участь у формально-правовій підготовці та проведенні процедур у сфері надання чи отримання державних замовлень. Контроль за правильною оцінкою вартості предмета замовлення та складання кошторису також входить до кола обов'язків. По-друге, спеціаліст з проведення тендерів займається розробкою проектів технічних умов для істотних умов замовлення. Він також веде переговори з виконавцями для з'ясування сумнівів і питань.

Провідний економіст здійснює роботу щодо ведення господарської діяльності підприємства, яка спрямована на підвищення ефективності та рентабельності виробництва, досягнення високих кінцевих результатів при оптимальному використанні всіх видів ресурсів.

Здійснює економічний аналіз господарської діяльності підприємства та його підрозділів.

Визначає економічну ефективність організації праці та виробництва, впровадження нової техніки та технологій.

Здійснює контроль за ходом виконання планових показників по підприємству та його підрозділам, а також за використанням внутрішньогосподарських резервів.

Веде облік фактичної собівартості послуг укладених контрактів та договорів на обслуговування.

Здійснює підготовку техніко-економічних розрахунків комерційних пропозицій, перевірку кошторисної документації на будівництво, ремонт об'єктів, облік виконаних робіт, наданих послуг та оформлення актів здачі.

Бере участь у маркетингових дослідженнях та прогнозуванні розвитку виробництва.

Веде облік результатів виробничої діяльності підприємства та його підрозділів, а також облік укладених договорів.

Своєчасно складає та подає періодичні звіти.

Головний бухгалтер здійснює роботу з ведення бухгалтерського обліку майна, зобов'язань та господарських операцій.

Бере участь у розробці та здійсненні заходів, спрямованих на підтримання фінансової дисципліни та раціональне використання ресурсів.

Здійснює приймання та контроль первинної документації за відповідними ділянками бухгалтерського обліку та готує їх до лічильної обробки.

Складає бухгалтерські кошториси собівартості продукції (робіт, послуг), визначає джерела втрат і невиробничих витрат, готує пропозиції щодо їх запобігання.

Розраховує та перераховує податки та збори до бюджетів, страхові внески до державних позабюджетних соціальних фондів, платежі до банківських установ, заробітну плату робітників і службовців, а також відрахування коштів на матеріальне заохочення працівників підприємства та інші платежі.

2.2. Аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища Товариства

За сучасних умов функціонування промисловості України набуває активного розвитку на засадах впровадження нового інструментарію та дієвих механізмів управління. Металургійна галузь України є однією з провідних вітчизняних галузей країни. За результатами 2018 року Україна займає 10 місце у світі серед виробників чавуну та 13 місце з виробництва сталі. Показники розвитку України за 2018 рік показують, що порівняно з минулими кризовими роками Україна поступово повертає собі лідируючі позиції на світовому ринку серед найбільш розвинутих країн. Завдяки цьому металургійна промисловість відроджується та потребує розвитку та підтримку у таких напрямках: підприємства почали активний пошук нових партнерів і нових ринків збуту, а

також збільшили обсяги продажів за рахунок старих покупців; металургійна промисловість України почала інтеграцію до глобальних світових процесів і підвищення стандартів для відповідності на світовому ринку. Металургія являється рушійною промисловістю в Україні. У минулому році 1/3 валютних надходжень України припало на металургійну промисловість. Проте, за даними World Steel Association, з 2018 року Україна займає 13 місце у світовому рейтингу виробників сталі.

До найбільших виробників сталі у світі входять Китай, Індія, Японія, США, Південна Корея, Росія, Німеччина, Туреччина, Бразилія, Іран.

За останні 10 років показники виробництва сталі у Китаю та Індії виростили у 2 рази, що свідчить про підвищення конкуренції на світовому ринку металургійної продукції. Найбільша частка сталі виробляється у Китаї, що становить 51,3 % від світового обсягу виробництва. 20 найбільших країн, що виробляють сталь, виготовляють у сукупності більше 90 % світового виробництва. Одночасно найбільші споживачі сталі у світі у 2018 році були Китай, Європейський Союз, США та Японія. Також є країни, що не виробляють товари металургійної галузі або виробляють недостатньо для задоволення внутрішніх потреб, а саме країни Близького та Середнього Сходу, Африки, Південної та Центральної Америки.

Порівняно з країнами-лідерами Україна за останні 10 років вдвічі скоротила вироблення сталі, своєю чергою, Китай та Індія збільшили обсяги виготовлення сталі в 2 рази (рисунок 2.2).

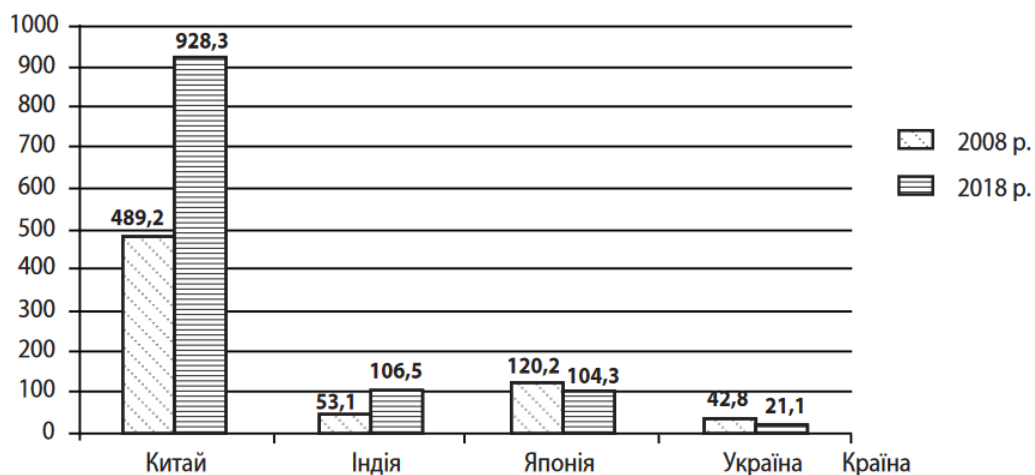


Рисунок 2.2 – Виробництво сталі порівняно з країнами-лідерами

Наразі чорна металургія світу перебуває у стані стагнації, незважаючи на те, що його ринок залишається висококонкурентним. При збільшенні попиту ринок швидко задовольнить потреби через велику кількість пропозицій, але все це веде до негативного наслідку, а саме складування продукції. Через таку проблему підприємства швидко будуть вичерпувати власні активи та закриватись. У грудні 2018 р. світове виробництво сталі становило 1808,6 млн т, що на 4,6 % більше, ніж у грудні 2017 р.

За таких показників є можливість подальшого зростання виробництва та виходу зі стану стагнації. Таким чином, існує значний резерв потужностей у світі з виплавки сталі, що не використовується. Порівняно з минулим роком резерв виробничих потужностей зростає. Така ситуація відображає загострення конкуренції на ринку світового сталого плавлення, а з іншого боку – показує можливість швидко задовольнити зростаючий попит на сталь у світі.

У разі збільшення попиту можливо використати резерв потужностей, що дозволять не змінювати ціну на товари. Це потрібно враховувати вітчизняним металургам при розробці власної ринкової стратегії та тактики на коротко- і середньотермінову перспективу. Також потрібно враховувати, що значний приплив попиту можливий лише з-за кордону, тому слід налагоджувати політичні й економічні стосунки з країнами-експортерами.

Починаючи з 2014 року Україна втратила частину металургійних потужностей на окупованих територіях Донбасу, що становить понад 3,3 млн т сталі на рік. За 2018 рік металургійна галузь України виготовила 20,6 млн т чавуну, що становить 102 % відносно аналогічного періоду 2017 р., 20,1 млн т сталі (98,5 % відносно 2017 р.), 18,36 млн т прокату (100,2 % відносно 2017 р.) (рис. 2.1). Таким чином, «металургійна» частка у ВВП становить понад 15 %, що є досить суттєвим.

Металургійна галузь України повертається в докризовий стан. Проте існують проблеми, що гальмують розвиток промисловості та є перепонами для позиціонування на нових ринках. Однією з головних проблем є фізично та морально застарілі технології, що не дозволяють бути конкурентоспроможними та задовольняти потреби покупців у якості продукції. Саме модернізація та впровадження інноваційних технологій дозволить відповідати світовим стандартам якості. Також значними проблемами розвитку металургійних підприємств є відсутність енергозберігаючих технологій.

Внаслідок кризи та відсутності превентивного управління змінами відбулась втрата значної частки ринку. Для вирішення виявлених проблем у металургійній галузі необхідно: по-перше, створення державного регулюючого органу, що одночасно буде регламентувати та контролювати діяльність як металургійних підприємств, так і галузі загалом (комісія або комітет при Міністерстві економічного розвитку і торгівлі). Використання нових енергозберігаючих та екологічних технологій дозволить взяти активну участь у різноманітних програмах і грантах, як надають партнери України (ЄС, ЄБРР, СОР тощо). За умови виконання усіх рекомендацій у наступні роки металургійна промисловість якісно зміниться та зможе завоювати нові ринки збуту. По-друге, слід налагодити співпрацю з інвесторами та підвищити привабливість галузі для нових, що дасть можливість вдосконалити технології та розширити можливості металургійних підприємств щодо розвитку взаємодії з підприємствами інших галузей.

Також доцільно визначити металеву продукцію, яка займає лідируючі позиції на ринку протягом 2018-2020 років. Загальна динаміка ємності металопродукції у період 2018-2020 років зазначена у таблиці 2.1.

Таблиця 2.2 – Ємність ринку металопродукції у 2018-2020 рр.

Назва продукції	2018	2019	2020
ГК тонколистовий прокат	935	900	959
ГК товстий лист	475	430	513
Кутик	135	115	105
Арматура	919	890	810
Катанка	441	420	399
Швелер	110	136	99
Балка	63	48	32
Рейки	90	97	115
Оцинкований прокат	310	328	385
Прокат з полімерним покриттям	292	305	320
Трубна заготовка	61	46	65
Труби	421	448	479
Чавун	137	168	156
Всього, тис. тон	4389	4331	4437

За даною таблицею, ми можемо зробити структуру ринку металопродукції та виявити відсоток обсягу продукції на ринку за 2020 рік за допомогою кругової діаграми.

Як ми бачимо з рисунку 2.3, найбільший відсоток обсягу ринку зайняли тонколистовий прокат – 24% та арматура – 24%.

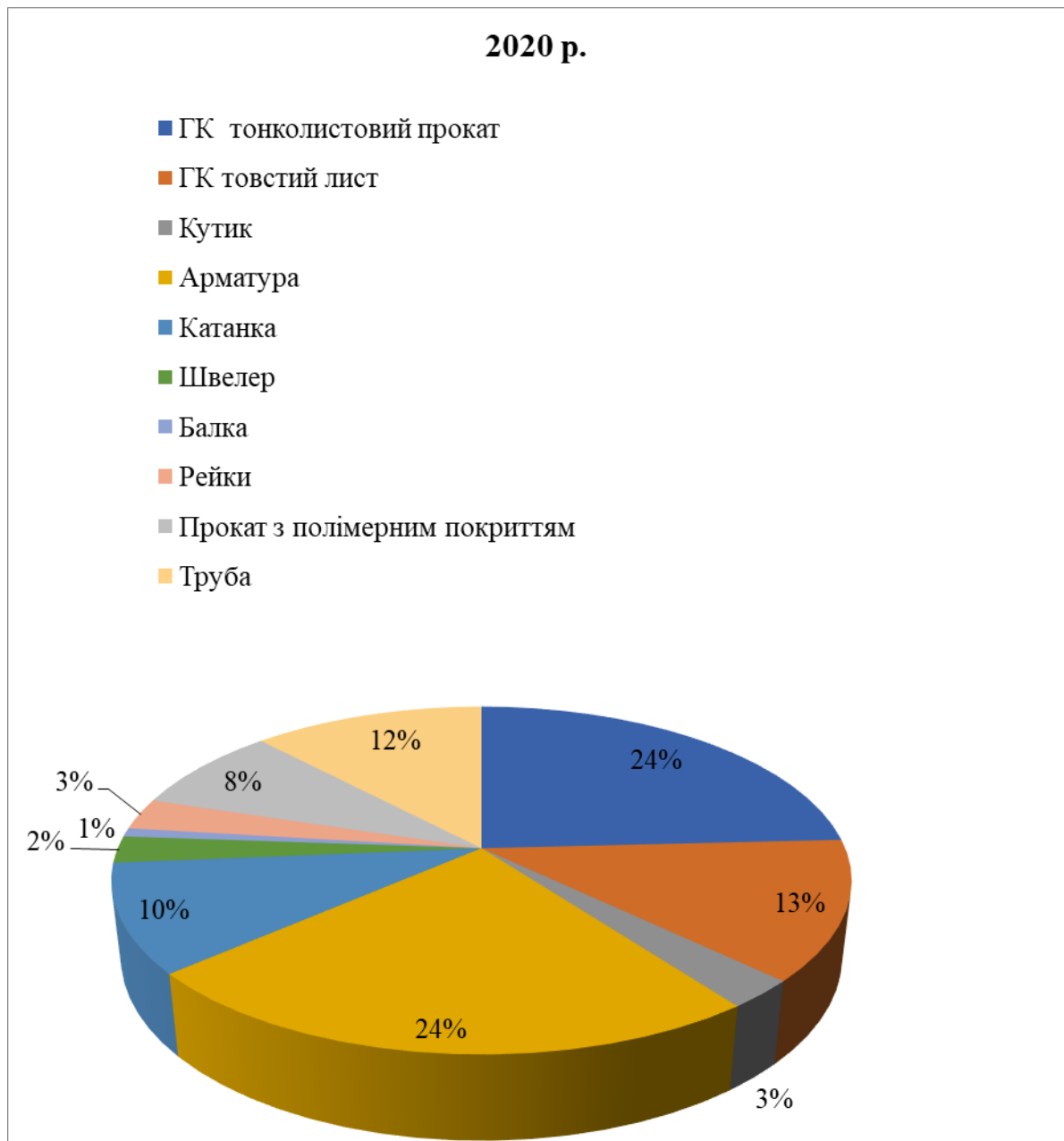


Рисунок 2.3 – Структура ринку металопродукції у 2020 році

Підприємства мають великий перелік методів для оцінки конкурентоспроможності. Методичні підходи оцінки і аналізу конкурентоспроможності підприємства можна їх розподіляти від способу піднесення інформації.

Ринок металопрокату в Україні досить активно розвивається і має багато компаній, які вдало конкурують на ньому. Вони здійснюють операції з купівлі, продажу металів та їх обробки.

2.3. Аналіз економічних та фінансових показників діяльності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»

Для того, щоб зробити висновок про те, чи ефективно працює досліджуване підприємство, необхідно його діяльність оцінити за допомогою фінансових та економічних показників.

Отже, для характеристики діяльності ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» розрахуємо показники, що стосуються капіталу та ресурсів підприємства, економічних та фінансових результатів діяльності підприємства, ефективності використання ресурсів підприємством та показники рентабельності за 2020 – 2022 роки, та проаналізуємо їх динаміку (табл. 2.3).

За даними таблиці 2.3. можна зробити наступні висновки, що активи підприємства за досліджуваний період збільшилися на 1740,8 тис. грн., або на 13,42%. При цьому необоротні активи у 2022 році порівняно з 2020 роком зменшилися на 1966,9 тис. грн., або на 31,82 %, а у 2022 році порівняно з 2021 роком вони збільшилися на 228,1 тис. грн., або на 5,7%. А нематеріальні активи у 2022 році порівняно з 2020 роком зменшилися на 3,5 тис. грн., або в 11,63%, а у 2022 році порівняно з 2021 роком вони зменшилися на 1,2 тис. грн., або в 4,32%.

Основні засоби у 2022 році у порівнянні з 2020 роком зменшилися на 2120,5 тис. грн., або на 35,84%, а у 2022 році відносно 2021 року вони збільшилися на 168,2 тис. грн., або на 4,64%. Це означає, що на підприємстві починає відбуватися оновлення основних засобів, а також проводиться модернізація обладнання.

Аналізуючи оборотні активи можна сказати, що їх величина збільшується у 2022 році порівняно з 2020 роком на 3637,6 тис. грн., або на 53,72%, що є не дуже позитивним моментом, оскільки уповільнення розрахунків є чинником уповільнення оборотності оборотних активів.

Таблиця 2.3 – Економічні та фінансові показники діяльності ПФ ТОВ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 рр.

№	Показники	Одиниці виміру	Рік			Відхилення			
			2020	2021	2022	2022 від 2020		2022 від 2021	
						Абсолютне	Темп приросту, %	Абсолютне	Темп приросту, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
АКТИВИ на кінець року									
1	Активи - всього	тис. грн.	12968,9	13335,1	14709,7	1740,8	13,42	1374,6	10,31
1.1	Необоротні активи	тис. грн.	6180,8	3985,8	4213,9	-1966,9	-31,82	228,1	5,7
1.1.1	Нематеріальні активи	тис. грн.	30,1	27,8	26,6	-3,5	-11,63	-1,2	-4,32
1.1.2	Незавершене будівництво (незавершені капітальні інвестиції з 2013 року)	тис. грн.	234,4	330,4	-	-	-	-	-
1.1.3	Основні засоби	тис. грн.	5916,1	3627,4	3795,6	-2120,5	-35,84	168,2	4,64
1.1.5	Фінансові інвестиції	тис. грн.	0,2	0,2	-	-	-	-	-
1.2	Оборотні активи	тис. грн.	6770,8	9261,8	10408,4	3637,6	53,72	1146,6	12,38
1.2.1	Запаси	тис. грн.	3117,3	5245,9	6294,9	3177,6	101,93	1049	19,99
1.2.2	Дебіторська заборгованість	тис. грн.	2296,8	3259,6	3865,4	1568,6	68,3	605,8	18,59
1.2.3	Грошові кошти та їх еквіваленти	тис. грн.	159,5	40,4	157,6	-1,9	-1,19	117,2	290,1
1.2.4	Інші оборотні активи	тис. грн.	112	230,9	177,9	65,9	58,84	-53	-22,95
ЗОБОВ'ЯЗАННЯ на кінець року									
2	Зобов'язання - усього	тис. грн.	1740,8	3181,5	5972,9	4232,1	243,11	2791,4	87,74
2.1	Довгострокові зобов'язання та забезпечення	тис. грн.	-	896,8	-	-	-	-	-
2.2	Поточні зобов'язання	тис. грн.	1740,8	2284,7	5972,9	4232,1	243,11	3688,2	161,43
2.2.1	Короткострокові кредити	тис. грн.	635,4	782,6	2897,6	2262,2	356,03	2115	270,25
2.2.2	Кредиторська заборг. за товари	тис. грн.	370,0	646,1	1465,2	1095,2	296	819,1	126,78
2.2.3	Кредиторська заборг. за розрахунками	тис. грн.	363,6	563	734,5	370,9	102	171,5	30,48
2.2.4	Доходи майбутніх періодів	тис. грн.	-	-	-	-	-	-	-
2.2.5	Забезпечення витрат і платежів	тис. грн.	371,8	293,0	712,5	340,7	91,64	419,5	147,17

Продовження таблиці 2.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ на кінець року								
3	Власний капітал – усього	тис. грн.	11228,1	10153,6	7791,2	-3436,9	-30,61	-2362,4	-23,27
3.1	Статутний капітал	тис. грн.	35,5	147	147	111,5	314,1	0	-
3.2	Додатковий капітал	тис. грн.	8120,8	5752,3	4750,2	-3370,6	-41,51	-1002,1	-17,42
3.3	Резервний капітал	тис. грн.	42,7	42,7	113,6	70,9	166,04	70,9	166,04
3.5	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	тис. грн.	3029,1	4211,6	2780,4	-248,7	-8,2	-1431,2	-34
	РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА								
4.1	Основні засоби								
4.1.1	за первинною вартістю на кінець року	тис. грн.	10995,5	8821,2	9012,5	-1983	-18,03	191,3	2,17
4.1.2	знос на кінець року	тис. грн.	5079,4	5193,8	5216,9	137,5	2,71	23,1	0,44
4.1.3	середньорічна вартість основних засобів	тис. грн.	10876,6	9908,35	8916,85	-1959,75	-18,02	-991,5	-10
4.2	Нематеріальні активи								
4.2.1	за первинною вартістю на кінець року	тис. грн.	39,8	56,1	56,1	16,3	40,96	0	-
4.2.2	знос (накопичена амортизація) на кінець року	тис. грн.	9,7	28,3	29,5	19,8	204,12	1,2	4,24
4.2.3	середня вартість нематеріальних активів	тис. грн.	32,45	47,95	56,1	23,65	72,88	8,15	16,99
4.3	Оборотні активи								
4.3.1	усього на кінець року	тис. грн.	6770,8	9261,8	10408,4	3637,6	53,73	1146,6	12,38
4.3.2	дебіторська заборгованість на кінець року	тис. грн.	2352,9	3259,6	3865,4	1512,5	64,28	605,8	18,59
4.3.3	середні залишки оборотних засобів	тис. грн.	8011,15	8016,3	9835,1	1823,95	22,77	1818,8	22,69
4.4	Середньооблікова чисельність								
4.4.1	середньооблікова чисельність працівників	осіб	78	62	85	7	8,97	23	37,1
4.4.2	середньооблікова чисельність робітників	осіб	63	51	68	5	7,9	17	33,3

Продовження таблиці 2.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ЕКОНОМІЧНІ ТА ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ									
5.1	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	тис. грн.	102159,9	112651,1	93720,1	-8439,8	-8,26	-18931	-16,8
5.2	Обсяг реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	тис. грн.	102159,9	112651,1	93720,1	-8439,8	-8,26	-18931	-16,8
5.3	Обсяг виробництва продукції	тис. грн.	102159,9	112651,1	93720,1	-8439,8	-8,26	-18931	-16,8
5.4	Собівартість реалізованої продукції	тис. грн.	94395,6	104019,4	86597,2	-7798,4	-8,26	-17422,2	-16,8
5.5	Валовий прибуток (збиток)	тис. грн.	7764,3	8631,7	7123,8	-640,5	-8,25	-1507,9	-17,47
5.6	Прибуток від операційної діяльності	тис. грн.	1395,0	1392,4	1409,9	14,9	1,07	17,5	1,26
5.7	Прибуток (збиток) від звичайної діяльності до оподаткування	тис. грн.	880,1	764,2	689,8	-190,3	-21,62	-74,4	-9,74
5.8	Чистий прибуток (збиток)	тис. грн.	630,2	573,2	517,3	-112,9	-17,91	-55,9	-9,75
ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ									
6.1	Продуктивність праці одного працівника	тис. грн. / особа	1309,74	1816,95	1102,59	-207,15	-15,82	-714,36	-39,32
6.2	Продуктивність праці одного робітника	тис. грн. / особа	1621,59	2208,85	1378,24	-243,35	-15,01	-830,61	-37,6
6.5	Коефіцієнт зносу основних засобів на кінець року		0,46	0,59	0,58	0,12	28,09	-0,01	-1,69
6.6	Коефіцієнт оновлення основних засобів		0,027	0,033	0,46	0,433	У 16 разів	0,43	У 14 разів
6.7	Коефіцієнт вибуття основних засобів		0,083	0,006	0,29	0,21	249,4	0,284	У 47 разів
6.8	Фондовіддача	грн./ грн.	9,4	11,4	10,5	1,1	11,7	-0,9	7,9
6.9	Фондоозброєність праці працівників	тис. грн./чол.	139,4	159,8	104,9	-34,5	-24,75	-54,9	-34,36
6.10	Коефіцієнт обіговості оборотних засобів		12,75	14,05	9,53	-3,22	-25,25	-4,52	32,17
6.11	Середній період обороту оборотних засобів	дні	28	26	38	10	35,71	12	46,15

Продовження таблиці 2.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.12	Коефіцієнт обіговості активів	грн./ грн.	8,3	8,6	6,7	-1,6	-19,28	-1,9	22,1
6.13	Коефіцієнт обіговості дебіторської заборгованості	оборот	48,91	46,55	28,83	-20,08	-41,1	-17,72	-38,1
6.14	Середній період обороту дебіторської заборгованості за товари, роботи, послуги	дні	7,4	7,7	12,5	5,1	68,9	4,8	62,3
6.15	Коефіцієнт обіговості запасів	оборот	35,15	26,94	16,24	-18,91	53,8	-10,7	-39,7
6.16	Середній період зберігання запасів	дні	10,2	13,4	22,2	12	117,7	8,8	65,7
6.17	Тривалість операційного циклу	дні	17,6	21,1	34,7	17,1	97,2	13,6	64,5
ПОКАЗНИКИ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ									
7.1	Рентабельність продажу	%	0,86	0,68	0,74	-0,12	-	0,06	-
7.2	Рентабельність активів	%	7,2	5,8	4,9	-2,3	-	-0,9	-
7.3	Рентабельність власного капіталу	%	5,8	5,4	5,8	0	-	0,4	-
ПОКАЗНИКИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ									
8.1	Капітальні інвестиції за рік	тис. грн.	3549,7	303,4	428,9	-3120,8	87,9	125,5	41,4
8.2	Фінансові інвестиції за рік	тис. грн.	-	-	-	-	-	-	-
ПОКАЗНИКИ ДІЛОВОЇ АКТИВНОСТІ									
9.1	Середній розмір дебіторської заборгованості	тис. грн.	2401,5	2778,2	3562,5	1161	48,3	784,3	28,2
9.2	Оборотність дебіторської заборгованості	оборот	42,5	40,6	26,3	-16,2	-38,1	-14,3	-35,2
9.3	Середній розмір кредиторської заборгованості	тис. грн.	516,95	795,35	1360,65	843,7	163,2	565,3	71,1
9.4	Оборотність кредиторської заборгованості	оборот	197,6	141,6	68,9	-128,7	-65,1	-72,7	51,3
9.5	Середній розмір запасів	тис. грн.	2906,05	2781,6	5770,4	2864,35	98,6	2988,8	107,5
9.6	Оборотність запасів	оборот	35,2	40,5	16,3	-18,9	-53,7	-24,2	59,8
9.7	Середній період інкасації	дні	8,5	8,7	13,7	5,2	61,2	5	57,5
9.8	Середній період розрахунків з кредиторами	дні	1,8	2,5	5,2	3,4	188,9	2,7	108

Продовження таблиці 2.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.9	Середній строк зберігання запасів	дні	10,2	8,9	22,1	11,9	116,7	13,2	148,3
9.10	Період обороту грошових коштів	дні	16,9	15,1	30,6	13,7	81,1	15,5	102,7
ПОКАЗНИКИ ЛІКВІДНОСТІ									
10.1	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$\geq 0,2$	0,09	0,02	0,03	-0,06	-66,7	0,01	50
10.2	Коефіцієнт швидкої ліквідності	$\geq 0,7$	1,48	1,55	0,7	-0,78	-52,7	-0,85	-54,8
10.3	Коефіцієнт загальної ліквідності	> 1	3,89	4,05	1,74	-2,15	-54,2	-2,31	-57,1
ПОКАЗНИКИ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ									
Показники структури джерел формування									
11.1.1	Коефіцієнт економічної незалежності (автономії)	$\geq 0,5$	0,87	0,76	0,53	-0,34	-39,1	-0,23	-30,3
11.1.2	Коефіцієнт концентрації позикового капіт.	$< 0,5$	0,13	0,24	0,41	0,28	215,4	0,17	70,8
11.1.3	Коефіцієнт фінансового ризику	< 1	0,16	0,31	0,77	0,61	381,3	0,46	148,4
11.1.4	Коефіцієнт фінансової стабільності	≥ 1	6,45	4,42	1,3	-5,15	-79,8	-3,12	-70,6
11.1.5	Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів	$< 0,5$	-	0,08	-	-	-	-	-
11.1.6	Коефіцієнт довгострокових зобов'язань і забезпечень	зниження	-	0,28	-	-	-	-	-
11.1.7	Коефіцієнт поточних зобов'язань і забезп.	підвищення	1	0,72	1	0	-	0,28	38,9
11.1.8	Коефіцієнт страхування бізнесу	підвищення	0,003	0,003	0,008	0,005	166,7	0,005	166,7
11.1.9	Коефіцієнт страхування власного капіталу	підвищення	0,004	0,004	0,015	0,011	275	0,011	275
11.1.10	Коефіцієнт страхування зареєстрованого (пайового) капіталу	підвищення	1,2	0,3	0,8	-1,985	33,3	0,5	166,7
Показники стану оборотних активів									
11.2.1	Коефіцієнт маневреності власного капіталу	$\geq 0,5$	0,45	0,61	0,46	0,01	2,2	-0,15	24,6
11.2.2	Коефіцієнт забезпеченості оборотних активів власними коштами	$\geq 0,1$	0,75	0,67	0,35	-0,4	53,3	-0,32	-47,8
11.2.3	Коефіцієнт забезпеченості запасів власними коштами	$\geq 0,5$	1,62	1,18	0,57	-1,05	-64,8	-0,61	-51,7
11.2.4	Коефіцієнт маневреності власних оборотних коштів	підвищення	0,032	0,007	0,044	0,012	37,5	0,037	528,6

Показники стану основного капіталу									
11.3.1	Коефіцієнт майна виробничого призначення виробничого потенціалу	підвищення	0,7	0,67	0,69	-0,01	-1,4	0,02	3
11.3.2	Коефіцієнт реальної вартості основних засобів	підвищення	0,46	0,27	0,26	-0,2	-43,5	-0,01	-3,7
11.3.3	Коефіцієнт нагромадження амортизації	знижен	0,46	0,59	0,58	0,12	26,1	-0,01	-1,7
11.3.4	Коефіцієнт співвідношення оборотних і необоротних активів	підвищення	1,1	2,32	2,47	1,37	124,5	0,15	6,5

Динаміка активів ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 роки представлена на рисунку 2.4.

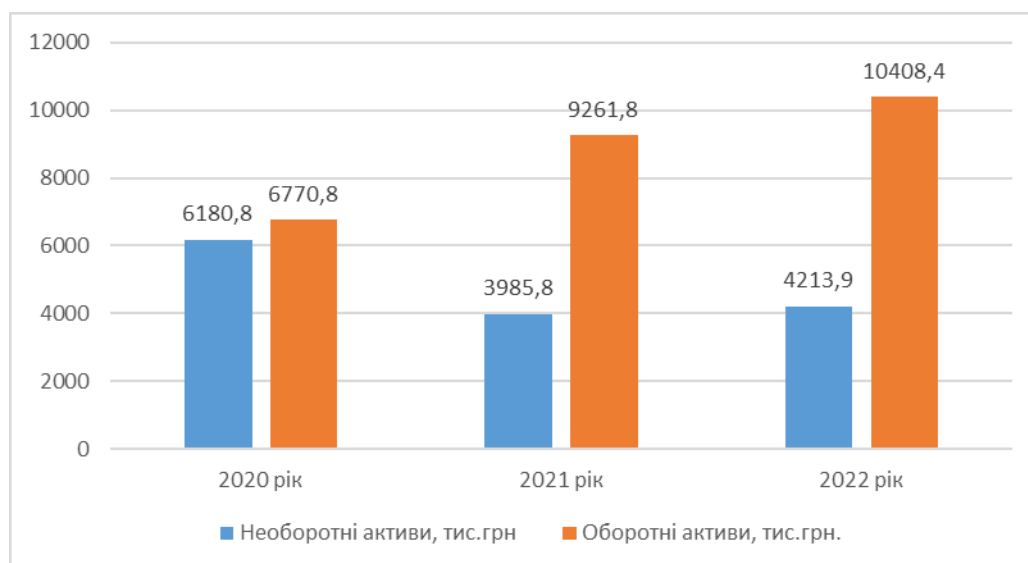


Рисунок 2.4 – Динаміка активів ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 роки

Аналізуючи зобов'язання ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» можна сказати, що поточні зобов'язання у 2022 році у порівнянні з 2020 роком збільшилися на 4232,1 тис.грн, або майже в 2,5 рази.

Власний капітал за обстежуваний період на досліджуваному підприємстві з кожним роком зменшувався. Отже, він зменшився у 2022 році порівняно з 2020 роком на 3436,9 тис.грн, або на 30,61%, що не є позитивним чинником.

Щодо аналізу ресурсів на ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», то тут можна спостерігати, що середньорічна вартість основних засобів у період з 2020 по 2022 рік зменшилася на 1959,75 тис.грн, або на 18,02%. Середня вартість нематеріальних активів за той же період збільшилась на 23,65 тис.грн., або в 72,88%. Щодо середніх залишків оборотних засобів, то тут спостерігається тенденція до збільшення їх у 2022 році порівняно з 2020 роком на 1823,95 тис.грн., або на 22,77%.

Динаміку ресурсів ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» зображено на рисунку 2.5.

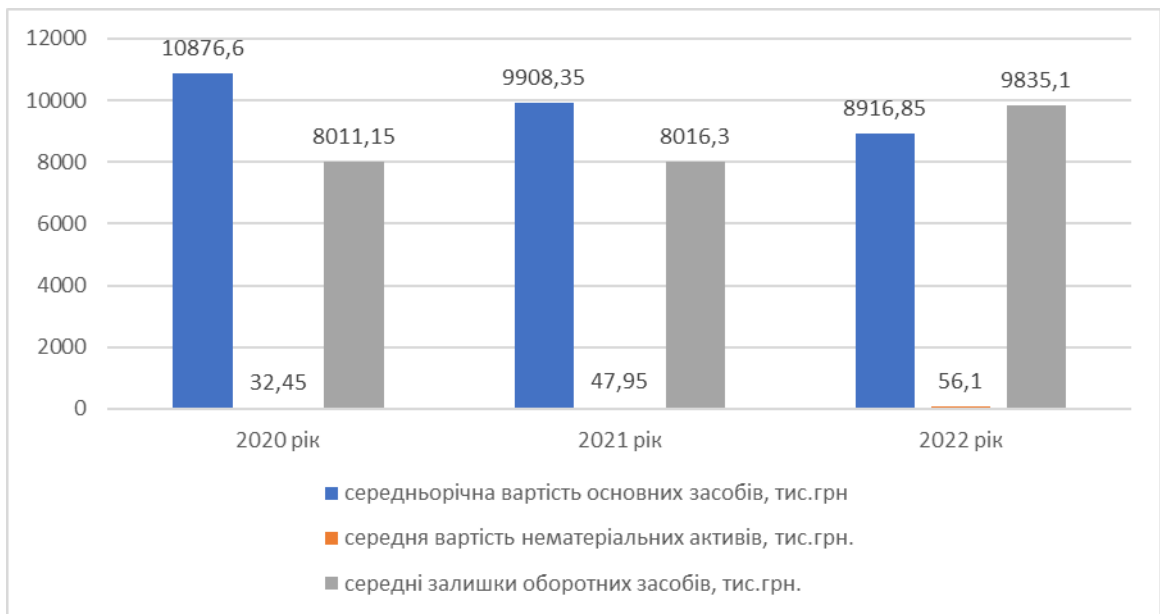


Рисунок 2.5. – Динаміка ресурсів ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 роки

Проведене дослідження персоналу підприємства дає змогу сказати, що на ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» середньооблікова чисельність працівників у 2022 році порівняно з 2020 роком збільшилася на 7 особи, або на 8,97 %, а середньооблікова чисельність робітників за цей же період зросла на 5 осіб, або 7,9%. Збільшення чисельності робітників позитивно характеризує діяльність підприємства і безпосередньо впливає на зменшення трудовитрат.

Щодо аналізу економічних та фінансових показників ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», то можна зробити наступні висновки. Щодо такого показника як чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, то він у 2022 році порівняно з 2020 роком зменшився на 8439,8 тис.грн., або на 8,26%.

Собівартість реалізованої продукції так само як і попередній показник зменшилася, так у 2022 році порівняно з 2020 роком на 7798,4 тис.грн., або на 8,26%. Валовий прибуток у продовж досліджуваного періоду він себе по різному – у 2021 порівняно з 2020 роком він збільшується, а у 2022 році знову зменшується. Так у 2022 році порівняно з 2020 роком він зменшився на 640,5 тис.грн., або на 8,25%, а у порівнянні з 2021 роком він зменшився на 1507,9 тис.грн., або на 17,47%. Прибуток від звичайної діяльності до оподаткування має

тенденцію до зниження впродовж 3-х років, так у 2022 році порівняно з 2020 роком він зменшився на 190,3 тис.грн., або на 21,62 %. Чистий прибуток також з кожним роком зменшується, отже у 2022 році порівняно з 2020 роком він зменшився на 112,9 тис.грн., або на 17,91%.

Динаміку основних економічних та фінансових результатів ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 роки представлено на рисунку 2.6.

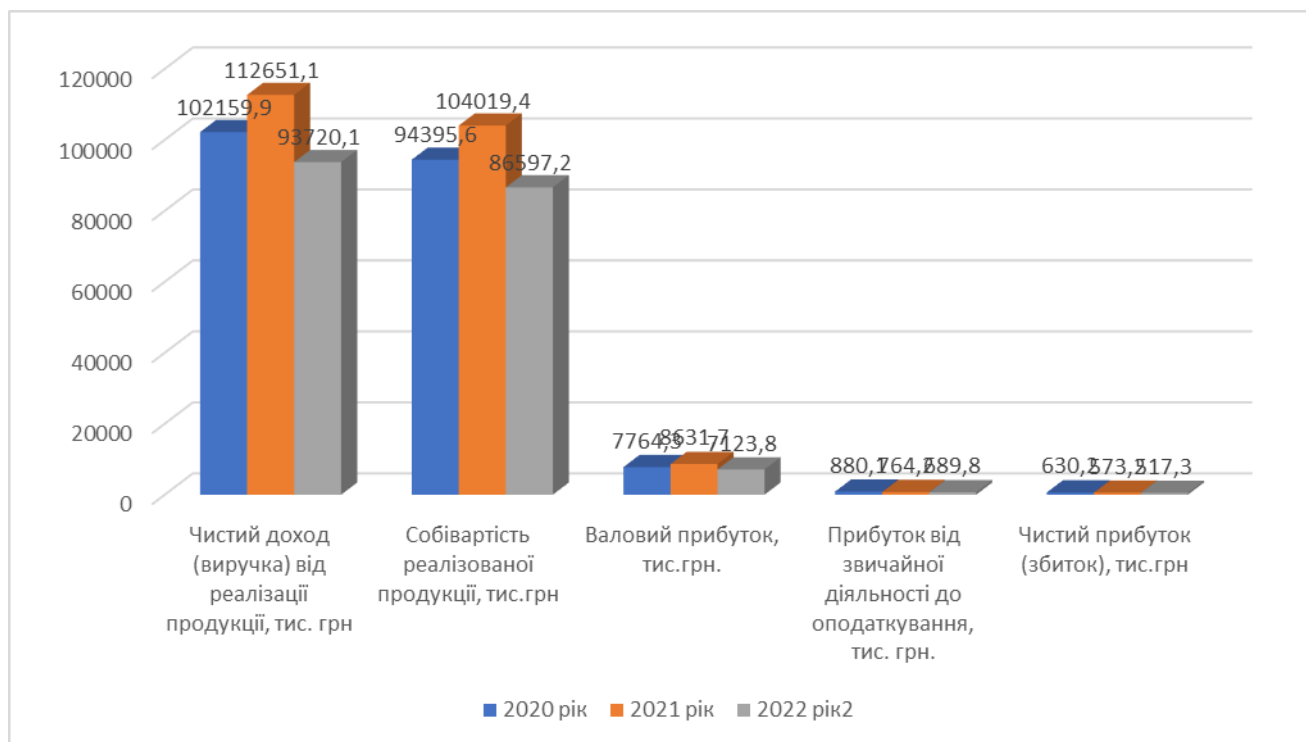


Рисунок 2.6 – Динаміка економічних та фінансових результатів ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 роки

Щодо ефективності використання ресурсів, то динаміка показників за досліджуваний період наступна. Продуктивність праці як одного працівника, так і одного робітника знизилася. Таким чином продуктивність праці одного працівника зменшилась у 2022 році порівняно з 2020 роком на 207,15 тис.грн/особу., а продуктивність праці одного робітника зменшилась на 243,35 тис.грн./особу.

Коефіцієнт зносу основних засобів на кінець року за період з 2020 по 2022 рік коливається в діапазоні 0,46 – 0,58. Він характеризує фізичний стан основних засобів і тут спостерігається хоч і не значна, але динаміки покращення.

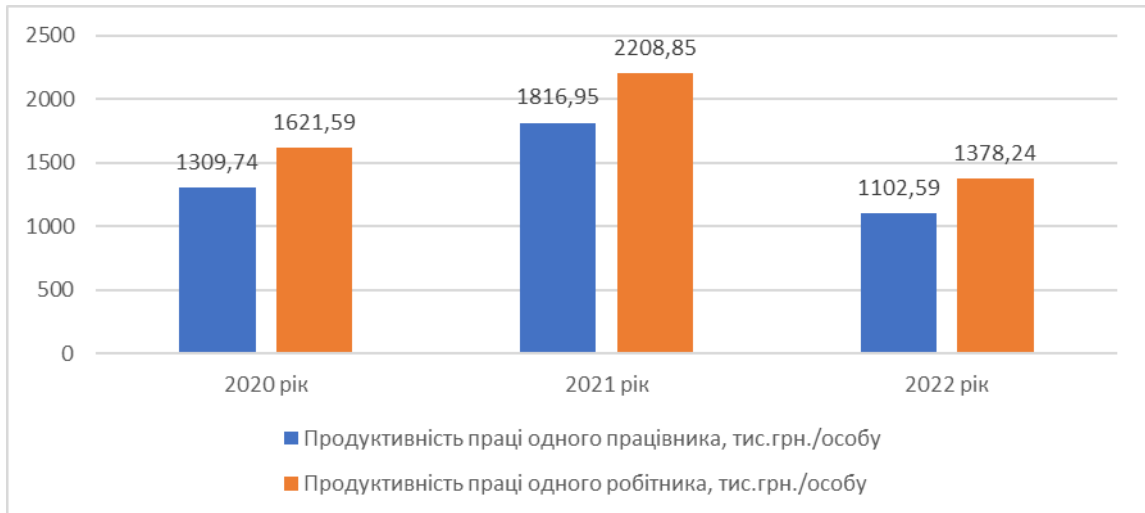


Рисунок 2.7 – Динаміка продуктивності праці на ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 роки

У 2022 році порівняно з 2020 роком спостерігається збільшення фондівдачі, що говорить про ефективне використання основних фондів) та простежується негативна динаміка зменшення фондоозброєності праці працівників.

На рисунку 2.8 представлено динаміку показників фондівдачі та фондоозброєності праці працівників ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 роки.

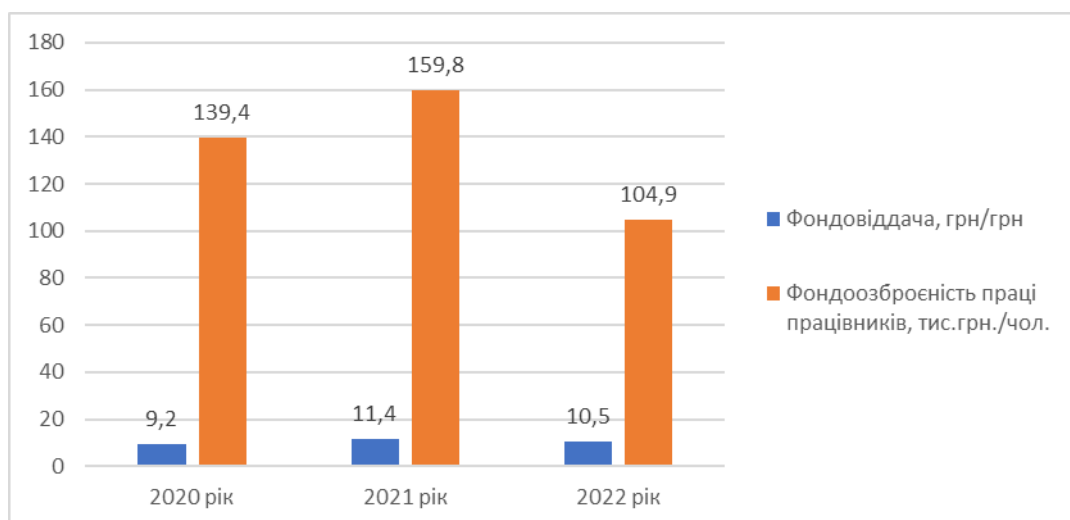


Рисунок 2.8 – Динаміка показників фондівдачі та фондоозброєності праці працівників ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 роки

Далі доцільно проаналізувати показники рентабельності. До основних показників рентабельності відносяться: рентабельність продажу, рентабельність активів та рентабельність власного капіталу.

Отже, рентабельність продажу зменшилась з 0,86% у 2020 році до 0,74% у 2022 році. Рентабельність активів зменшилась з 7,2% у 2020 р. до 4,9% у 2022 році. Рентабельність власного капіталу ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», яка характеризує рівень прибутковості власного капіталу, вкладеного в підприємство і є одним із основних показників інвестиційної привабливості, оскільки його рівень показує верхню межу дивідендних виплат залишилася без змін у 2022 році порівняно з 2020 роком. Динаміка показників рентабельності ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 роки представлена на рисунку 2.9.

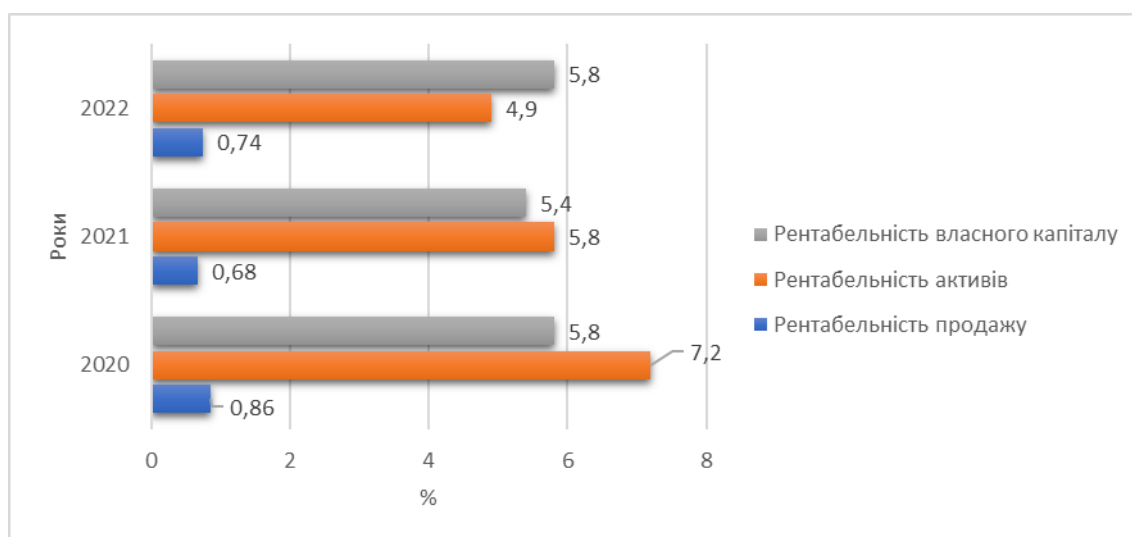


Рисунок 2.9 – Динаміка показників рентабельності ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 роки

Таким чином, проведений аналіз діяльності ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 роки показав, що його економічні та фінансові показники за цей період покращились та у цілому господарська підприємства є ефективною.

Для проведення експрес-аналізу фінансового стану побудуємо аналітичну таблицю 2.4, в якій відображена структура, динаміка і структурна динаміка активу

і пасиву балансу. Для більшої зручності загальної оцінки капіталу підприємства статті балансу згрупуємо в окремі специфічні групи – за ознакою ліквідності (статті активу) і терміновості зобов'язань (статті пасиву).

У табл. 2.4 наведемо експрес-аналіз складу та структури капіталу ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» та джерел його формування за 2020-2022 рр.

Активи ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» формуються з оборотних та необоротних активів. Протягом 2020-2022 рр. помітне значне переважання оборотних активів. У 2022 р. розмір оборотних активів складав 10408,4 тис. грн., що на 3637,6 тис. грн. більше за 2020 р. та на 1146,6 тис. грн. більше від 2021 року. У питомій вазі частка оборотних активів у 2022 році складає 70,7 %, що на 18,5 % більше за 2020 р. та на 1,2 % більше від 2021 року. Питома вага необоротних активів у 2022 році порівняно з 2020 роком зменшилася на 19 %. Зменшення розміру необоротних активів у 2020 р. зумовлено низьким рівнем оновленням основних фондів. Витрати майбутніх періодів за цей період збільшилися у структурі на 04%. На рисунку 2.10 наведено структуру активів ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД».

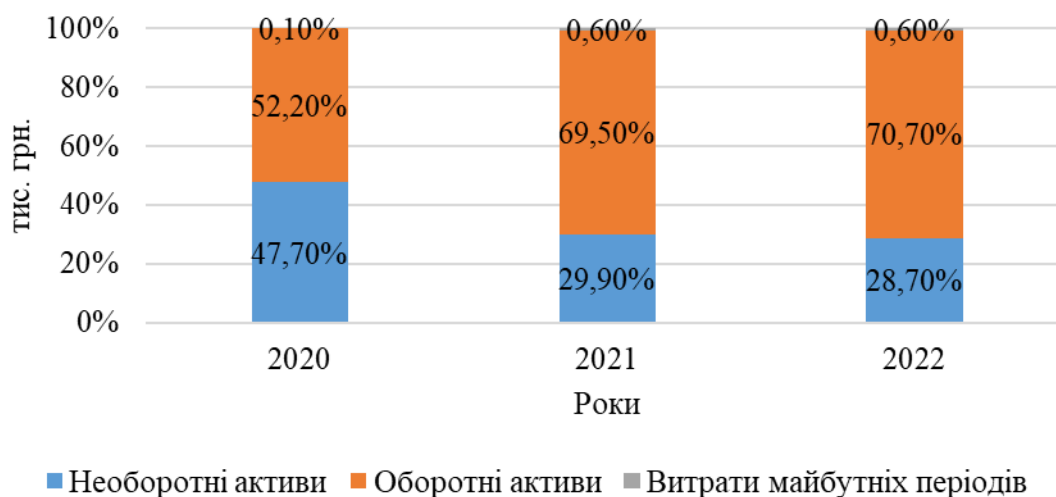


Рисунок 2.10 – Структура активів ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» у 2020-2022 рр., %

Джерела формування капіталу ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» представлені власним капіталом, поточними зобов'язаннями та забезпеченнями та довгостроковими зобов'язаннями і забезпеченнями. У динаміці помітні негативні зміни щодо зменшення як у абсолютних, так і відносних значеннях власного капіталу та зниження поточних зобов'язань та забезпечень та довгострокових зобов'язань і забезпечень. Розмір власного капіталу в 2022 р. складав 7791,2 тис. грн., що на 3436,9 тис. грн. менше від 2020 р. та на 2362,4 тис. грн. менше за 2021 рік. У питомій вазі частка власного капіталу в 2022 р. складає 53 %, що на 33,6 % менше за 2020 р. та на 23,2 % менше від 2021 р.

Довгострокові зобов'язання та забезпечення у ТОВ ПФ «Метал Холдінг Трейд» з'явилися у 2021 та 2022 роках. Поточні зобов'язання ТОВ ПФ «Метал Холдінг Трейд» у 2022 р. склали 5972,9 тис. грн., що на 4232,1 тис. грн. більше за 2020 р. та на 3688,2 тис. грн. більше від 2021 року. На рисунку 4.2 наведено структуру джерел формування капіталу ТОВ ПФ «Метал Холдінг Трейд» за 2020-2022 рр.

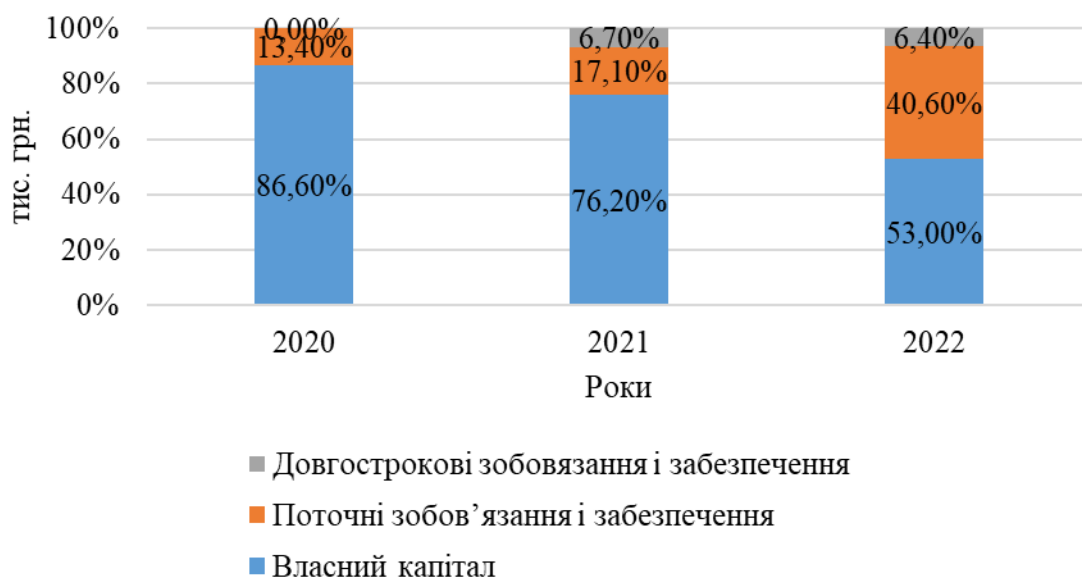


Рисунок 2.11 – Структура джерел формування капіталу ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 рр., %

Таким чином, у структурі капіталу ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» помітні негативні зміни щодо зменшення власного капіталу та збільшення позикового. У структурі активів підприємства переважають оборотні активи, що свідчить про достатньо високу ліквідність балансу ТОВ ПФ «Метал Холдінг Трейд».

Фінансова стійкість (стабільність) є однією з найважливіших характеристик фінансового стану підприємства. Фінансова стійкість – це рівновага між власними та залученими засобами, надійно гарантована платоспроможність, незалежність від випадковостей ринкової кон’юнктури та партнерів, наявність такої величини прибутку, який би забезпечив самофінансування, довіра кредиторів та інвесторів, а також рівень залежності від них. У табл. 2.5 наведемо аналіз показників фінансової структури капіталу ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 рр.

Таблиця 2.5 – Аналіз показників фінансової структури капіталу ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»

Показники	На кінець 2020 року	На кінець 2021 року	На кінець 2022 року	Відхилення (+,-) звітного періоду до	
				2018 року	2019 року
1. Коефіцієнт автономії ($\geq 0,5$)	0,87	0,76	0,53	-0,34	-0,23
2. Коефіцієнт концентрації залученого капіталу ($< 0,5$)	0,13	0,24	0,47	0,34	0,23
3. Коефіцієнт фінансової залежності (< 2)	1,16	1,31	1,89	0,73	0,58
4. Коефіцієнт фінансування (> 1)	6,45	3,19	1,13	-5,32	-2,06
6. Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів	0,13	0,17	0,41	0,28	0,24
7. Коефіцієнт забезпеченості запасів ($> 0,8$)	1,62	1,18	0,57	-1,05	-0,61
8. Коефіцієнт забезпеченості обігових засобів ($\geq 0,5$)	2,57	1,53	1,15	-1,42	-0,38
9. Коефіцієнт маневреності ($> 0,5$)	0,45	0,61	0,46	0,01	-0,16

Коефіцієнт економічної незалежності ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» дещо зменшився з 0,87 до 0,53 протягом 2020-2022 рр. Це свідчить про те, що фінансування підприємства дещо

зменшилося та у 2022 році на 53 % здійснювалося за рахунок власного капіталу. Відповідно коефіцієнт фінансової залежності мав тенденцію щодо підвищення з 1,16 у 2018 р. до 1,89 протягом 2020-2022 рр. Динаміка цих змін наведена на рисунку 2.12.

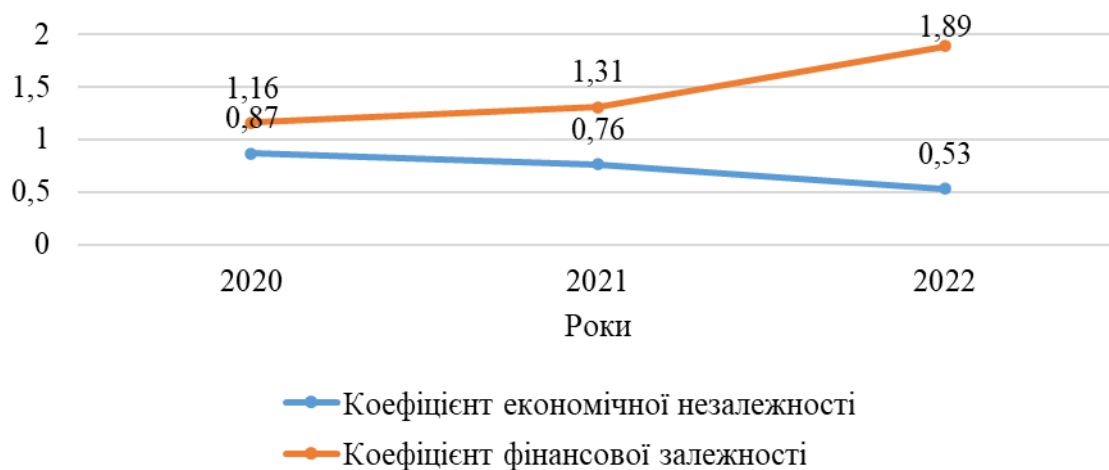


Рисунок 2.12 – Динаміка порівняння коефіцієнта економічної незалежності та коефіцієнта фінансової залежності ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 рр.

Коефіцієнт фінансування ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» протягом 2020-2022 рр. відповідає нормативному значенню, що свідчить про високу його фінансову стійкість. Але даний коефіцієнт має тенденцію до зниження. На кінець 2022 р. він склав 1,13, що на 5,32 менше за 2020 рік. У звітному році на 1 грн. позикового капіталу припадало 1,13 грн. власного капіталу ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД».

Коефіцієнт забезпеченості запасів підприємства протягом 2020-2022 рр. знижувався з 1,62 до 0,57. Загалом це свідчить про хороші довгострокові перспективи ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД». Цей коефіцієнт показує, яка частка матеріальних обігових засобів фінансується за рахунок власного обігового капіталу.

Остаточний висновок про фінансовий стан досліджуваного підприємства дозволить зробити аналіз узагальнюючих показників фінансової стійкості досліджуваного підприємства.

Таблиця 2.6 – Аналіз узагальнюючих показників фінансової стійкості ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»

Показники	На кінець 1-го року	На кінець 2-го року	На кінець 3-го року
1. Наявність власних обігових коштів для формування запасів – Н1	5047,3	6167,8	3577,3
2. Наявність власних обігових та довгострокових позикових коштів для формування запасів – Н2	6788,1	9349,3	10495,8
3. Наявність власних обігових, довгострокових і короткострокових позикових коштів для формування запасів – Н3	7423,5	10131,9	13393,4
4. Запаси – Н4	3117,3	5245,9	6294,9
5. Надлишок (+) нестача (-) власних обігових коштів для формування запасів – Е1	1900	921,9	-2717,6
6. Надлишок (+) нестача (-) власних обігових та довгострокових позикових коштів для формування запасів – Е2	3670,8	4103,4	4200,9
7. Надлишок (+) нестача (-) власних обігових, довгострокових і короткострокових позикових коштів для формування запасів – Е3	4306,2	4886	7098,5

Згідно наведених вище даних ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» має нормальну фінансову стійкість. Адже, підприємство має змогу майже повністю за рахунок власних коштів фінансувати потреби у запасах.

Ліквідність балансу – це ступінь покриття зобов'язань підприємства активами, строк перетворення яких у грошові кошти відповідає терміну погашення зобов'язань. Від ступеня ліквідності балансу залежить платоспроможність установи. Основною ознакою ліквідності – формальне перевищення вартості оборотних активів над короткостроковими пасивами. І чим більше це перевищення, тим сприятливіший фінансовий стан має заклад з позиції ліквідності.

Актуальність визначення ліквідності балансу набуває особливого значення в умовах економічної нестабільності, а також при ліквідації установи внаслідок його банкрутства. Тут постає питання: чи установи коштів для покриття його заборгованості. Така ж проблема виникає, коли необхідно визначити, чи достатньо в установи коштів для розрахунків з кредиторами, тобто здатність ліквідувати (погасити) заборгованість наявними засобами. В даному випадку під ліквідністю мається на увазі наявність у установи оборотних коштів у розмірі, теоретично достатньому для погашення короткострокових зобов'язань.

Ліквідність дозволяє ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» своєчасно розраховувати з своїми кредиторами. Особливо важливим є аналіз ліквідності в умовах сьогодення, коли значна кількість підприємств в умовах Covid-19 і війни є низько забезпеченими власними найбільш ліквідними активами.

Аналіз ліквідності ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» слід проводити завдяки розрахунку балансу ліквідності, а також коефіцієнтному аналізу. Для початку у таблиці 2.7 наведемо баланс ліквідності ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 рр.

Складений баланс ліквідності вказує на те, що ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за рахунок найбільш ліквідних активів, якими є грошові кошти, не зможе повністю покрити найбільш термінові зобов'язання.

Так, у 2022 р. цей дефіцит склав 576,9 тис. грн., тоді як в 2020 р. він складав 204,1 тис. грн. Відтак, загалом забезпеченість найбільш ліквідними активами ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» зменшується, що є не досить позитивним. Розміри інших активів перевищує розміри пасивів, а постійні пасиви більші у 2022 р. на 4362,6 тис. грн. від важко реалізованих активів.

Таблиця 2.7 – Баланс ліквідності ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 рр.

Актив	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Пасив	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Платіжний надлишок або недостача		
								2020 р.	2021 р.	2022 р.
1. Найбільш ліквідні активи (А1)	159,5	40,4	157,6	1. Найбільш термінові зобов'язання (П1)	363,6	563	734,5	-204,1	-522,6	-576,9
2. Активи, що швидко реалізуються (А2)	2296,8	3260,2	3865,4	2. Короткострокові пасиви (П2)	1005,4	1428,7	4362,8	1291,4	1831,5	-497,4
3. Активи, що повільно реалізуються (А3)	3134,6	5333,3	6382,3	3. Довгострокові пасиви (П3)	-	896,8	945,6	-	4436,5	5436,7
4. Активи, що важко реалізуються (А4)	6275,5	4129,3	4304,4	4. Постійні пасиви (П4)	11599,9	10446,6	8667	-5324,4	-6317,3	-4362,6
БАЛАНС	12968,9	13335,1	14709,7	БАЛАНС	12968,9	13335,1	14709,9	x	x	x

Відповідно можемо зробити висновок про те, що баланс ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» не є абсолютно ліквідними. У тім помітні позитивні зміни щодо підвищення рівня ліквідності підприємства.

Аналіз платоспроможності здійснюється шляхом зіставлення наявності і надходження коштів з платежами першої необхідності (податки, розрахунки з органами соціального страхування, пенсійного фонду та інші нарахування, погашення позик, оплата комунальних послуг і послуг сторонніх організацій, оплата праці).

Платоспроможність вимірюється коефіцієнтом платоспроможності, який розраховується як відношення грошових коштів та їх еквівалентів до суми термінових платежів на певну дату або на наступний період. Аналіз платоспроможності ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 рр. наведемо у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8 – Аналіз показників платоспроможності ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» за 2020-2022 рр.

Показники	На кінець 2020 року	На кінець 2021 року	На кінець 2022 року	Відхилення (+,-) звітнього періоду до	
				базового року 4-2	попереднього року 4-3
1	2	3	4	5	6
Показник покриття (>1)	4,08	4,33	2,04	-2,04	-2,29
Показник швидкої ліквідності ($\geq 0,5$)	1,8	1,7	0,8	-1	-0,9
Показник абсолютної ліквідності ($\geq 0,2$)	0,12	0,02	0,03	-0,09	0,01

Майже всі розраховані показники платоспроможності знаходяться у межах нормативних значень окрім показника абсолютної ліквідності. Це свідчить загалом про достатній рівень платоспроможності ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» та його здатність своєчасно розраховуватися з кредиторами. Зокрема, коефіцієнт абсолютної ліквідності у 2022 р. складає 0,03, тобто підприємство у звітному році зможе за рахунок найбільш ліквідних коштів покрити лише 3 % поточних зобов'язань. Показник покриття протягом 2020-2022 рр. перевищує значення «2».

Таким чином, ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» протягом 2020-2022 рр. є фінансово стійким підприємством та має достатній рівень платоспроможності. ТОВ ПФ «МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» має змогу досить своєчасно розраховуватися з кредиторською заборгованістю.

РОЗДІЛ 3.

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТОВ «ПОЛТАВСЬКА ФІЛІЯ МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»

3.1. Аналіз та оцінка системи корпоративної соціальної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»

Для проведення аналізу існуючої системи корпоративної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» візьмемо за основу методику, запропоновану Євтушенко В.А. [34] та проведемо аналіз за двома основними напрямками: зовнішня (передбачає співпрацю із зовнішніми стейкхолдерами) та внутрішня (орієнтована на працівників товариства) соціальна політика. Основні напрями функціонування системи корпоративної соціальної відповідальності Товариства представлено на рисунку 3.1.

З представлених напрямів перший – відповідальність перед персоналом за наявні умови здійснення своїх функціональних обов'язків, реалізацію та розвиток професійного потенціалу працівників – відноситься до внутрішньої складової системи корпоративної соціальної відповідальності. Решта, а саме: відповідальність перед державним регулятором за належне дотримання діючого законодавства, сплату усіх необхідних податків та проведення відповідної фінансової звітності; відповідальність перед партнерами та конкурентами, щодо власної діяльності на основі чесності та добросовісності; відповідальність перед суспільством за збереження навколишнього середовища та розвиток місцевої інфраструктури; відповідальність перед клієнтами за якість товарів та послуг, які реалізує товариство формує зовнішній аспект функціонування системи корпоративної соціальної відповідальності Товариства.

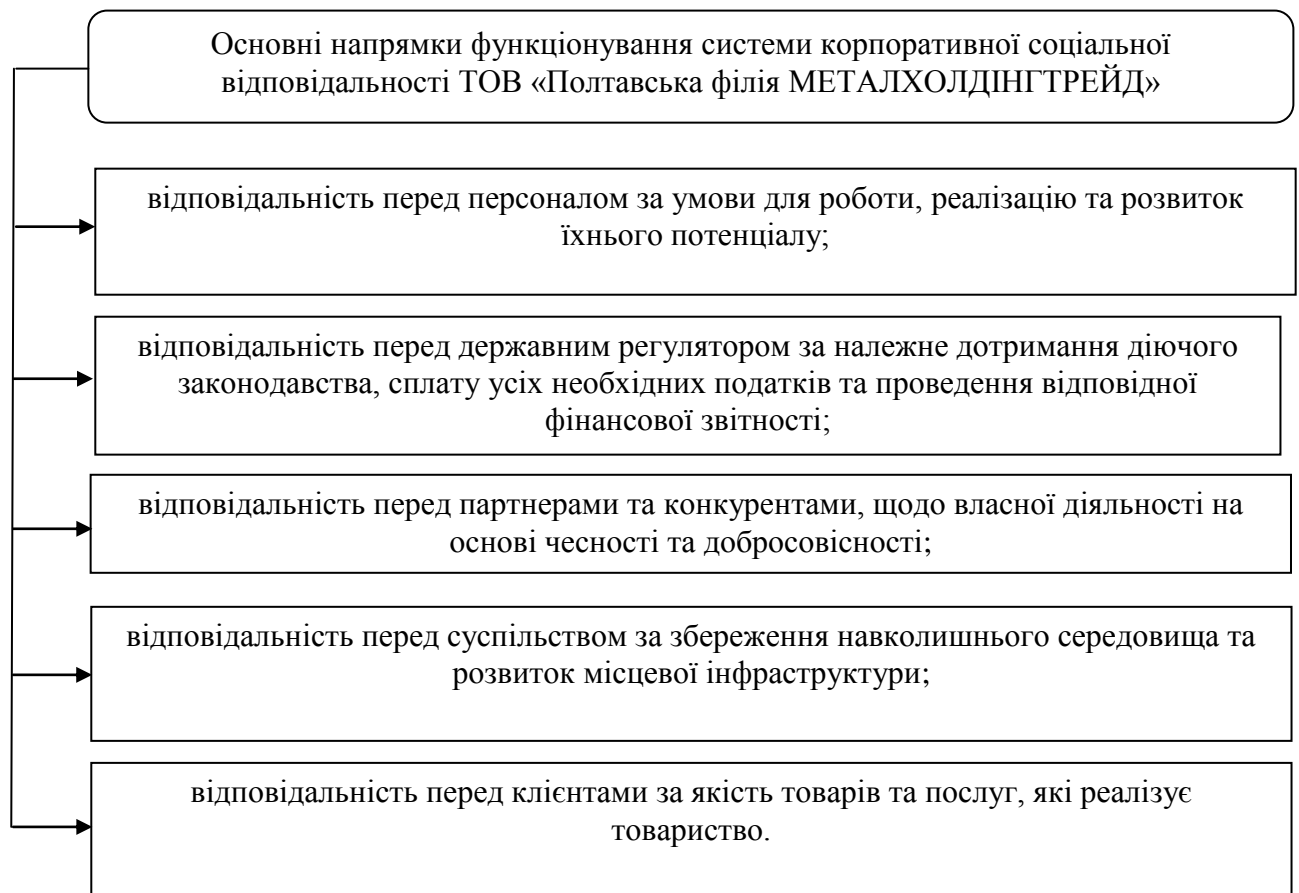


Рисунок 3.1 – Основні напрями функціонування системи корпоративної соціальної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»

Слід зазначити, що ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» входить до групи підприємств Метінвест, що є міжнародною вертикально інтегрованою гірничо-металургійною групою компаній. В структуру компанії входять видобувні та металургійні підприємства європейських країн, у тому числі й Україна, підприємства США з широкою мережею реалізації металургійної продукції у всьому світі.

Компанія Метінвест декларує, що під контролем знаходиться абсолютно весь ланцюг виробництва – від видобутку руди, вугілля та інших корисних копалин до виробництва напівфабрикатів та готової продукції з оперативним постачанням замовникам продукції у всьому світі, що обумовлено близькістю

розташування підприємства до станцій залізничного сполучення, морських портів, автомобільних перевезень.

Принципи корпоративного управління холдингу Метінвест, до якого відноситься діяльність досліджуваного підприємства представлені у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Принципи корпоративного управління холдингу Метінвест¹

Складові корпоративного управління	Принципи корпоративного управління
Спеціалізація	Ми повністю сконцентровані на головній компетенції – стратегічному управлінні гірничо-металургійним комплексом. Це підвищує ефективність компанії та її інвестиційну привабливість.
Вертикальна інтеграція	Ми повністю контролюємо всі етапи створення вартості. Це забезпечує стабільність і стійкість до коливань ринкової кон'юнктури.
Єдине стратегічне управління	Ми здійснюємо єдине і послідовне планування та управління всіма активами. Це дозволяє досягати стабільного приросту акціонерної вартості компанії.
Централізація	Ми централізовано управляємо підприємствами Групи. Це дозволяє оптимізувати управлінські витрати, уніфікувати бізнес-процеси і технології, підвищити ефективність бізнесу загалом.
Зростання та інвестиції	Ми інвестуємо в розвиток, упроваджуємо ефективні технології у виробництві та управлінні. Це дозволяє нам успішно конкурувати на світових ринках.
Упровадження найкращих світових практик	Вивчаючи світовий досвід, ми ретельно обираємо найбільш ефективні технології – управлінські, виробничі, інформаційні. Це дозволяє нам досягати максимальної ефективності.
Синтез традицій та інновацій	Ми зберігаємо найкращі традиції металургійного майстерності і професіоналізму, збагачуючи їх найсучаснішими знаннями і технологіями.
Установка на лідерство	Ми домагаємося постійного покращення у своїй роботі на всіх рівнях Групи і в усіх напрямках її діяльності: якості менеджменту, продуктивності, якості продукції, контролю над витратами, умов праці, ефективності бізнес-процесів, охорони довкілля. Ми завжди націлені на отримання максимально можливого результату.
Особисте ставлення до справи	В основі корпоративної культури лежить особисте небайдуже ставлення до спільної справи.

¹ Джерело: сайт холдингу Метінвест <https://metinvestholding.com/ua/about/principles>

Як підприємство, що входить у структуру холдингу Метінвест, ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» повинно дотримуватись у своїй діяльності принципів корпоративного управління, проте, формального підтвердження та нормативного закріплення принципів корпоративного управління та формування корпоративної культури, що є складовими системи корпоративної соціальної відповідальності, на підприємстві досі не існує. Так само

Так само, слід зазначити, що не відображаються у фінансовій звітності й витрати на благодійні заходи та на підтримку ЗСУ, що здійснюються підприємством на постійній основі, а це означає, що підприємство для позиціювання та налагодження комунікаційних зв'язків із стейкхолдерами потребує створення соціальної звітності та ресурсу для його оприлюднення.

Проаналізуємо внутрішню соціальну політику підприємства якісними та кількісними показниками.

Одним із основних показників внутрішнього аспекту є конкурентний рівень заробітної плати. Тому порівняємо середній рівень оплати праці в ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» та середній рівень оплати праці на підприємствах галузі у 2022 році.

Таблиця 3.2 – Порівняльна характеристика середнього рівня оплати праці в 2021-2022 роках

Роки	Середня заробітна плата ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»	Середня з/п на підприємствах металургійної галузі	Середня заробітна плата у Полтавській області	Середня заробітна плата в Україні
2021	17051	18195	12988	14014
2022	18265	19997	13954	14457

З даних, представлених у таблиці, видно, що середній рівень оплати праці на досліджуваному підприємстві є вищим за середній рівень оплати праці по Полтавській області й навіть по Україні, проте є меншим за середній рівень оплати праці на підприємства металургійної галузі, враховуючи те, що за даними

профспілки металургів та гірників України (<http://pmguinfo.dp.ua/napravleniya-deyatelnosti/sotsialno-ekonomicheskaya-rabota/73-informatsiya/139-zarplata>)

середній рівень оплати праці на деяких підприємствах галузі, зокрема на підприємствах з видобутку металевих руд, підприємствах з виробництва труб та підприємствах кольорової металургії та дорогоцінних металів середній рівень заробітної плати у 2022 році знизився у порівнянні з її рівнем у 2021 році. Тож можемо визначити, що з точки зору оплати праці ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» на належному рівні виконує свої зобов'язання перед працівниками.

Розглянемо соціальний пакет, що гарантується працівникам ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД». В його склад входять:

- 1) доплати та надбавки до заробітної плати;
- 2) премія за результатами роботи (щорічно);
- 3) одноразова премія за обсяги виконаної роботи;
- 4) додаткова відпустка, передбачена законодавством;
- 5) матеріальна винагорода до відпустки;
- 6) додаткова допомога по тимчасовій непрацездатності;
- 7) додаткова допомога по вагітності та пологах.

Розглянемо умови праці на ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД». За результати аналізу можна визначити, що умови праці відповідають європейським стандартам: кожен працівник має фірмовий одяг, частково або повністю автоматизоване робоче місце, оператором виробничих процесів, а рівень ручної праці на підприємстві незначний.

Керівники структурних підрозділів забезпечені комп'ютерами з виходом у мережу Інтернет та іншими засобами зв'язку. У розпорядженні фахівців є різні носії інформації, принтер, ксерокс і інша необхідна для продуктивної роботи техніка.

Також працівники мають можливість отримати харчування під час робочої перерви за помірними цінами у їдальні, що розташована неподалік від місця знаходження підприємства.

Під постійною увагою керівництва ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» знаходяться питання професійної підготовки та перепідготовці кадрів. Основне завдання в цьому напрямку – зробити підприємство самонавчальним. У це поняття вкладається не тільки система постійно діючої професійної перепідготовки, а й розширення професійного кругозору фахівців усередині підприємства.

Проаналізуємо кількісні показники управління персоналом, а саме – інтенсивність обороту, плинності кадрів та співвідношення прийнятих і звільнених працівників.

Інтенсивність обороту характеризується коефіцієнтом обороту по прийому (відношення числа прийнятих за рік до середнеспісочному числу робітників за рік) і коефіцієнтом обороту по вибуттю (відношення числа вибулих за рік до середнеспісочному числу робітників за рік). Дані отримані на основі оперативної звітності відділу кадрів підприємства.

Для початку розрахуємо коефіцієнт обороту кадрів з прийняття :

$$(K_{\text{п}}) = \text{Ч}_{\text{п}}/\text{Ч}_{\text{сєр}}, \quad (3.1)$$

де $\text{Ч}_{\text{п}}$ – кількість прийнятих працівників;

$\text{Ч}_{\text{сєр}}$ – середня чисельність працівників за аналізований період.

$$K_{\text{п}2020} = 5/78 = 0,064$$

$$K_{\text{п}2021} = 8/62 = 0,129$$

$$K_{\text{п}2022} = 25/85 = 0,294$$

Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення :

$$(K_{\text{з}}) = \text{Ч}_{\text{з}}/\text{Ч}_{\text{сєр}}, \quad (3.2)$$

$$K_{\text{з}2020} = 2/78 = 0,337$$

$$K_{\text{з}2021} = 10/62 = 0,161$$

$$K_{\text{з}2022} = 33/85 = 0,388$$

Коефіцієнт інтенсивності обороту кадрів :

$$(K_{i.o}) = (K_{п}) + (K_{з}), \quad (3.3)$$

$$K_{i.o2020} = 0,064 + 0,337 = 0,401$$

$$K_{i.o2021} = 0,129 + 0,161 = 0,290$$

$$K_{i.o2022} = 0,294 + 0,388 = 0,682$$

Отже, як свідчать представлені дані, найбільша інтенсивність з обороту робочої сили спостерігається у 2022 році, що не є свідченням погіршеного стану відносин з працівниками, а об'єктивним наслідком початку війни в Україні й призову частини працівників підприємства до лав ЗСУ.

Коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників:

$$(K_{с.п.з}) = K_{п}/K_{з}, \quad (3.4)$$

$$K_{с.п.з 2020} = 5/2 = 2,5$$

$$K_{с.п.з 2021} = 8/10 = 0,8$$

$$K_{с.п.з 2022} = 25/33 = 0,76$$

Отже, розрахунки свідчать, що лише у 2022 році підприємство мало приток робочої сили, у 2021 та 2022 роках спостерігається перевищення кількості звільнених за різними причинами працівників над чисельністю прийнятих. Проте, враховуючи умови, в яких здійснювало свою діяльність підприємство в Україні – 2020-2021 рік – світова пандемія, 2022 – війна з російським агресором – не можна робити загальний висновок про збільшення плинності кадрів, тому що причини звільнення є об'єктивною реакцією працівників на умови, що склалися.

Розрахуємо якісний індекс, згідно пакету індексів – FTSE4Good на ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД». При цьому кожен фактор у разі позитивної відповіді отримує 1 бал, у разі негативної – 0 балів. Результати представимо в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Якісна оцінка діючої системи корпоративної соціальної відповідальності на ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» згідно FTSE4Good

Напрямок оцінки	Використовувані показники	Коментар	Бал
Інституціональне оформлення соціальної політики	Існування спеціального документа, у якому закріплена соціальна політика компанії	Соціальна політика підприємства лише означена у статуті та не включена до загальної стратегії діяльності	0,5
	Наявність підрозділу, відповідального за реалізацію соціальної політики.	Обов'язки виконують працівники планово-економічного відділу	1
	Колективний договір	Заключено договір з працівниками про співпрацю. В договорі указі права та обов'язки сторін	1
	Наявність кодексу корпоративної етики		0
	Наявність веб-сайту	Відсутній веб-сайт	0
Система обліку соціальних заходів	Щорічні фінансові звіти	1) форма № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)»; 2) форма № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)»; 3) форма № 5 «Примітки до річної фінансової звітності»;	1
	Проведення оцінювання ефективності впроваджених соціальних інвестицій	У зв'язку з відсутністю підрозділу відповідального за реалізацію соціальної політики, оцінка проводиться планово-економічним відділом	1
Комплексність здійснюваних інвестицій	Розвиток персоналу компанії	Відсутній	0
	Забезпечення охорони праці працівників	Наявність інспектора з охорони праці	1
	Забезпечення охорони здоров'я працівників	Подібні заходи відсутні	0
	Орієнтація на збереження довкілля	Впровадження сучасних технологій	1
	Орієнтація на збереження ресурсозбереження	Впровадження сучасних технологій	1
	Розвиток місцевої громади	Щорічне фінансування потреб Полтавської ТГ	1
Разом			8,5

Отже, якісний індекс FTSE4Good складає 8,5 балів з 12 і є достатньо високим показником. Нуль балів набрали відсутність веб-сайту та кодексу корпоративної етики, також нульовий бал поставлено питанню розвитку персоналу. Підприємство орієнтоване на самонавчання працівників, тобто обмін досвідом між внутрішнім персоналом. Але сучасні технології в такому

випадку використовують не на повну, у зв'язку з недостатністю знань. І нульовий бал призначено охороні здоров'я працівників.

Тому запропонуємо в наступному підрозділі шляхи вдосконалення системи корпоративної відповідальності підприємства.

3.2. Шляхи розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності товариства

Аналіз зовнішньої складової системи корпоративної соціальної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» показав, що підприємство має прогалини щодо нормативного закріплення соціально відповідальної позиції підприємства у кодексі корпоративної етики, а також про недостатнє інформування стейкхолдерів про соціально відповідальну діяльність підприємства.

Тож як рекомендація щодо розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності є розроблення кодексу корпоративної етики, веб-сайту та соціальної звітності підприємства.

Кодекс корпоративної етики містить всі основні правила та відповідні стандарти поведінки діяльності підприємства. Розроблення цього документу є важливим напрямком у розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності, підкреслить намір підприємства щодо дотримання етичних норм корпоративної поведінки та принципів холдингу Метінвест. Пропонуємо у Кодекс корпоративної етики включати розділи, що будуть визначати:

1. Місію та цілі діяльності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД».

2. Мету впровадження та використання Кодексу корпоративної етики.

3. Політику Товариства у сфері корпоративної соціальної відповідальності.

4. Положення щодо взаємовідносин із стейкхолдерами, у тому числі із холдінгом Метінвест.

5. Положення щодо екологічної відповідальності та впровадження безвідходних технологій або технологій рециклінгу

6. Положення щодо взаємовідносин з державою, територіальною громадою, органами влади та місцевого самоуправління.

7. Додаткові прикінцеві положення.

Структуру Кодексу корпоративної етики ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» зображено на рисунку 3.2.

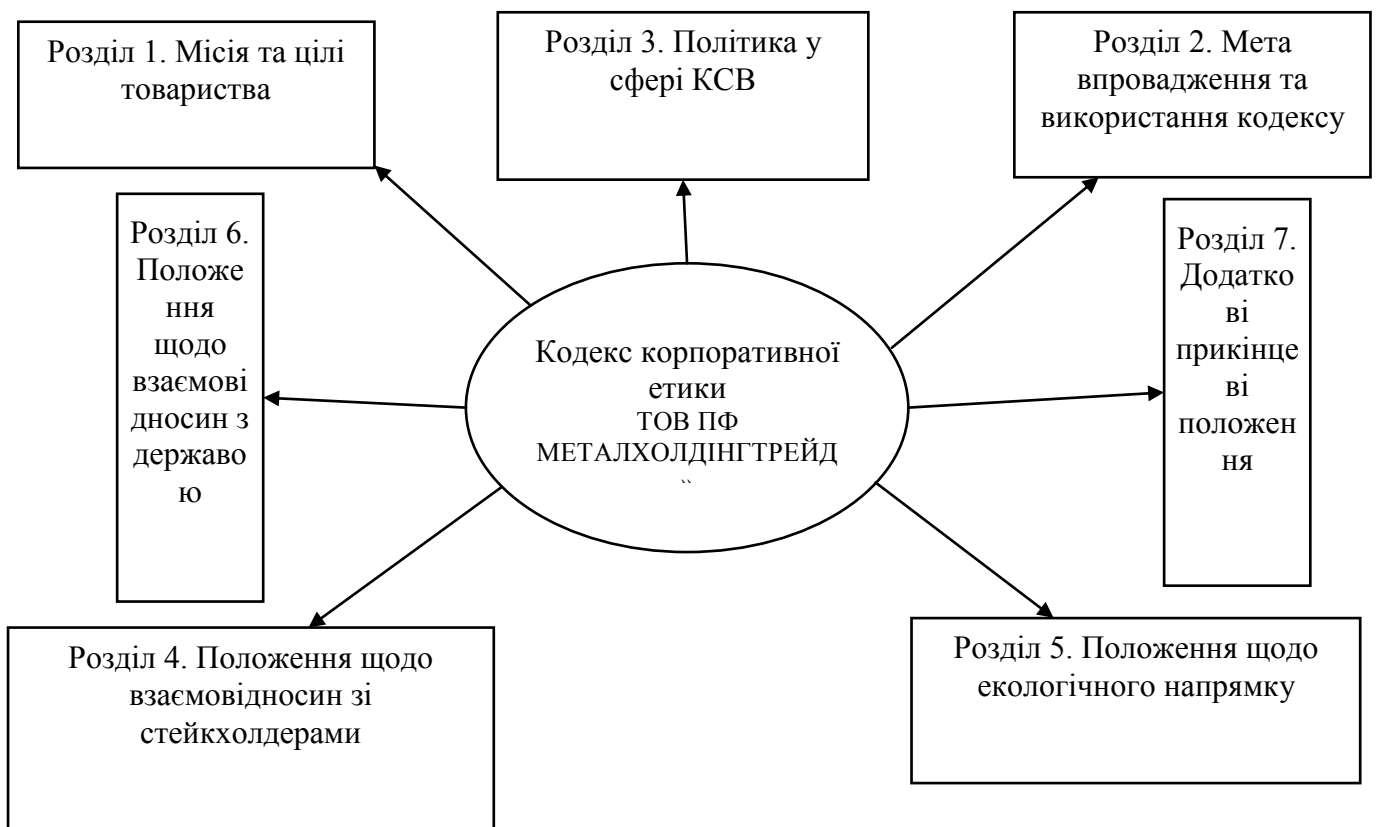


Рисунок 3.2 – Структура запропонованого Кодексу корпоративної етики ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»

Для розроблення грамотної структури веб-сайту підприємства та відповідного інформаційного наповнення потрібно провести дослідження, яке

складається з двох етапів. На першому етапі для того, щоб визначити, яка інформація повинна міститися на веб-ресурсі, потрібно провести аналіз сайтів конкурентів або підприємств металургійної галузі. Відбір сайтів для аналізу проводився на основі таких параметрів: тематика, позиція сайту у результаті пошуку за ключовими словами, кількістю відвідувачів, час роботи сайту, обсяг контенту.

Після відбору авторитетних та популярних сайтів схожої тематики, варто проаналізувати розділи, які входять до їхньої структури. Виділити розділи, які найчастіше зустрічаються на сайтах і є високо змістовними, а саме: про компанію, каталог, доставка, новини.

Головна сторінка типового сайту такої тематики є водночас і каталогом або містить інформацію про компанію. Головне меню в 85% випадків є горизонтальним і розміщується у верхній частині сторінки. Допоміжне меню зазвичай знаходиться ліворуч, і виконує функцію пошуку в каталозі продукції.

Завданням другого етапу буде визначення відповідності виділених на першому етапі структури та інформаційного наповнення веб-ресурсу інформаційним потребам потенційних користувачів. Для вирішення поставленого завдання потрібно провести опитування у спільноті соціальної мережі Facebook, Instagram, телеграм-каналах, питання яких спрямовані на вивчення думки і побажань потенційних клієнтів щодо структури та інформаційного наповнення веб-сайту.

Поєднавши побажання потенційних клієнтів і дані, отримані при аналізі веб-ресурсів, структура майбутнього сайту складатиметься з таких розділів: про компанію, каталог продукції, контакти, оплата, доставка, новини і вакансії.

Тому для розроблення сайту підприємству необхідно виділити кошти, обсяг яких підраховано в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Витрати на створення сайту ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»

Стаття витрат	Сума, грн
Вартість розроблення сайту, одноразова сума	35000,00
Підтримання функціонування сайту, на рік	10000,00
ПДВ	9000
Разом:	54000

Отже, загальна сума інвестицій складе 54000 грн, з них постійних витрат – 19000 грн. Очікуваний результат від функціонування сайту повинен збільшити кількість клієнтів та покращити імідж підприємства.

Важливим є поточне наповнення сайту оперативною інформацією про діяльність підприємства, у тому числі й соціально відповідальною. З цією метою підприємству варто на регулярній основі розробляти соціальні звіти, у яких інформувати стейкхолдерів про соціально відповідальну діяльність – підтримку ЗСУ, допомогу внутрішньопереміщеним особам, участь у соціальних проєктах та програмах, благодійну діяльність, діяльність щодо покращення стану та розвитку Полтавської територіальної громади тощо.

Для ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» важливим є підвищення рівня прозорості процесу свого функціонування та активізацію формування з наступним оприлюдненням нефінансових соціальних звітів разом із річною звітністю, при цьому додаючи інформацію в тому числі про виробничо-фінансові результати в контексті практичного застосування та принципів вирішення соціальних та екологічних завдань. В умовах сьогодення підприємство не застосовує у своїй діяльності таких офіційних публікацій, тим самим менше інформуючи спільноту та стейкхолдерів щодо активності в рамках корпоративної соціальної відповідальності.

Також, аналізуючи внутрішню систему корпоративної соціальної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», виявлено ряд переваг над іншими роботодавцями, проте є й недоліки.

Для вдосконалення існуючої системи взаємовідносин із найманими працівниками, яка призведе до ефективного збільшення персоналу, потрібно створити:

1) медичне страхування працівників. На сьогодні, медицина в Україні зазнає реформ і набуває платної форми. У зв'язку з цим більшість населення не має доступу до якісної медицини, а у випадку виявлення хвороби, пересічний українець не має коштів на лікування. У випадку наявності медичного страхування для працівників, страхова компанія бере на себе обов'язок оплачувати лікування та всі інші питання відносно здоров'я пацієнта. Це зекономить час підприємству на документальне оформлення лікарняних листів або матеріальної допомоги і економить час та зусилля пацієнта на пошуки джерел фінансування.

Для медичного страхування всього персоналу потрібно заключити генеральний договір зі страховою компанією. В договорі прописати актуальні страхові ризики та страхові тарифи по виплаті. Актуальними страховими ризиками для працівників ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» є:

- ризик нещасного випадку на робочому місці, в результаті оплачується лікування, тимчасова непрацездатність та компенсується часткове настання повної непрацездатності;
- інфекційні захворювання, окрім інфекцій, що передаються статевим шляхом;
- будь-які новоутворення.
- винятком є стоматологія, косметичні процедури та будь-які навмисні дії застрахованої собі з метою отримати виплату.

Оплата лікування здійснюється напряму з лікарнями та аптеками, без посередницьких послуг. Тобто пацієнт іде в лікарню за направленням страховика, в домовлений час та місце. Аналогічно з ліками – пацієнт придбаває по пластиковій картці клієнта ліки в указаній страховиком аптеці на суму, згідно договору страхування.

Вартість такого медичного страхування складає від 2400-3600 грн на рік, тобто за мінімальними підрахунками це 200,00 грн в місяць, з яких 150 грн оплачуватиме підприємство, а 50 грн застрахована особа. Тобто в середньому, на рік підприємство буде витратити 876 600 грн.

Медичне страхування є популярним за кордоном і створює у працівника відчуття безпеки та необхідності, що є мотивацією до ефективної роботи.

2) організація курсів підвищення кваліфікація в навчальних закладах. Під час аналізу, було виявлено, що працівники підвищують кваліфікацію на місці, передаючи знання один одному. Дана тенденція є застарілою і не сприяє масовому навчанню. Тому доречним є організація курсів для окремих категорій працівників. Можна розділяти по попередньо перевіреним знанням та навикам можна по терміну роботи на підприємстві. Спеціалісти, які щойно закінчили навчальний заклад отримують досвід у працівників з більшим стажем роботи. А ті, що працюють давно – отримують досвід у навчальних закладах. Такі курси повинні бути не лише по спеціалізації, тобто вузькопрофільні, а навпаки – стосуватись різних сфер і розглядати питання управлінського характеру. Тоді працівники будуть бачити перспективу кар'єрного росту, а це зменшить плинність кадрів.

Для організації курсів, необхідно заключити договір з закладами передфахової вищої, вищої або професійної технічної освіти. Підприємство оплатить навчання, а заклад освіти розробить відповідну програму до вимог замовника, тобто ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД».

Вартість курсів, тривалістю 75 робочих годин (тобто 10 робочих днів) становить в середньому 3 тис.грн. мінімальне навчання повинно скласти 15% працівників, тобто 74 особи, витрати складуть на рік - 225000 грн. Проводити таке навчання для персоналу потрібно хоча б 1 раз на 3 роки.

3) організація обміну досвідом з іншими підприємствами методом обміну працівників. При цьому заробітна плата залишиться на тому ж фактичному рівні, а підприємству потрібно лише надати житло для проживання та забезпечити харчуванням. Але досвід, який отримують

працівники є вже практичним і його можна застосовувати відразу. Вартість такого навчання обраховано в таблиці 3.5.

Таблиця 3. 5 – Витрати на навчання персоналу ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД»

Стаття витрат	Обсяг витрат у грн
Вартість навчання 1 особи	30000,00
Витрати на організацію навчання (віза, проїзд, проживання та харчування)	15000,00
Разом:	315000,00

Вартість навчання для групи 6 осіб складе 1890000 грн.

4) організація тимблдингу, корпоративів або внутрішніх змагань для налагодження комунікацій між працівниками. На сьогодні, у великих корпораціях популярності набуває тимблдинг. Це проведення дозвілля працівників разом в неофіційній обстановці. На відміну від корпоративу передбачає широкую розважальну програму, орієнтовану на налагодження комунікацій та зв'язків між працівниками різних відділів. Тобто формуються команди не по відділам, а навпаки – групуються різні не знайомі між собою працівники, видається завдання і час на його виконання. В результаті команда переможець отримує приз (обмежень не має, але акцентується увага на нематеріальній мотивації, наданні певний пільг та привілеї).

Витрати на організацію тимблдинга для всього підприємства обраховано в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 – Витрати на організацію тимблдингу

Стаття витрат	Обсяг витрат у грн
Оплата послуг агентства з організації тимблдингу	40000, 00
Оплата реквізитів	80000,00
Оплата харчування та напоїв	450000,00

Трансфер працівників до місця навчання та відпочинку	10000,00
Оплата оренди місця навчання та відпочинку	20000,00
Разом:	600000,00

Отже, загальні витрати на організацію та проведення тимбілдингу складуть 600000,00 грн.

Отже, можна зробити висновок, що система корпоративної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», як і будь-яка інша система потребує вдосконалення, а ефективні зміни відбуваються на платній основі. Прорахуємо ефективність запропонованих заходів у наступному параграфі кваліфікаційної роботи.

3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів

В попередньому параграфі запропоновано ряд заходів, щодо покращення та розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності. Всі заходи передбачають витрати підприємства ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» та не всі витрати покриваються прибутком. Наприклад медичне страхування або тимбілдинг не принесуть відчутних грошових потоків. Про те в цьому і полягає суть корпоративної відповідальності – створення комфортних умов праці та відчуття безпеки і захищеності для кожного працівника.

Проаналізуємо, як вплинуть запропоновані заходи на загальну систему корпоративної соціальної відповідальності досліджуваного підприємства. Результати представимо в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7 – Якісна оцінка після впровадження заходів покращення системи корпоративної соціальної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» згідно FTSE4Good

Напрямок оцінки	Використовувані показники	Коментар	Бал
Інституціональне оформлення соціальної політики	Існування спеціального документа, у якому закріплена соціальна політика компанії	Соціальна політика підприємства прописана у статуті та включена до загальної стратегії діяльності	1
	Наявність підрозділу, відповідального за реалізацію соціальної політики.	Обов'язки виконують працівники планово-економічного відділу	1
	Колективний договір	Заклучено договір з працівниками про співпрацю. В договорі указі права та обов'язки сторін	1
	Наявність веб-сайту	Розроблений сайт з сучасним дизайном, вмістом основної інформації про підприємство, інформації для партнерів та працівників	1
Система обліку соціальних заходів	Щорічні фінансові звіти	1) форма № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)»; 2) форма № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)»; 3)форма № 5 «Примітки до річної фінансової звітності»;	1
	Проведення оцінювання ефективності впроваджених соціальних інвестицій	У зв'язку з відсутністю підрозділу відповідального за реалізацію соціальної політики, оцінка проводиться планово-економічним відділом	1
Комплексність здійснюваних інвестицій	Розвиток персоналу компанії	Впровадження підвищення кваліфікації персоналу в ВНЗ, за кордоном, тимблдінг	1
	Забезпечення охорони праці працівників	Наявність інспектора з охорони праці	1
	Забезпечення охорони здоров'я працівників	Оплата 75% вартості медичного страхування працівників	1
	Орієнтація на збереження довкілля	Впровадження сучасних технологій	1
	Орієнтація на збереження ресурсозбереження	Впровадження сучасних технологій	1
	Розвиток місцевої громади	Щорічне фінансування потреб ОТГ	1
Разом			12

Проведемо якісний аналіз порівнюючи існуючу соціальну політику, згідно аналізу таблиці 3.3 (ІКіф) та запропонованих заходів (ІКіп), таблиця 3.7

$$ІКіф = \left(\frac{1}{9} * 1\right) * 100\% = 11,1\%$$

$$ІКіп = \left(\frac{1}{4} * 1\right) * 100\% = 25\%$$

Отже, при реалізації запропонованих заходів рівень соціальної відповідальності збільшиться на 13,9%.

Проаналізуємо ефективність реалізації системи корпоративної відповідальності за системою дослідників Дзюба О.М., Зюзіна В.П. [30].

Оцінка здійснюється на основі бальної оцінки часткових критеріїв з табл.4.2 і з урахуванням запропонованих заходів.

$$І ф = \frac{1*1+1*1+1*1+0+1*1+1*1+1*1+0+1*1+0+1*1+1*1}{12} = 0,75$$

$$І п = \frac{1*1+1*1+1*1+1*1+1*1+1*1+1*1+1*1+1*1+1*1+1*1+1*1}{12} = 1$$

Отже, після реалізації запропонованих заходів, коефіцієнт набуде повного значення 1 і соціальна політика стане більш ефективною.

Розрахуємо оцінку ефективності соціальних інвестицій та корпоративної соціальної відповідальності за моделлю дослідників Ігнатської І.А., Гавриленко Т.В., Сербеновської А.Ю. [42], фактичний показник та плановий з врахуванням змін соціальної політики.

$$КІф = \frac{2305+62935,00+28312,80}{22753} = 4,11$$

$$КІз П = \frac{2305+83478,00+28312,80}{22753} = 5,01$$

Отже, ефективність соціальної політики збільшиться майже на 1.

Поряд із комплексним індексом варто розрахувати індикатор перспективного розвитку – тобто відношення суми соціального інвестування та інвестицій в основний капітал до величини чистого прибутку:

$$IPi\phi = \frac{62935,00+28312,80}{76573,00} = 1,19$$

$$IPi\pi = \frac{83478,00+28312,80}{76573,00} = 1,46$$

Ще одним показником поданої моделі є індикатор соціальних видатків, тобто відношення обсягу соціальних видатків, зроблених підприємством протягом звітного періоду, до обсягу чистого прибутку, отриманого в цьому ж періоді:

$$ICVi = \frac{28312,80}{76573,00} = 0,37$$

Нормою є спрямування до 1% від прибутку, в нашому випадку цей показник складає 0,37. Тобто підприємство має можливість для фінансування 0,53%.

Визначимо індекс питомих соціальних інвестицій згідно аналізу попереднього підрозділу, та формул (див. табл. 2.3).

$$IL \text{ створення сайту} = 37760,00/487 = 77,53$$

$$IL \text{ навчання працівників} = 315000,00/487 = 646,81$$

$$IL \text{ навчання в ВНЗ} = 225000/487 = 462,01$$

Частка соціальних інвестицій у сумарному обсязі їхніх продажів (IS), що вимірюється в відсотках:

$$IS \text{ створення сайту} = (37760,00/232261,00) * 100\% = 16,25\%$$

$$IS \text{ навчання працівників} = (315000,00/232261,00) * 100\% = 135,6\%$$

$$IS \text{ навчання в ВНЗ} = (225000/232261,00)*100\% = 96,87\%$$

Частка соціальних інвестицій у сумарному обсязі прибутку до оподаткування (IP), що вимірюється у відсотках:

$$IP \text{ створення сайту} = (37760,00/76573,00) * 100\% = 49,31\%$$

$$IP \text{ навчання} = (315000,00/76573,00) * 100\% = 411,3\%$$

$$IP \text{ навчання в ВНЗ} = (225000/76573,00)*100\% = 293,8\%$$

Визначимо термін окупності інвестицій, який визначається відношенням первісних інвестицій до очікуваного прибутку:

$$\text{Створення сайту} = 37760,00/232261,00 = 0,16 \text{ або } 365*0,16 = 59,34 \text{ (8,4 тижні)}$$

$$T \text{ навчання персоналу} = 315000,00/232261,00 = 1,35 \text{ або } 1 \text{ рік і } 183 \text{ дні (79 тижнів)}$$

$$T \text{ навчання в ВНЗ} = 225000/232261,00 = 0,96 \text{ або } 353 \text{ дні (51 тиждень)}$$

Таким чином, можна зробити висновок, що запропоновані проєкти мають довготривалі терміни окупності, проте найкоротший термін є у створенні сайту.

Обираючи методи для розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності потрібно орієнтуватись не лише на те, скільки вони коштують і як швидко дають ефект, але і на їх актуальність та необхідність в реалізації.

З проведеного аналізу можна зробити висновок, що система корпоративної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» потребує постійного вдосконалення, а ефект її діяльності відображається не лише у показниках, але на діяльності підприємства в цілому.

ВИСНОВКИ

Метою магістерської кваліфікаційної роботи було дослідження розвитку системи корпоративної соціальної відповідальності, її методичних аспектів та розроблення практичних рекомендацій щодо напрямків розвитку та вдосконалення на ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД».

Відповідно до поставленої мети в роботі проведено теоретичне дослідження основ розвитку системи корпоративної відповідальності. Розглянуто сутність, основні поняття корпоративної соціальної відповідальності. В результаті чого виявлено, що організаціям необхідно замислюватися про те, як їх діяльність впливає на навколишній світ – співробітників, суспільство, екологію, соціальні проблеми в цілому. Також було наведено класифікацію форм та видів соціальної відповідальності, розглянуто основні сучасні системи корпоративної соціальної відповідальності та можливість їх адаптації в українському бізнес-середовищі. В теоретичному аспекті розглянуто основні методичні підходи до формування та впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності, в тому числі з оцінкою існуючих ризиків, а також розглянуто основні методи оцінки ефективності системи корпоративної соціальної відповідальності, якій потім використано у третьому розділі для підрахунку ефективності системи корпоративної соціальної відповідальності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД».

Структурно робота складається з трьох розділів. У першому відображаються теоретичні аспекти розвитку корпоративної соціальної відповідальності. У другому розділі наведено характеристику та проведено аналіз діяльності, зовнішнього та внутрішнього середовища ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», а в третьому розділі проаналізовано та оцінено існуючу систему корпоративної соціальної відповідальності досліджуваного Товариства та розроблені практичні рекомендації, щодо вдосконалення діючої системи корпоративної соціальної відповідальності. Також в роботу включено висновки та пропозиції.

Дослідження проводилося на основі системно-функціонального, динамічного, комплексного наукових підходів, за допомогою наукових методів: аналізу і синтезу, індукції і дедукції, моделювання, історико-логічного методу, методів статистичного аналізу.

Впровадження в українській бізнес системи корпоративної соціальної відповідальності на сьогодні є необхідністю та ознакою успіху. Хоча уявлення про соціальну відповідальність українців значно відрізняється від міжнародного бачення, але усвідомлення необхідності системи корпоративної соціальної відповідальності вже є кроком до розвитку.

Для впровадження та мінімізації негативних наслідків, відсутності очікуваного ефекту від корпоративної соціальної відповідальності потрібно зважити та оцінити всі ризики пов'язані з даним процесом, вітчизняні та зарубіжна науковці розробили широкий набір оцінок, основні з яких ми розглянули.

В аналітичній частині роботи проведено дослідження діяльності ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», визначено динаміку зміни його основних економічних та фінансових показників.

З-поміж потенційних можливостей зовнішнього середовища, на якому функціонує ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», найсуттєвішими є: можливості розширення ринків збуту продукції; розширення каналів матеріально-технічного постачання і, як результат, – підвищення ефективності діяльності. До потенційних можливостей також можна віднести збільшення обсягів реалізації продукції, розширення асортименту та підвищення її якості.

Загрози зовнішнього середовища найактивніше проявляються нестабільністю в державі, наслідками, зумовленими світовою пандемією та воєнним положенням у країні, що є наслідком збройної агресії росії проти України. На ці фактори не може вплинути жодне підприємство, тому потрібно мінімізувати їхній вплив за рахунок можливостей, але для цього потрібно

ефективно вести управління підприємством та мати стабільні фінансові показники.

Виробничу діяльність ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» можна визначити як достатньо розгалужену, з переважаючим виробництвом металопрокату різної номенклатури та асортименту.

Аналіз діяльності Товариства показав, що частина показників мають тенденцію до збільшення, а інша до зменшення, але в цілому стан підприємства задовільний, у даний час воно функціонує з отриманням прибутків, проте прибуток з кожним роком знижується.

Узагальнюючи, можемо зазначити, що навіть не зважаючи на негативні сторони аналізу фінансового стану ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», підприємство є платоспроможним та фінансово стабільним та незалежним.

Аналізуючи систему корпоративної відповідальності підприємства, виявлено, що ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД» зазнало незначних змін у кількості персоналу протягом останніх 3 років, що викликано об'єктивним умовами. Аналіз зовнішньої соціальної відповідальності свідчить, що підприємство на недостатньому рівні комунікує із стейкхолдерами, відсутня соціальна звітність та ресурс щодо оприлюднення інформації про діяльність підприємства. Для покращання ситуації в роботі рекомендовано створити власний сайт з метою як реклами, пошуку клієнтів, та задля розширення партнерської аудиторії, приваблення інвесторів. Сума інвестицій складе 54000 грн, з них постійних витрат – 19000 грн. Очікуваний результат від функціонування сайту повинен збільшити кількість клієнтів та покращити імідж підприємства.

Також запропоновано організувати медичне страхування працівників. Вартість такого медичного страхування складає 2400 грн на рік, тобто 200,00 грн в місяць, з яких 150 грн оплачуватиме ТОВ «Полтавська філія

МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД», а 50 грн застрахована особа. Тобто в середньому, на рік підприємство буде витратити 876 600 грн.

Пропонуємо організувати курси підвищення кваліфікація в навчальних закладах. Для організації курсів, необхідно заключити договір з закладами передфахової вищої, вищої та професійно-технічної освіти. Підприємство оплатить навчання, а заклад освіти розробить програму відповідну до вимог замовника, тобто ТОВ «Полтавська філія МЕТАЛХОЛДІНГТРЕЙД». Вартість курсів, тривалістю 75 робочих годин (тобто 10 робочих днів) становить в середньому 3 тис.грн. мінімальне навчання повинно скласти 15% працівників, тобто 13 осіб, проводити таке навчання для персоналу потрібно хоча б 1 раз на 3 роки.

Організувати обмін досвідом з іншими підприємствами методом обміну працівників. Вартість навчання для групи 6 осіб складе 1890000 грн.

Запровадити тимблдінг, корпоратив або внутрішні змагання для налагодження комунікацій між працівниками. Загальні витрати на організацію та проведення тимблдіingu складуть 600000,00 грн.

Запропоновані проєкти мають довготривалі терміни окупності: порядку півроку створення сайту, навчання працівників на виробництві має термін окупності 1,5 року, а проведення навчання у закладах освіти окупиться приблизно через рік. Проте, кожен проєкт передбачає не лише фінансову вигоду, але і соціальну, що власне й є метою функціонування системи корпоративної соціальної відповідальності.