

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»
Факультет економіки та менеджменту
Кафедра управління і фінансово-економічної безпеки

«До захисту допущено»
Завідувач кафедри
_____ Попова О.Ю.

“___” _____ 2022 року

Випускна кваліфікаційна робота

Магістр

на тему «Організаційно-економічне забезпечення соціальної відповідальності бізнесу»

Виконав: студент 2-го курсу, групи МБАзм-20
Спеціальності 073 «Менеджмент»
Анікеєв Д.С.

(підпис)

Керівник завідувач кафедри УФЕБ,
д.е.н., професор Попова О.Ю.

(підпис)

Рецензент: д.е.н., проф., проф. каф. ЕПР
Далевська Н.М.

(підпис)

Нормо-контролер
доц. каф. УФЕБ, к.е.н., доц. Василюшина Л.М.
(посада, науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

(підпис)

*Засвідчую, що у цій дипломній
роботі немає запозичень з
праць інших авторів без
відповідних посилань.*

Студент _____
(підпис)

Луцьк – 2022 р.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»
Факультет економіки та менеджменту
Кафедра «Управління і фінансово-економічної безпеки»
Освітній ступінь «магістр»
Спеціальність 073 «Менеджмент»

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувач кафедри
_____/Попова О.Ю.

“ ____ ” _____ 2022 р.

**ЗАВДАННЯ
НА ВИПУСКНУ ТКВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

Анікеєва Дмитра Сергійовича

1. Тема роботи «Організаційно-економічне забезпечення соціальної відповідальності бізнесу», керівник роботи завідувач кафедри, д.е.н., професор Попова О.Ю затверджені наказом по університету від „11” лютого _____ 2022 р. № 78 _____
2. Строк подання студентом роботи 10.05.2022 р.
3. Вихідні дані до роботи: нормативно-правові акти та законодавство України щодо регулювання стандартів соціальної та екологічної відповідальності, фінансова звітність підприємства, офіційні статистичні дані України та областей щодо фінансово-економічних, соціальних та екологічних результатів діяльності промислових підприємств України
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки
 - 1) Теоретичні засади організаційно-економічного забезпечення соціальної відповідальності бізнесу;
 - 2) Діагностика та моніторинг фінансового стану підприємства;
 - 3) Рекомендації щодо організації впровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу на промисловому підприємстві.
5. Перелік графічного матеріалу: демонстраційний матеріал

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Зав. каф. УФЕБ Попова О.Ю.		
2	Зав. каф. УФЕБ Попова О.Ю.		
3	Зав. каф. УФЕБ Попова О.Ю.		
Висновки	Зав. каф. УФЕБ Попова О.Ю.		
Нормо-контроль	Доц. каф. УФЕБ Василюшина Л.М.		

7. Дата видачі завдання ____ 11.02.2022 р. _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретичні засади організаційно-економічного забезпечення соціальної відповідальності бізнесу	01 березня 2022	
2	Діагностика та моніторинг фінансового стану підприємства	01 квітня 2022	
3	Рекомендації щодо організації впровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу на промисловому підприємстві	01 травня 2022	
4	Висновки за роботою, вступ	05 травня 2022	
5	Оформлення роботи	10 травня 2022	

Студент _____ Д.С. Анікеєв
(підпис)

Керівник роботи _____ зав. каф. УФЕБ, д.е.н., проф. Попова О.Ю
(підпис)

АНОТАЦІЯ

Анікеєв Д.С. Організаційно-економічне забезпечення соціальної відповідальності бізнесу / Випускна кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 073 «Менеджмент». - ДонНТУ, Луцьк, 2022.

У випускній кваліфікаційній роботі магістра удосконалено теоретичні засади, розвинуто методичні аспекти та запропоновано рекомендації щодо уточнення організаційно-економічного забезпечення соціальної відповідальності бізнесу. Для досягнення мети даної роботи сформовано та отримано вирішення таких завдань кваліфікаційної роботи: поглиблено сутнісне наповнення соціальної відповідальності бізнесу в системі менеджменту на підприємстві; визначено стратегічні засади реалізації принципів соціальної відповідності бізнесу; визначено управлінський інструментарій запровадження принципів соціальної відповідальності підприємства; виконано діагностику та моніторинг фінансового стану підприємства; представлено рекомендації щодо розробки стратегічного плану впровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу на промисловому підприємстві; виконано оцінку ефективності інвестицій на реалізацію проєкту забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві.

Ключові слова: проєкт, управління, соціальна відповідальність, оцінка, ефективність, забезпечення

ANNOTATION

Anikeev D.S. Organizational and economic support of corporate social responsibility / Graduation thesis for a master's degree in specialty 073 "Management". - DonNTU, Lutsk, 2022.

In the master's final qualification work the theoretical bases are improved, methodical aspects are developed and recommendations on specification of organizational and economic maintenance of social responsibility of business are offered. To achieve the goal of this work, the solution of the following tasks of qualification work was formed and obtained: the essential content of social responsibility of business in the management system at the enterprise was deepened; the strategic bases of realization of principles of social conformity of business are defined; the managerial tools of introduction of principles of social responsibility of the enterprise are defined; diagnostics and monitoring of the financial condition of the enterprise were performed; recommendations on the development of a strategic plan for the implementation of standards of social responsibility of business in an industrial enterprise; an assessment of the effectiveness of investments in the implementation of the project to ensure social responsibility of business at the enterprise.

Keywords: project, management, social responsibility, evaluation, efficiency, provision

ЗМІСТ

ВСТУП	6
1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ.....	9
1.1 Сутність соціальної відповідальності бізнесу в системі менеджменту на підприємстві	9
1.2 Стратегічні засади реалізації принципів соціальної відповідності бізнесу.....	16
1.3 Управлінський інструментарій запровадження принципів соціальної відповідальності підприємства.....	21
2 ДІАГНОСТИКА ТА МОНІТОРИНГ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА.....	24
2.1 Методи проведення аналізу платоспроможності, кредитоспроможності, ліквідності балансу компанії.....	24
2.2 Аналіз основних техніко-економічних параметрів господарської діяльності	29
2.3 Оцінка ефективності управління персоналом та його готовності до впровадження соціальних стандартів поведінки ...	34
3 РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	44
3.1 Розробка стратегічного плану впровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу на промисловому підприємстві	44
3.2 Оцінка ефективності інвестицій на реалізацію проєкту забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві	49
ВИСНОВКИ	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
Додаток А. Заява.....	66
Додаток Б. Перелік зауважень нормо-контролера.....	67

ВСТУП

Актуальність дослідження. Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) — це ідея, що компанія повинна відігравати позитивну роль у суспільстві та враховувати екологічний та соціальний вплив бізнес-рішень. Він тісно пов'язаний із стійкістю – створенням економічної, соціальної та екологічної цінності – та ESG, що означає екологічне, соціальне та управління. Усі три зосереджені на нефінансових факторах, які компанії, як великі, так і малі, повинні враховувати при прийнятті бізнес-рішень. За останні роки відбувся зсув від КСВ до соціальних цілей. Багато компаній перейшли від стратегії інвестування у спільноту та мислення «приємно мати» до прийняття цілісного підходу, в якому їхня місія вбудована у все, що вони роблять. КСВ може включати широкий спектр підходів та ініціатив — все від стійких практик до залучення громади. Клієнти все частіше очікують відповідальної поведінки від компаній, з якими вони працюють [1].

Мета і задачі дослідження. Мета виконаної кваліфікаційної роботи магістра полягає в удосконаленні теоретичних засад, розвиненні методичних аспектів та запропонуванню рекомендацій щодо уточнення організаційно-економічного забезпечення соціальної відповідальності бізнесу.

Для досягнення мети дослідження сформовано і реалізовано ряд задач:

поглиблено сутнісне наповнення соціальної відповідальності бізнесу в системі менеджменту на підприємстві;

визначено стратегічні засади реалізації принципів соціальної відповідності бізнесу;

визначено управлінський інструментарій запровадження принципів соціальної відповідальності підприємства;

виконано діагностику та моніторинг фінансового стану підприємства;

представлено рекомендації щодо розробки стратегічного плану впровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу на промисловому підприємстві;

виконано оцінку ефективності інвестицій на реалізацію проєкту забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві.

Об'єкт дослідження -- є процеси реалізації управлінських функцій задля забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретико-методичні положення та практичні рекомендації щодо задля забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві.

Методи дослідження. Для досягнення зазначених у магістерській кваліфікаційній роботі наукових завдань використано ряд методів проведення наукового дослідження загальнонаукового і спеціального змісту, а саме: систематизація, узагальнення, порівняння, екстраполяція – для контекстного наповнення сутності управлінської діяльності на підприємстві, групування, аналізу, синтезу – для проведення діагностики та моніторингу фінансового стану підприємства; економіко-статистичні методи, методи фінансового аналізу – для виконання оцінки ефективності інвестицій на реалізацію проєкту забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві; графічні, наукова абстракція – для формування висновків щодо розробки стратегічного плану впровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу на промисловому підприємстві.

Науковий результат полягає у розробці і науковому обґрунтуванні дієвих заходів на основі удосконалення теоретичних засад, розвинення методичних аспектів та запропонування рекомендацій щодо уточнення організаційно-економічного забезпечення соціальної відповідальності бізнес, що дозволить підприємству успішно позиціонувати себе у конкурентному ринковому середовищі.

Практичне значення одержаних результатів полягає в удосконаленні теоретичних засад, розвиненні методичних аспектів та запропонуванню рекомендацій щодо уточнення організаційно-економічного забезпечення соціальної відповідальності бізнесу. Запропоновані методичні інструменти і практичні рекомендації з оцінки інвестиційного проєкту щодо забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві схвалено керівництвом досліджуваного підприємства.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

1.1 Сутність соціальної відповідальності бізнесу в системі менеджменту на підприємстві

Корпоративна соціальна відповідальність – це концепція управління, в якій компанії інтегрують соціальні та екологічні проблеми у свої бізнес-операції та взаємодію зі своїми зацікавленими сторонами. КСВ, як правило, розуміється як спосіб, за допомогою якого компанія досягає балансу економічних, екологічних та соціальних імперативів («Потрійний підхід»), у той же час відповідаючи очікуванням акціонерів та зацікавлених сторін. У цьому сенсі важливо розрізняти КСВ, яка може бути стратегічною концепцією управління бізнесом, і благодійність, спонсорство або філантропію. Незважаючи на те, що останнє також може зробити вагомий внесок у скорочення бідності, воно безпосередньо підвищить репутацію компанії та зміцнить її бренд, концепція КСВ явно виходить за межі цього.

Сприяння поширенню КСВ серед підприємств, зокрема промислових, потребує підходів, які відповідають відповідним потребам і можливостям цих підприємств і не впливають негативно на їх економічну життєздатність. ЮНІДО (UNIDO) заснувала свою програму КСВ на основі підходу потрійного результату (TBL), який виявився успішним інструментом для підприємств, зокрема промислових, в країнах, що розвиваються, щоб допомогти їм у досягненні соціальних та екологічних стандартів без шкоди для їхньої конкурентоспроможності. Підхід TBL використовується як основа для вимірювання та звітності корпоративної діяльності в порівнянні з економічними, соціальними та екологічними показниками. Це спроба

прирівняти приватні підприємства до мети сталого глобального розвитку, надавши їм більш повний набір робочих цілей, ніж лише прибуток. Врахована точка зору полягає в тому, що для того, щоб організація була стійкою, вона повинна бути фінансово захищеною, мінімізувати (або в ідеалі усунути) свій негативний вплив на навколишнє середовище та діяти відповідно до суспільних очікувань.

Ключові питання КСВ: екологічний менеджмент, екологічна ефективність, залучення зацікавлених сторін, трудові стандарти та умови праці, відносини між працівниками та громадою, соціальна справедливність, гендерний баланс, права людини, належне управління та антикорупційні заходи (рис. 1.1).

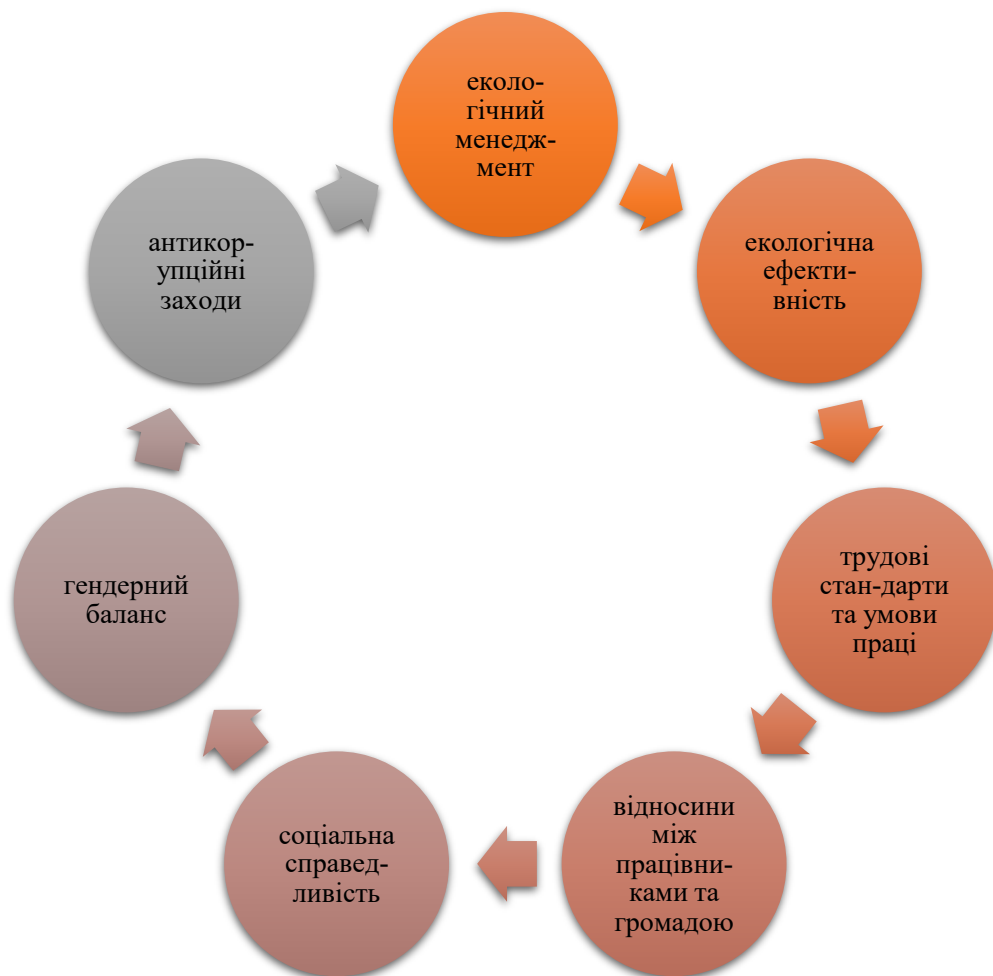


Рисунок 1.1 - Ключові питання КСВ підприємства

Джерело: побудовано на основі [2]

Правильно реалізована концепція КСВ може принести різноманітні конкурентні переваги, такі як розширений доступ до капіталу та ринків, збільшення обсягів продажів і прибутків, економія операційних витрат, покращення продуктивності та якості, ефективна база людських ресурсів, покращений імідж та репутація бренду, покращення якості клієнтів. лояльність, краще прийняття рішень та процеси управління ризиками [2].

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) відноситься до стратегій, які компанії впроваджують у рамках корпоративного управління, які покликані забезпечити етичність діяльності компанії та вигідну для суспільства.

Вивчаючи літературу та довід забезпечення соціальної відповідальності можна синтезувати наступні аспекти визначень щодо змісту соціальної відповідальності підприємства (табл.1.1)

Таблиця 1.1 - Поняття соціальної відповідальності бізнесу за різними підходами

№	Поняття соціальної відповідальності бізнесу	Походження
1	2	3
1	Поєднання інституціональних, соціальних, морально-психологічних і екологічних аспектів у практику комерційної діяльності та в їхню синергії із стейкхолдерами на добровільній базі	"Зелена книга" Європейського Союзу
2	Отримання результатів економічного та соціального змісту інструментами, які дозволяють досягнути дотримання моральних цінностей, поваги відносно індивідуумів, груп людей, національних спільнот, навколишнього природного середовища	Об'єднання корпорацій США

Продовження таблиці 1.1

1	2	3
3	Зобов'язання бізнесу створити підґрунтя для сталого розвитку, співпрацюючи з працівниками, членами сімей, місцевою територіальною громадою та суспільством загалом задля покращення якості суспільного життя	Всесвітня Рада Бізнесу сталого розвитку
4	Заохочення відповідальної ділової поведінки, яка надає вигід бізнесу та спільності в цілому, а також сприяє прискоренню економіко-соціального та екологічного орієнтованого сталого розвитку на основі максимального зростання ефективного впливу бізнесу на спільноту з досягненням мінімуму його негативного впливу	Міжнародний форум лідерів бізнесу, IBLF
5	Добровільний вибір поведінки, що орієнтована на виконання обов'язків щодо підвищення добробуту суспільства через запровадження соціальних стандартів до організації бізнесу	Ф. Котлер
6	Добровільна практика організації відносин серед ділових кіл, що охоплює діяльність, що просувається за межі лише вимоги дотримання законних прав працівників	Міжнародна організація праці

Джерело: перероблено за даними:
https://pidru4niki.com/91762/sotsiologiya/organizatsiyno-ekonomichne_zabezpechennya_upravlinnya_korporativnoyu_sotsialnoyu_vidpovidalnistyu

Категорії КСВ.

Хоча корпоративна соціальна відповідальність є дуже широким поняттям, яке розуміється та впроваджується кожною фірмою по-різному, основна ідея КСВ полягає в тому, щоб працювати економічно, соціально та екологічно стійким способом.

Як правило, ініціативи корпоративної соціальної відповідальності класифікуються таким чином:

1. Екологічна відповідальність

Ініціативи щодо екологічної відповідальності спрямовані на зменшення забруднення та викидів парникових газів, а також на стале використання природних ресурсів.

2. Відповідальність за права людини

Ініціативи щодо відповідальності за права людини передбачають забезпечення справедливої практики праці (наприклад, рівна оплата за рівну працю) і справедливої торгівлі, а також відмову від дитячої праці.

3. Благодійна відповідальність

Благодійна відповідальність може включати такі речі, як фінансування освітніх програм, підтримка ініціатив у сфері охорони здоров'я, пожертвування на цілі та підтримка проектів благоустрою громади.

4. Економічна відповідальність.

Ініціативи щодо економічної відповідальності передбачають покращення бізнес-операції фірми, беручи участь у стійких практиках – наприклад, використання нового виробничого процесу для мінімізації відходів [3].

Переваги КСВ для підприємства, зокрема промислового, полягають у такому.

У певному сенсі корпоративну соціальну відповідальність можна розглядати як зусилля зі зв'язків з громадськістю. Однак це виходить за межі цього, оскільки корпоративна соціальна відповідальність також може підвищити конкурентоспроможність фірми. Переваги корпоративної соціальної відповідальності для бізнесу включають наступне:

1. Зміцнення іміджу, впізнаваності та репутації бренду

КСВ додає вартість фірмам, створюючи та підтримуючи хорошу корпоративну репутацію та/або капітал бренду.

2. Підвищення лояльності клієнтів і продажів

Клієнти фірми, яка практикує КСВ, відчують, що вони допомагають фірмі підтримувати добрі справи.

3. Економія операційних витрат

Інвестування в експлуатаційну ефективність призводить до економії операційних витрат, а також до зниження впливу на навколишнє середовище.

4. Утримання ключових і талановитих співробітників

Співробітники часто залишаються довше і більш віддані своїй фірмі, знаючи, що вони працюють на бізнес, який практикує КСВ.

5. Спрощений доступ до фінансування

Багато інвесторів більш охоче підтримують бізнес, який практикує КСВ.

6. Зменшення податкового навантаження

Міцні відносини з регулюючими органами можуть допомогти зменшити регуляторний тягар фірми [3].

Принципи соціальної відповідальності, які використовуються для стратегічного управління людськими талантами, дуже відсутні в громадських організаціях охорони здоров'я: найменш повторюваний вимір – це стандарти праці, що впливають на умови праці та задоволення потреб працівників, включаючи реструктуризацію, навчання, безпеку та здоров'я. Цей принцип був би ключовим для трансформації лікарняного суспільства, покращення якості життя та рівного доступу громадськості до основних потреб людини, розбавляючи справедливості у доступі до ресурсів. Іншим невідповідним показником є принцип антикорупції через недостатню обізнаність директорів лікарень щодо переваг, які вони пропонують організаціям охорони здоров'я, а також оподаткування державної політики, відповідальної за проблеми в країні. Варто зазначити, що боротьба з корупцією стає етичним, моральним і стратегічним імперативом лікарняних установ в умовах змін у глобальному середовищі, сприяючи адаптації інститутів до нової соціальної реальності, імплантуючи себе в організацію не лише як більше аудиторської діяльності, але як фундаментальна частина її філософії та корпоративної стратегії. Права

людини та навколишнє середовище є принципами соціальної відповідальності з можливостями для покращення корисної сфери для стратегічного управління людськими талантами в організаціях охорони здоров'я. Ці два принципи дозволяють створити глобальне, системне, динамічне та відкрите бачення, яке сприяє установці в організації на користь стратегічного бачення, спрямованого на впровадження найкращих конкретних практик управління людьми, створюючи таким чином позитивний вплив на ефективність людського таланту. Це сприяє щастю організацій, їх екологічності, а також природних, нових, оригінальних, технічних і професійних тенденцій, підкріплених стійкістю.

Узагальнено переваги КСВ для підприємства можна представити таким чином.

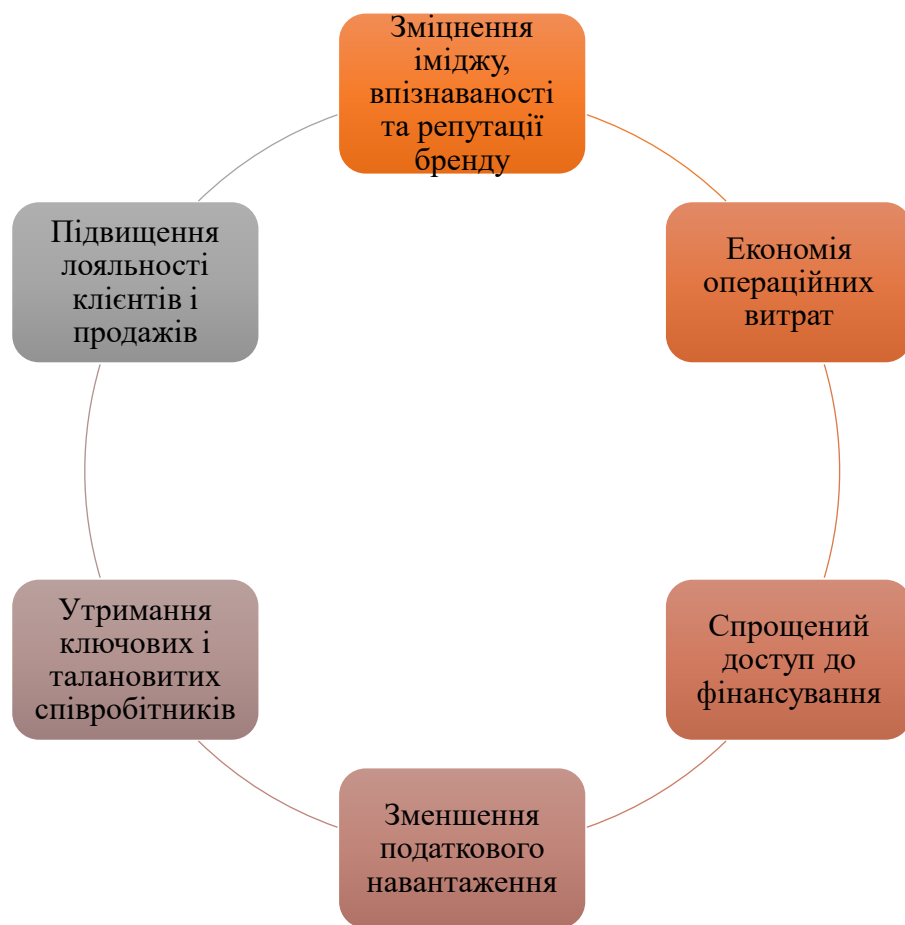


Рисунок 1.2 – Переваги КСВ для підприємства, зокрема промислового

Джерело: побудовано на основі [2]

1.2 Стратегічні засади реалізації принципів соціальної відповідності бізнесу

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) відноситься до стратегій, які корпорації або підприємства використовують для ведення свого бізнесу етичним, соціально відповідальним і розвиваючим способом, який є вигідним для суспільства. Питання корпоративної соціальної відповідальності обговорюється з 1950-х років. Останні аналізи, проведені Glavas і Greening and Turban, показали, що визначення КСВ розвивалося як у напрямку, так і на практиці. Класичний погляд на КСВ був вузько обмежений філантропією, а потім зосереджувався на відносинах між компаніями та суспільством, зокрема на внеску компанії у вирішення соціальних проблем. На початку 1900-х років соціальні показники були пов'язані з ринковими показниками. Проте піонер цієї точки зору Олівер Шелдон заохочував керівництво взяти на себе ініціативу щодо підвищення як етичних норм, так і справедливості в суспільстві через етику економіки, тобто збереження ресурсів в інтересах ефективної мобілізації та використання ресурсів [4]. В результаті підприємства створюють багатство суспільства та покращують рівень життя. Сучасна КСВ (також називається корпоративною відповідальністю, корпоративним громадянством, відповідальним бізнесом і корпоративними соціальними можливостями) — це концепція, згідно з якою бізнес-організації враховують інтереси суспільства, беручи відповідальність за вплив своєї діяльності на клієнтів, постачальників, співробітників, акціонерів, громад та інших зацікавлених сторін, а також їх оточення. Цей обов'язок демонструє, що організації повинні дотримуватися законодавства та здійснювати добровільні ініціативи для покращення добробуту своїх працівників і сімей, а також місцевої громади та суспільства в цілому. КСВ просто відноситься до стратегій компаній або підприємств, які працюють етично та поважно. КСВ може включати різноманітні види діяльності, такі як партнерство з місцевими

громадами, соціально чутливе інвестування, розвиток стосунків із співробітниками, клієнтами та їхніми сім'ями, а також наша участь у діяльності з охорони навколишнього середовища та сталого розвитку [5].

Управлінський інструментарій запровадження принципів соціальної відповідальності підприємства значною мірою базується на запровадженні стандартів сімейства ISO 26000.

Стандарт ISO 26000 містить рекомендації щодо таких аспектів реалізації стратегічних принципів соціальної відповідності бізнесу:

Визнання соціальної відповідальності та залучення зацікавлених сторін

Способи інтеграції соціально відповідальної поведінки в організацію базуються на сьомі принципах [33].

Сім основних принципів соціальної відповідальності:

- 1) підзвітність;
- 2) прозорість;
- 3) етична поведінка;
- 4) повага до інтересів зацікавлених сторін;
- 5) повага до верховенства права;
- 6) повага до міжнародних норм поведінки;
- 7) повага до прав людини (рис. 1.3).



Рисунок 1.3 – Основні принципи соціальної відповідальності відповідно до стандартів ISO *

* Джерело: [34-35]

Сім основних тем і питань, що стосуються соціальної відповідальності:

- 1) організаційне управління;
- 2) права людини;
- 3) трудові практики;
- 4) середовище;
- 5) чесна операційна практика;
- 6) проблеми споживачів;
- 7) залучення та розвиток громади (рис. 1.4).

Методи реалізації проєктів соціальної відповідальності на підприємстві представлені на рис. 1.4.

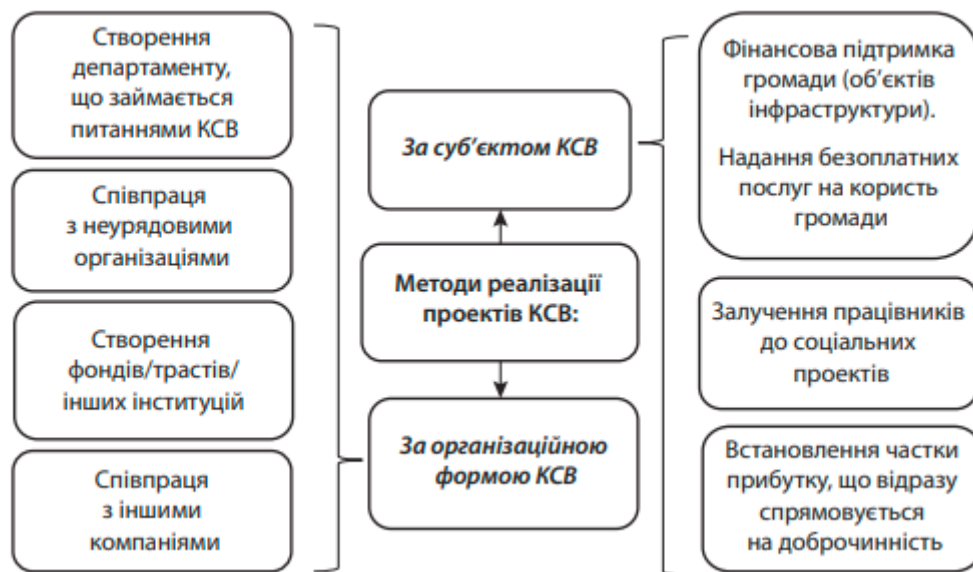


Рисунок 1.4 – Методи реалізації проектів соціальної відповідальності на підприємстві *

* Джерело: [17]

Модель системи корпоративної соціальної відповідальності, розроблена SEGESTI. Модель представляє цикл, орієнтований на задоволення зацікавлених сторін, і складається з чотирьох основних компонентів:

Компонент 1: Розробка стратегічного плану.

Компонент 2: Розробка та реалізація планів дій.

Компонент 3: Моніторинг індикаторів сталості.

Компонент 4: Спілкування.

Щоб КСВ працював в організації, має бути визначений «адміністративний процес та постійне вдосконалення». Його мета — створити елементи системи, щоб забезпечити безперервний розвиток циклу КСВ і досягнення кращого рівня стійкості кожного разу. У наступних розділах більш детально пояснюються компоненти КСВ та процес його впровадження в компанії.

Цей етап є вирішальним для успіху впровадження КСВ, оскільки він є офіційним запуском: Генеральне керівництво заявляє про свою прихильність до ініціативи, а мотивація створюється так, щоб весь персонал був зацікавлений у активній участі.

На цьому етапі розробляються два основних види діяльності:

1.1 Призначення представника керівництва та керівника CRS

Як і будь-яка система управління, впровадження моделі КСВ потребує відповідальних людей, які відповідають за її введення в дію. З цією метою рекомендується призначити двох осіб на такі посади: Представник керівництва: Ця особа має бути частиною управлінської команди компанії, яка, окрім своїх звичайних обов'язків, відповідатиме за забезпечення доступності ресурсів та підтримка керівництва впровадження моделі КСВ. Представник керівництва є «спонсором» ініціативи і як такий повинен стежити за її належним функціонуванням та отриманням результатів. Менеджер з КСВ: менеджер із КСВ відповідає за більш оперативні функції в системі; зокрема, до його обов'язків входить:

Контроль за впровадженням КСВ та ведення відповідної документації.

Збір та аналіз показників сталості.

Написання звіту щодо показників сталості для Генерального керівництва.

Постійне спілкування з генеральним керівництвом та іншими співробітниками компанії щодо прогресу та результатів у сфері КСВ.

1.2 Відкриття проекту та усвідомлення

Для успішної реалізації концепції КСВ важливо, щоб весь залучений персонал (командна робота) отримував інформацію та усвідомлював її. Через попередній факт, проект формально починається із сесії, коли презентується концепція КСВ, пояснюється методологія впровадження та формується робоча група. Ця сесія є «відкриттям проекту». Рекомендується, щоб цю

зустріч очолив загальне керівництво, як доказ організаційної прихильності до проекту, представника керівництва та менеджера з КСВ.

1.3 Управлінський інструментарій запровадження принципів соціальної відповідальності підприємства

Відповідно до концепції соціальної відповідальності бізнесу, мета менеджерів для прийняття господарських та управлінських рішень, пов'язаних з бізнесом, полягає не тільки в максимізації прибутку або вартості підприємства на ринку, але й у служінні та захисті інтересів інших членів його суспільства, таких як споживач, працівник і суспільство в цілому. Багато в чому прийняття таких рішень орієнтовано на захист довкілля, відновлення природно-ресурсного потенціалу.

На рисунку 1.5 представлено систематизовані чинники формування соціальної відповідальності [1].

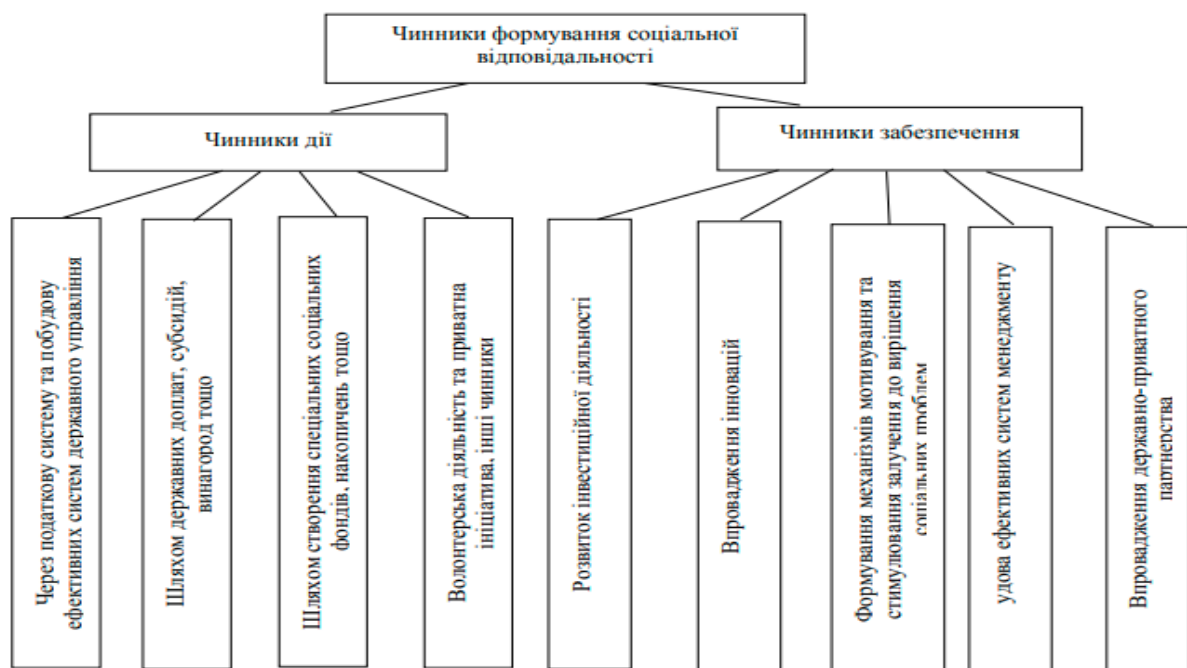


Рисунок 1.5 – Чинники формування соціальної відповідальності*

* Сформовано основі за [1]

Управлінський інструментарій запровадження принципів соціальної відповідальності підприємства в сталому розвитку суспільства можна сформулювати та реалізувати багатьма способами. Якщо підприємство хоче прогресувати і розвиватися, воно повинно підтримувати відносини зі своїми стейкхолдерами, яких може бути багато і які мають суттєві відмінності. Деякі з них мають сильний вплив і мають принципове значення для виживання бізнесу; це включає клієнтів, постачальників і співробітників. Влада, ЗМІ, місцеві жителі та профспілки є іншими зацікавленими сторонами, які мають життєво важливий вплив на рівень соціальної відповідальності. Вони відіграють подвійну роль: з одного боку вони є «ініціаторами» запровадження стандартів соціальної відповідальності, з іншого боку – є «реципієнтами». Роль бізнесу в суспільстві, а також супутня відповідальність, що випливає з цієї ролі, є дуже спірною та обговорюваною темою.

Довгострокове виживання компаній частково залежить від підтримки високого рівня стандартів соціальної відповідальності та комерційної успішності бізнесу. Економіст Мілтон Фрідман стверджував, що «бізнес є бізнесом», через що він несе лише одну відповідальність, а саме одержання прибутку для акціонера. Навпаки цьому аргументу є мислення, яке визнає бізнес як систему в суспільстві, яка впливає та впливає на інші системи суспільства, наприклад, державний орган, природне середовище, навколишнє суспільство, інші типи організацій тощо. Таким чином, бізнес повинен працювати з цим системою для досягнення своїх економічних цілей. У такий спосіб, який принесе користь суспільству в цілому.

Сукупність інструментів, функцій та методів забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві представлена на рис. 1.6.

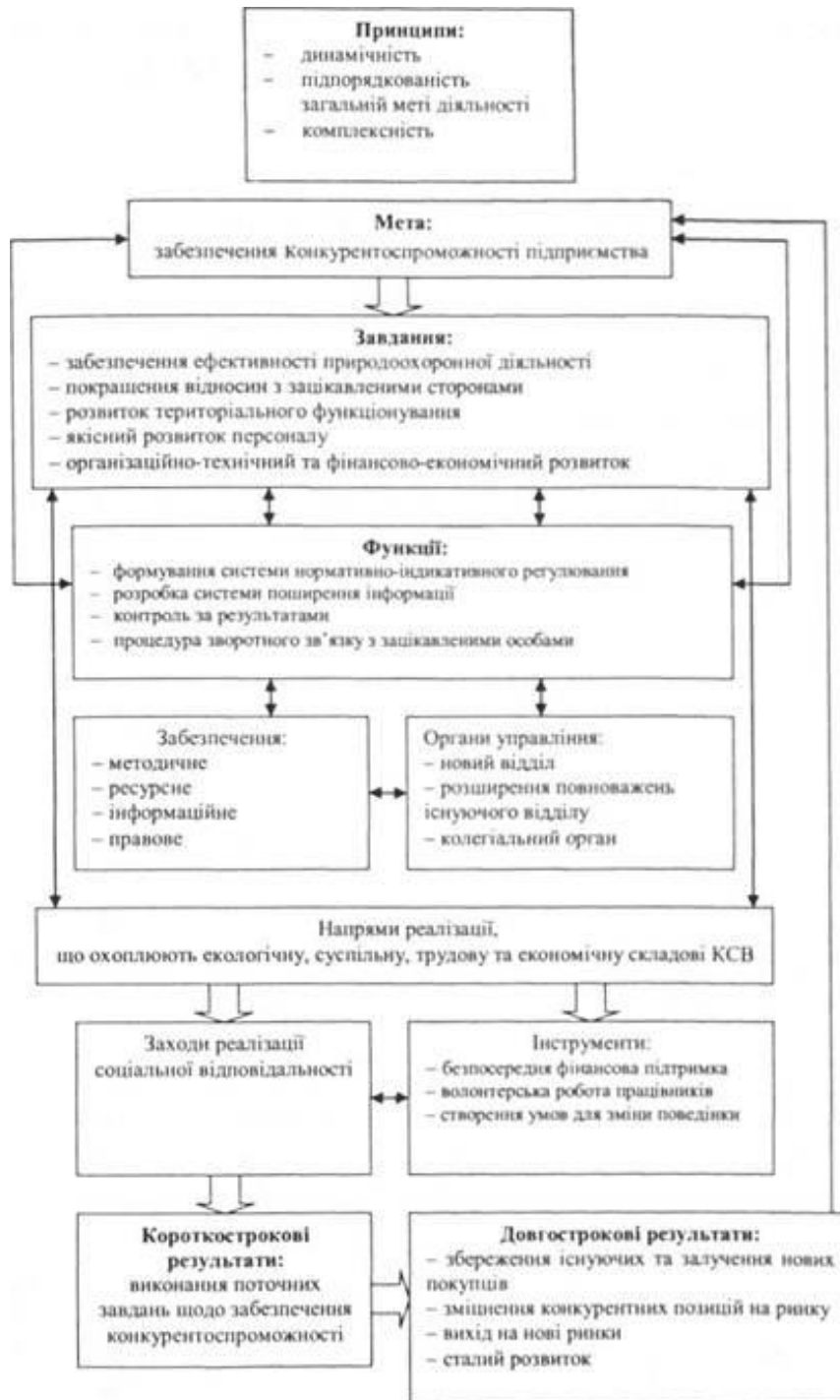


Рисунок 1.6 – Сукупність інструментів, функції та методів забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві*

* Джерело: https://pidru4niki.com/91762/sotsiologiya/organizatsiyno-ekonomichne_zabezpechennya_upravlinnya_korporativnoyu_sotsialnoyu_vidpovidalnistyu

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ЙОГО ФІНАНСОВОГО СТАНУ ТА ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Відокремлений підрозділ Шахта «Центральна» державного підприємства «Мирноградвугілля» створений згідно з наказом від 1 листопада 2005 року № 40 на виконання наказу Мінвуглепрому України від 24.11.2005 року № 40.

Задекларована мета діяльності шахти - це організаційно-економічне, технічне, інституціональне забезпечення виконання завдань з видобутку товарної продукції - вугілля з мінімальними обсягами за витратами; задоволення соціально-економічних потреб працівників.

Шахта уявляє собою цілісний майновий комплекс, що провадить господарську діяльність, яка не суперечить чинним актам законодавства, не є відокремленою юридичною особою. Шахта уповноважена здійснювати господарські операції за поточними рахунками в установах банків. Має круглу печатку, кутовий штамп та бланки із своїми реквізитами, веде касові операції.

Введення шахти «Центральна» в експлуатацію відбулось у 1911 році. Остання реконструкція була проведена 1959-1964 рр. Проектна потужність шахти – 600,0 тис.тонн.

Шахта є надкатегорійною з газу метану та небезпечною щодо вибухів вугільного пилу і викидам, а також не небезпечна з самозагоряння.

До видів діяльності відноситься:

- видобуток кам'яного вугілля;
- експлуатація родовищ корисних копалин;
- здійснення заходів з комплексного використання природних ресурсів і ресурсозбереження;
- будівництво, реконструкція, технічне переозброєння;
- проведення будівельно-монтажних робіт;

- впровадження нової техніки, передової технології, прогресивних методів організації виробництва, нових видів матеріалів, виробів та конструкцій;

- виконання маркшейдерських робіт, здійснення моніторингу та нагляду за показниками деформації поверхні і об'єктами, під якими реалізуються роботи по вугледобуванню;

- екологічні заходи з охорони земної поверхні та розташованих на ній будівель, споруд, водоймищ та насаджень від негативного впливу, усунення інших факторів, що наносять шкоду природі;

- забезпечення ефективної роботи вентиляційних систем, газовилучувальних рекупераційних установок, водовідведення, знищення впливу фізичних та інших шкідливих факторів виробництва, відповідно до чинного законодавства, атестація робочих місць

- дотримання законодавчих вимог з охорони праці і створення на робочих місцях безпечних умов праці відповідно до нормативно-правових актів та забезпечення виконання вимог законодавства про права робітників в галузі охорони праці;

- медичне і культурне обслуговування та оздоровлення працівників підрозділу, членів їх сімей та інших громадян;

- створення умов для організації відпочинку працівників підрозділу, членів їх сімей та інших громадян;

- заходи з фізкультурно-оздоровчої та спортивної діяльності;

- реалізація продукції, товарів, та послуг, залишків від виробництва та інше.

Майно, яке є державною власністю, підприємство використовує йому для здійснення господарської діяльності на праві оперативного використання майна. Шахті належить :

- основні засоби та інші необоротні активи;

- оборотні активи;

- інше майно.

Управляє підприємством його керівник, який входить до складу Ради директорів шахти. Він самостійно вирішує ряд питань, що віднесені до компетенції шахти. Директор шахти призначається та звільняється згідно з трудовим законодавством та Статутом шахти.

Шахта самостійно планує свою діяльність, виходячи із основних показників і завдань. Надає пропозиції щодо використання доходів. Перспективна програма розвитку та завдання, які встановлюються із видобутку вугілля, є підставою для розробки планів з виробництва, що доводяться до діляниць. До компетенції підприємства відноситься розробка проектів відпрацювання очисних вибоїв та аналіз ефективності використання застосованого обладнання з обов'язковим дотриманням безпечних умов праці, виконання укладених договорів, контрактів та інших договірних зобов'язань. Здійснюються також заходи у сфері охорони праці: аналіз, планування та прогнозування стану з безпечних умов праці, контроль техніки безпеки. Підприємство отримує основні матеріальні ресурси згідно поданих заявок, паливо, інвентар та інші матеріальні цінності.

Кадрова робота полягає у наступному: шахта приймає на роботу, звільнює в становленому порядку співробітників, використовує інструменти та заходи щодо підвищення кваліфікації і здійснення перепідготовки працівників. У аспекті оплати праці підприємство формує показники, умови і грошові розміри премій для співробітників, керівників різних ланок, фахівців і спеціалістів. Водночас процедура, порядок та терміни виплати премій або грошової винагороди, визначається за такими факторами як розряд виконуваних робіт, норми виробітку продукції, норми обслуговування, нормативи чисельності персоналу або інші організаційні та технічні нормативи.

Підприємство має права у сфері передачі виробленої продукцію та надання послуг іншим суб'єктам господарювання, зокрема підприємствам,

установам, організаціям різних форм власності, фізичним особам, що фіксується у статутних документах, укладених договорах або угодах.

Процедура реалізації бухгалтерського обліку, аудиторського аналізу та порядок упорядкування фінансової звітності щодо результатів господарської діяльності:

- На шахті здійснюється поточний, оперативний статистичний, бухгалтерський та податковий облік результатів своєї діяльності, надає інформацію, статистичну і бухгалтерську звітність у встановленому порядку.
- Усі документи бухгалтерської та податкової звітності підписуються керівником і головним бухгалтером і здаються до бухгалтерії.
- Керівник шахти несе персональну відповідальність за виконання порядку ведення і достовірність обліку та звітності, що надаються в терміни, визначені чинним законодавством України та відповідальність за збереження документів грошового та майнового характеру.

Регулювання трудових відносин

- повноваження і відповідальність колективу співробітників шахти фіксується загальними зборами відповідно профспілками та їх виборним органами;
- право укладання колективного договору від імені шахти надається директору з однією сторони і відповідним профспілковим органом з іншої

Формування фінансових ресурсів шахти, якими вона розпоряджається у встановленому порядку, відбувається за підсумками її діяльності .

Припинення господарської діяльності виробничої ланки здійснюється згідно з вимогами чинного законодавства України. У разі припинення діяльності підприємства звільненням працівникам гарантовано дотримання прав та різноманітних зацікавленостей юридичного та економічного характеру відповідно до чинного законодавства України.

Порядок господарювання шахти супроводжується укладанням певних видів і системи документів:

- організаційні документи (статут, структурна і штатна чисельність, штатний розклад, посадові інструкції і ін.);
- розпорядливі документи (рішення, розпорядження, накази по основній діяльності);
- документи по особовому складу (колективний договір, трудові книжки, особисті справи, лицьові рахунки);
- фінансово-бухгалтерські документи (річний звіт, головна книга, рахунку прибутку і збитків, акти, ревізії і т.ін.);
- інформаційно-довідкові документи (довідні записки, службові листи, довідки,);
- нормативні документи від вищих органів;
- комерційні документи (контракти і договори).

Технічні параметри реалізації основної діяльності такі:

- метод розкриття – вертикальними стовбурами і капітальними квершлагами;.
- система проходження – довгими стовбурами по простяганню з відробітком лав зворотним ходом;
- максимальний параметр глибини розробки – 780м;
- порядок підготовки – панельна;
- керування кровлею – повне обвалення.
- засіб транспорту – конвейєрний, рейковий.

Видобуване на шахті вугілля пунктом призначення має центральну збагачувальну фабрику, яка розташована в місті Мирноград. Після процесу збагачення вугілля реалізується споживачам: Курахівська ГЕС, Покровське локомотивне депо, населення та ін.

Шахта, діяльність якої аналізуємо, має значний обсяг різних конкурентів, так як географічно розташована у регіоні з вугільними покладами, де представлено багато вугільних підприємств. До основних ринкових конкурентів шахти „Центральна” можна віднести Шахтоуправління

„Покровське” як найбільший конкурент, шахти „Капітальна”, „Краснолиманська”, що є невеликими, але впливовими на ринкові позиції. На жаль, виробнича потужність та технічні умови діяльності підприємства не дозволяють зайняти лідируючі позиції на ринку вугільної промисловості.

2.2 Аналіз основних техніко-економічних параметрів господарської діяльності

Піддамо загальному аналізу господарську діяльність підприємства з оцінкою його основних техніко – економічних показників роботи за останні роки. З цією метою обираємо показники, які характеризують різні сторони діяльності шахти, а саме економічну, фінансову, виробничу, кадрову.

Інформаційною базою аналізу господарської діяльності досліджуваної шахти послугують дані бухгалтерської і статистичної звітності, статті, що представлені у бухгалтерських балансах. Вся наявна документація, залежно від призначення, завірена директором, головним бухгалтером. В підготовці документації на досліджуваному підприємстві формуються три групи документів:

- 1) внутрішні;
- 2) що поступають (що входять);
- 3) що відправляються (витікаючі).

Для кожної з цих груп є свої особливості обробки і проходження.

З метою всебічної оцінки ефективності діяльності шахти доцільно використовувати різні показники: обсяг видобутку вугілля, собівартість, продуктивність праці, прибуток, рентабельність, витрати і ін. Розглянемо динаміку цих показників за останні чотири роки, використовуючи додаток А.

Таблиця 2.1- Основні техніко-економічні показники роботи шахти за 2017 - 2020 рр.

Показник	2019	2020	2021	Абсолютне відхилення 2021 до 2020	2021		Відхилення	
					План	Факт	% до 2020	% до 2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Виробнича потужність, тис.т	175	150	70	-90		70	40	-100
Обсяг видобутку вугілля, тис.т	32,4	19,5	12,9	-6,6	17,0	11,7	-1,7	-36,7
Видобуток середньодобовий, т	79	51	33	-18	198	33	-2,9	-36,5
Товарна продукція, тис.т	23,1	18,2	11,2	-7	68	9,1	-10,8	-47,1
Реалізація продукції, тис.т	27	18,2	11,2	-7	68	9,1	-10,8	-47,1
Середня заробітна оплата праці, грн	6813,3	8384,2	9325,2	941	10955,3	10415,6	11,7	24,2
Чисельність загальна персоналу, ос	727	631	569	-62	677	562	1,2	-10,8
Продуктивність праці робітника з видобутку, т/міс	4,8	3,2	2,3	-1	10,8	2,2	0	-20,0
Витрати з собівартості гот.вуг.прод, тис.грн	168526	198804	171119	-28685	260410,0	179108	5,3	-9,5
Виробнича собівартість, тис.грн.	159926	189801	7910,73	-190891,27	246317	169862	2,0	-10,0
Збиток по товарній продукції, тис.грн	-12379,9	-172501,2	-173871,1	1569,9	-161863,0	-166140,3	7,9	8,9
Бюджетні кошти, тис.грн	37873	56748	43526	-14222	83422	83422	96,2	49,6
Фінансовий результат, тис.грн	-154431	-104327	-150744	46428	-	-1092,49	98,3	97,9

Аналіз наведеної таблиці показує, що діяльність підприємства має постійний збитковий характер. За період 2018-2021 рр. на підприємстві ідентифікуються суттєве погіршення основних показників господарювання. У 2021 році шахтою не виконано план з видобутку основної продукції - вугілля, проте фактична собівартість є нижчою, ніж її запланований рівень, а збитки становили 1569,9тис. грн. Це наглядно доводиться на основі графіків та діаграм на рис. 2.1- 2.4.

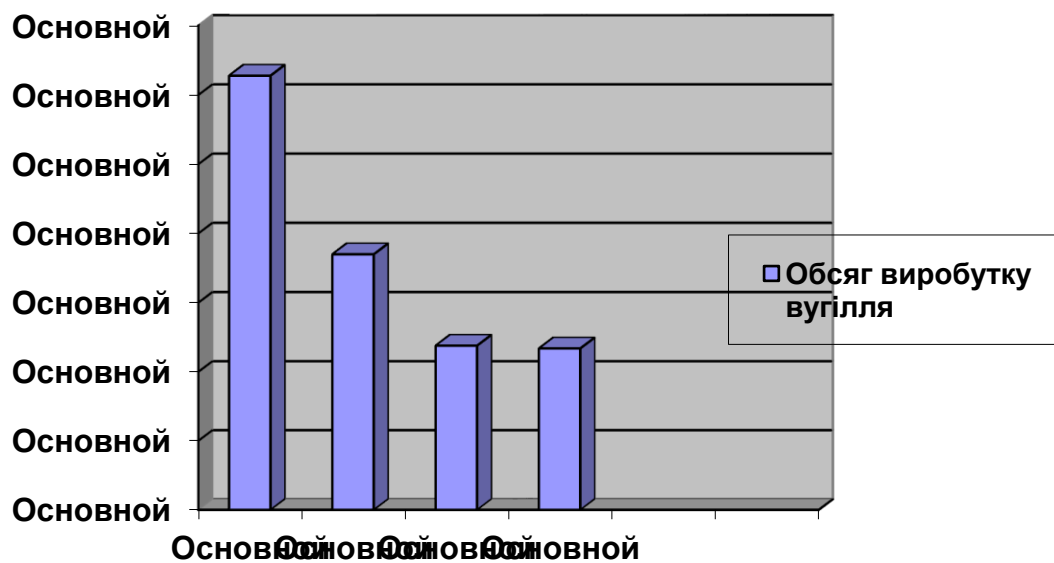


Рисунок 2.1 - Діаграма видобутку вугілля шахтою у 2018-2021 рр.

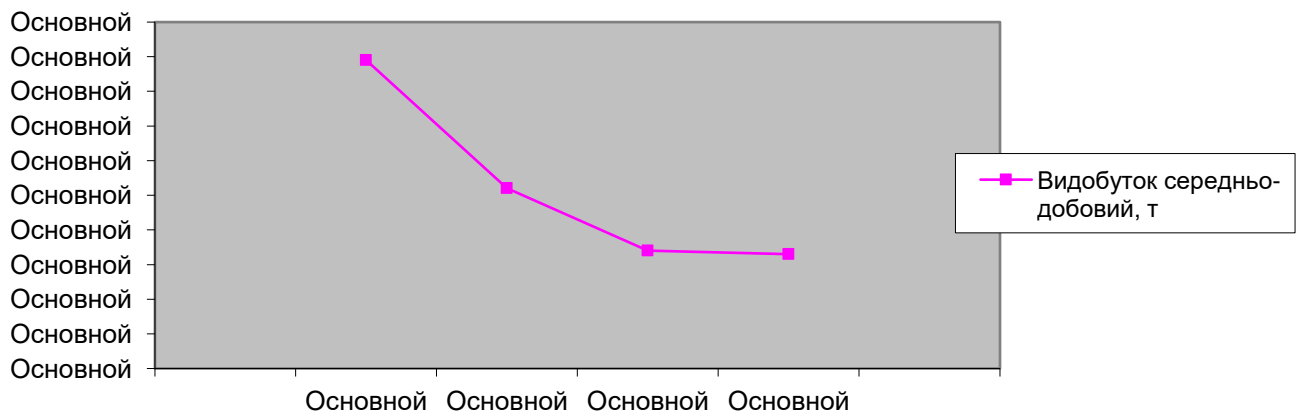


Рисунок 2.2 - Графік середньодобового видобутку основної продукції - вугілля за період 2018-2021рр.

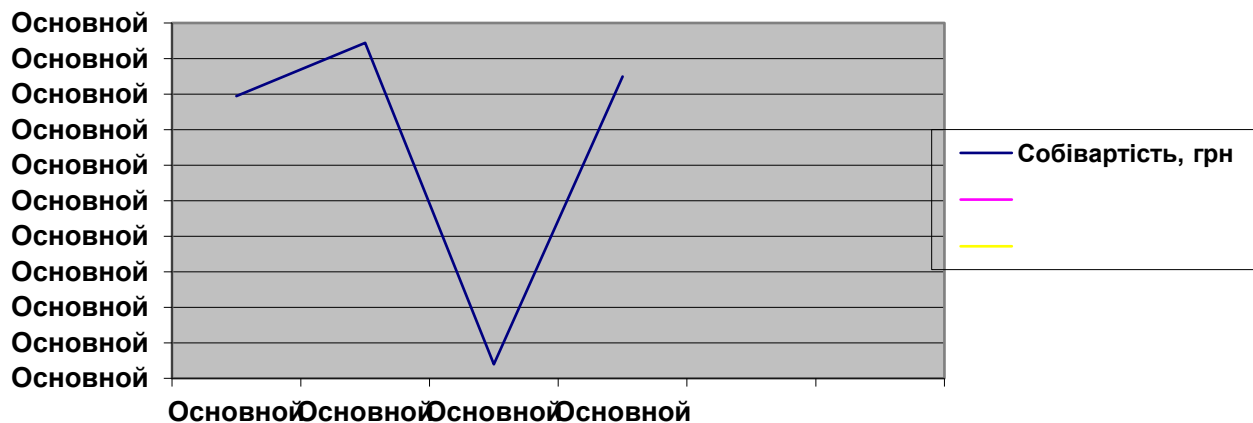


Рисунок 2.3 - Собівартість видобутку основної продукції - вугілля за період 2018-2021рр.

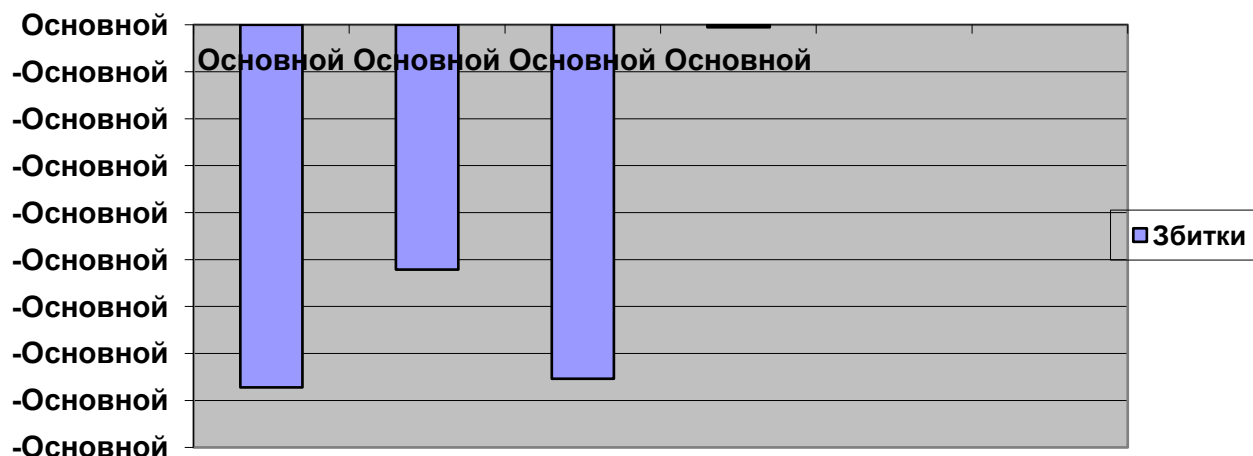


Рисунок 2.4 - Динаміка фінансового результату за період 2018-2021рр.

Аналіз собівартості видобутку вугілля підтверджує, що вона за останні три роки не є стабільною, а фінансовий результат господарської діяльності досяг негативного значення.

Наведені дані свідчать, що шахта підтримує свою діяльність завдяки державній підтримці, яка у 2020 році склала 83422 тис. грн. Напрямки державної підтримки показані в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Напрямки фінансування шахти за рахунок державної підтримки за 2021р.

Напрямок фінансування за рахунок державної підтримки	Обсяги	Питома вага в фактичній сумі, %
Підтримка за рахунок державних джерел – разом, т. грн	93443	100
у т.ч. на оптимізацію собівартості за статтею на управління персоналом, т.грн	77583	83,0
на прохідницьке обладнання, т. грн	8314	8,9
на стаціонарне устаткування та обладнання, т.грн	1679	1,8
на охорону праці та умови безпеки, т. грн	3348	3,6
за іншими напрямками	2519	2,7

Із таблиці 2.2 видно, що найбільшу питому вагу займає державна форма підтримки, спрямована на оптимізацію собівартості за статтею на управління персоналом.

Далі проведемо більш детальний аналіз фінансових показників. Для відображення цього завдання упорядкуємо складемо таблицю 2.3.

Таблиця 2.3- Фінансові результати діяльності шахти за 2017-2020рр.

Показник	2017 р	2018 р	2019 р	2020 р
Вартість випущеної товарної продукції, тис. грн	46937,1	42177,8	22946,7	12315,7
Заборгованість за дебіторськими зобов'язаннями, тис. грн	1389	1771	1350	1572
Заборгованість за кредиторськими зобов'язаннями, тис. грн	691297	934989	934989	1064436

Таблиця 2.3. доводить, що на шахті «Центральна» за досліджувані чотири роки заборгованості дебіторського та кредиторського рівня поступово зростають.

Систематичний аналіз діяльності даного підприємства дає можливість:

- швидко, якісно і об'єктивно ідентифікувати кількісні та якісні результати діяльності шахти в цілому і її структурних підрозділів;
- своєчасно, об'єктивно і достатньо точно виявляти і ідентифікувати чинники, що обумовлюють рівень підсумкових результатів господарської діяльності за фінансово-економічними та техніко-технологічними параметрами;
- визначати витрати і тенденцію їх зміни, що необхідне для визначення ціни продажу на ринку і розрахунку рентабельності;
- знаходити оптимальні шляхи рішення різних проблем.

Як бачимо, шахта на протязі останніх років результатом своєї діяльності є збитковою. Вказаному вугільному підприємству терміново потрібно покращити свої техніко-економічні показники, провести заходи, сфокусовані на досягнення, що забезпечують підвищення ефективності основних фінансово-економічних та техніко-технологічних параметрів господарської діяльності.

2.3. Оцінка ефективності управління персоналом та його готовності до впровадження соціальних стандартів поведінки

До важливих аспектів діяльності досліджуваного підприємства відноситься організаційна структура, встановлення чітких взаємозв'язків між усіма структурними підрозділами, розподіл між ними функцій. На шахті «Центральна» організаційна структура перебуває у стані постійного удосконалення. Структура управління шахти „Центральна„ є дінійно-функціональною, що визначє умови реалізації управлінских процедур та

процедуру прийняття управлінських рішень щодо запровадження стандартів соціальної відповідальності.

Очолює дане підприємство директор, який фокусує свою діяльність на реалізації стратегічних та поточних питань щодо його діяльності, діє від імені підприємства та представляє інтереси співробітника і колективу в цілому. Директор має заступників: з економічних питань, з господарських та соціальних питань, з питань техніки безпеки, охорони праці та з виробництва. Підлеглими директора є головний інженер, головний бухгалтер.

Роботу головного бухгалтера становить завдання та процеси організації бухгалтерського обліку первинних результатів господарсько-фінансової діяльності підприємства і контроль за раціональним використанням фінансово-економічних ресурсів, що залучені до забезпечення діяльності шахти: трудових, матеріальних, фінансових. Він організовує облік грошових коштів, товарно-матеріальних цінностей і основних засобів, що надходять на шахту, облік витрат виробництва і обігу, виконання робіт, а також фінансових, розрахунково-кредитних операцій. До функцій головного економіста належать наступні:

- організація розробки методичних матеріалів з техніко-економічного планування роботи виробничих підрозділів підприємства, розрахунку економічної ефективності капітальних вкладень, заходів з мобілізації резервів виробництва, раціоналізаторських пропозицій і винаходів, впровадження нової техніки і технології, наукової організації праці;

- контроль за своєчасністю надання звітності про результати економічної діяльності до вищих органів;

- здійснення організації та вдосконалення економічної діяльності підприємства, спрямованої на підвищення продуктивності праці, ефективності та рентабельності виробництва;

- зниження собівартості, продукції, що випускається, досягнення найбільших результатів при найменших витратах трудових, матеріальних і фінансових ресурсів.

- забезпечення суворого дотримання режиму економії матеріальних, трудових і фінансових ресурсів на всіх ділянках господарської діяльності підприємства.

До обов'язків завідуючого складом відноситься управління працівниками по прийому, зберіганню і відпустці товарно-матеріальних цінностей, що розташовані на складі, по їх розміщенню з урахуванням ефективного використання запасів складського призначення, полегшення і прискорення пошуку необхідних матеріалів, інвентаря і т.п. Також він керує проведенням навантажувально-розвантажувальних робіт на складі, проводить інвентаризацію товарно-матеріальних цінностей.

Функціями заступника директора за якістю продукції є організація проведення робіт по контролю вугілля, що видобувається, виконання робіт відповідно до вимог стандартів і технічних умов, технічної документації, умов поставок і договорів, а також по зміцненню виробничої дисципліни, забезпеченню високого технічного рівня і якості продукції.

Начальник відділу кадрів безпосередньо розробляє кадрову політику та кадрову стратегію підприємства, здійснює роботу з підбору, відбору та розстановки кадрів на основі оцінки їх кваліфікації, особистих і ділових якостей, контролює правильність використання працівників у підрозділах підприємства. Забезпечує прийом, розміщення і розстановку молодих фахівців і молодих робітників відповідно до отриманої в навчальному закладі професією і спеціальністю, разом з керівниками підрозділів організовує проведення їх стажування та роботи з адаптації до виробничої діяльності, а також забезпечує соціальні гарантії трудящих в галузі зайнятості, дотримання порядку працевлаштування і перенавчання вивільнених працівників, надання їм встановлених пільг і компенсацій. Він систематично аналізує кадрову роботу на підприємстві, розробляє пропозиції щодо її поліпшення.

Забезпечує організацію табельного обліку, складання та виконання графіків відпусток, контроль за станом трудової дисципліни в підрозділах підприємства та дотриманням працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку, аналіз причин плинності, розробляє заходи щодо зміцнення трудової дисципліни, зниження плинності кадрів, втрат робочого часу, контролює їх виконання.

Формує складання встановленої звітності з обліку особового складу та роботи з кадрами.

Наявність певних трудових ресурсів на шахті «Центральна», їх раціональне використання здійснює істотний вплив на обсяг і своєчасність виконання робіт, ефективність використання обладнання, машин, механізмів і, як результат, - на обсяг і своєчасність надходження виручки від продажу продукції, її собівартість, формування прибутку і рентабельність.

Трудові ресурси шахти являють собою кваліфікований та професійний колектив, здатний вирішувати різнопланові задачі

Особовим складом підприємства або його частини є персонал, об'єднаний за професійними ознаками. Відповідно до цього кадри — це головний підготовлений склад працівників підприємства.

З метою аналізу трудових ресурсів використаємо інформацію звітних форм 2-ПВ «Звіт із праці», 1-П «Звіт підприємства з продукції», 6-ПВ «Чисельність окремих категорій працівників шахти і підготовка кадрів», а також дані планово-нормативної, облікової та оперативної інформації підрозділів шахти.

Забезпеченість шахти робочою силою аналізується способом порівняння фактичної чисельності працівників із плановими показниками і з показниками, досягнутими в минулому періоді.

Детально проаналізуємо динаміку середньооблікової чисельності працюючих на шахті за 2017 – 2020 роки (табл.2.3.)

Таблиця 2.4-Динаміка чисельності працюючих за 2017 – 2020 роки

Рік	Середньооблікова чисельність, чол.	Абсолютне відхилення, чол		Відносне відхилення, %	
		до 2017р.	до попереднього року	до 2017р	до попереднього року
2017	726	-	-	-	-
2018	630	-96	-96	-13,2	-13,2
2019	568	-158	-62	-21,7	-9,8
2020	562	-164	- 6	-22,6	-1,1

З наведених даних робимо висновок, що відбувається значне зменшення фактичної чисельності працюючих на шахті. Так, за чотири останніх років кількість персоналу зменшилась на 164 особи, що складає 22,6%. Дана ситуація негативно впливає на результати діяльності. Представимо графічно динаміку чисельності працюючих шахти за 2017-2020рр. на рис. 3.1.

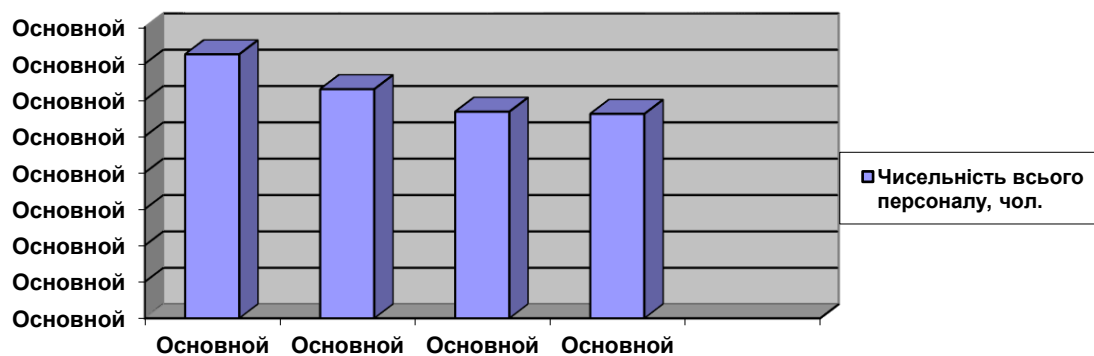


Рисунок 2.5 - Чисельність персоналу шахти «Центральна» у 2017-2020рр.

Дамо якісну характеристику персоналу шахти „Центральна” з позиції стимулювання та заохочення на впровадження стандартів соціальної відповідальності. По-перше, проаналізуємо персонал підприємства за віком (табл.3.2.):

У чисельному складі шахти „Центральна” домінують працюючі похилого віку, при цьому їх кількість з кожним роком має тенденцію до збільшення. Також збільшується даний показник щодо працюючих пенсіонерів. Середній вік працюючих: 2018 – 43,3 років, 2019– 43,7 років, 2020 – 43,8 років. На підприємстві наявна тенденція до старіння кадрового складу,

зменшується кваліфікований кадровий резерв (біля третини працюючих - це пенсіонери). Загалом, на підприємстві спостерігається низький відсоток співробітників молодшого віку. Все це в довгостроковому періоді може призвести до негативних наслідків.

Таблиця 2.5 -Характеристика персоналу шахти за віком

Вік працюючих	2018 рік	Питома вага в загальній кількості, %	2019 рік	Питома вага в загальній кількості, %	2020 рік	Питома вага в загальній кількості, %
до 30 років	95	15	79	14	79	14
31 – 40 років	126	20	103	18	112	20
41-50 років	201	32	193	34	168	30
понад 50 років	208	33	193	34	203	36
Всього	630	100	568	100	562	100

В наступній таблиці надаємо характеристику структури працівників за такими параметрами як освіта та за професіями. Як бачимо, кваліфікація співробітників залежить від таких параметрів як вік, стаж роботи на підприємстві та за спеціальністю, рівень освіти. Тому в процесі аналізу персоналу шахти відстежимо зміни зазначеної категорії характеристик.

Таблиця 2.6 -Характеристика персоналу шахти за професіями та освітою

Освіта	2018	2019	2020
нижче середньої	65	58	47
загальна середня	205	188	206
сер. спец. і незакінчена вища	240	210	199
вища	150	112	110
Всього	630	568	562

Із таблиць 3.2 та 2.3. стає зрозумілим, що значна кількість працівників має освіту середнього рівня. Позитивним є той факт, що з кожним роком зменшується кількість людей з освітою нижчою за середню. Також за допомогою таблиць можна оцінити персонал за професіями і категоріями. Найбільша питома вага співробітників - це підземні робітники, менш за все – робочих, що задіяні у роботі будівельних цехів. Ця ситуація за кількісними параметрами представлена у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7- Питома вага працівників за певними категоріями, %

	2018	2019	2020
Всього персоналу	100	100	100
Непромгрупа	9,4	9,7	10,3
Всього підземних	50,7	45,6	43,6
Поверхня	29,7	31,1	31,2
Робочі будівельних цехів	0,1	0,8	1,1
ІТР + службовці	10,1	12,8	13,7

Наступним кроком аналізу забезпеченості та складу трудових ресурсів на шахті «Центральна» є аналіз персоналу підприємства в залежності від стажу роботи у вугільній промисловості (табл.2.8):

Таблиця 2.8- Характеристика персоналу шахти по стажу роботи у вугільній промисловості

Стаж роботи у вугільній промисловості	2018р.	Питома вага, %	2019р.	Питома вага, %	2020р.	Питома вага, %
до 5 років	69	11	62	11	73	13
5-10 років	76	12	57	10	56	10
10-15 років	120	19	119	21	79	14
15-25 років	202	32	170	30	185	33
понад 25 років	163	26	160	28	169	30
Всього	630	100	568	100	562	100

Загальна кількість працюючих, хто має стаж роботи 15-25 років, найбільша - близько 32%.

Робота з персоналом на шахті „Центральна” здійснюється працівниками кадрової служби.

Служба управління персоналом у кількісному складі визначається організаційно-штатними структурами і статутом організації.

Відповідні підрозділи служби управління персоналом розробляють, оформляють документацію, виконують роботи згідно з їх функціональним призначенням. До компетенції відділу кадрів шахти «Центральна» відноситься ведення наступних кадрових документів: особисті справи працівників організації, у тому числі анкета, автобіографія, копії документів про освіту, особисті картки, трудові книжки, пенсійні справи.

Беручи за основу типові документи з урахуванням особливостей організації працівники служби управління персоналом розробляють документи для внутрішнього користування.

Такими організаційно розподільними документами є правила внутрішнього трудового розпорядку, що складаються з наступних розділів:

- загальні положення;
- порядок прийому і звільнення робітників і службовців;
- основні обов'язки адміністрації;
- робочий час і його використання;
- заохочення за успіхи в роботі;
- встановлення відповідальності за порушення трудової дисципліни.

Посадова інструкція – документ, що регламентує діяльність в рамках кожної управлінської посади і містить вимоги до працівника, який обіймає цю посаду. Дана інструкція має у складі три розділи, а саме: функції, права, відповідальність працівника. До того ж у посадовій інструкції крім основної роботи, яку виконує працівник, звичайно вказується додаткова, що становить

коло його обов'язків, а також робота по поєднанню професій. Кожен працююч має визначені завдання, обов'язки, права і відповідає за виконання роботи на певній посаді (за відповідною професією). Посадова інструкція на шахті «Центральна» розробляється для всіх посад, передбачених штатним розкладом. Керівництво при прийомі на роботу повинно проінструктувати кожного працівника та визначити робоче місце за укладеним трудовим договором (Ст.29 КЗпП). Також представники відділу кадрів мають роз'яснити права та обов'язки особам, які працевлаштовуються.

Вкрай важливим організаційним документом є колективний договір. Він укладається з метою регулювання трудових відносин і узгодження соціально-економічних інтересів працівників підприємства і є угодою, укладеною на підставі закону України, що становить правовий акт. У договорі узгоджені обов'язки сторін, забезпечення зайнятості і регулювання звільнень, виробничо-економічна діяльність, оплата праці і нормування, охорона, робочий час і час відпочинку, професійна підготовка і перепідготовка, соціальний розвиток колективу, задоволення інтересів і потреб трудящих.

Договір урівнює прагнення працівників підприємства в питаннях просування по службі і визнання своїх професійних досягнень.

На часі адміністрація шахти цілеспрямовано проводить заходи з підвищення зацікавленості персоналу роботою на підприємстві, використовуючи різноманітні методи мотивації працівників праці – матеріальне стимулювання, забезпечення соціальними благами, заохочення за успіхи і досягнення.

З іншого боку проводиться робота з підвищення професіоналізму персонала, трудової активності працівників підприємства, підвищення ролі в кадровому складі найефективнішої ланки й усунення з виробництва малоефективних працівників з низькою працевіддачею.

Важливе значення має якість управління, від якої залежать рівень і результати роботи організації. Підсумковуючи результати роботи шахти, слід зробити висновок, що керівники недостатньо ефективно управляють

людським ресурсом. Тому потребують удосконалення правила підбору кадрів: приймати на роботу компетентних співробітників зацікавлювати їх, проявляти турботу про них, підвищувати їх професійну підготовку.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

3.1 Розробка стратегічного плану впровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу на промисловому підприємстві

Гуру менеджменту Пітер Друкер та маркетингу Філіп Котлер, мабуть, найкраще сказав: «Те, що заплановано, те зроблено». Керівники давно знають, що для досягнення цілей своєї компанії їм потрібні стратегії, які спрямовують усіх в організації в правильному напрямку в потрібний час і забезпечують мобілізацію ресурсів там, де це необхідно [43]. Розглянемо, наприклад, типову корпоративну стратегію — у цьому випадку стратегію Hewlett-Packard (HP) 2006 року щодо «Створення HP як провідної світової компанії з інформаційних технологій». Мета Hewlett-Packard зрозуміла і надихає співробітників компанії. І настільки ж зрозумілі три взаємозалежні стратегії, які HP запровадила для досягнення цієї мети: цільове зростання, стратегія капіталу та ефективність. Якщо працівник є співробітником HP, він точно знає, що якщо він внесе свій внесок у одну або кілька з цих трьох стратегій, він допомагає компанії досягти її більшої мети — переваги інформаційних технологій¹[6].

Більше того, як співробітник, він повинен усвідомлювати і знати, що кожен рік ваша продуктивність буде вимірятися його успіхом у виконанні однієї або кількох із цих стратегій. На жаль, небагато стратегій КСВ є настільки зрозумілими та переконливими, як корпоративна стратегія HP. Оскільки фактичні цілі більшості заходів із КСВ не спрямовані на підтримку

¹ https://claridenglobal.com/programs/CGArticle_CSRLeadership.pdf

типових корпоративних функцій, таких як маркетинг, виробництво, продаж тощо, багато компаній точно не впевнені в тому, які цілі поставити перед ними чи які стратегії слідувати. Результатом часто є змішана суміш несфокусованих, непов'язаних і не пов'язаних стратегій у пошуках загальної мети. Коли керівники працюють зі своїми людьми, щоб розробити стратегію КСВ для своїх компаній, вони повинні дотримуватися принаймні наступного курсу дій: Вищі лідери та менеджмент фірми, включаючи правління, повинні мати справжні, тверді та публічні зобов'язання щодо КСВ, і займатися цим, включаючи фінансове забезпечення, що буде розглянуто у п. 3.2.

У багатьох організаціях КСВ народжується органічно, серед співробітників нижчого рівня. Але для того, щоб такі ініціативи з КСВ мали опору, потрібно залучити керівників вищого рівня, вони мають взяти на себе зобов'язання та брати участь у цьому. Чітке бачення КСВ має бути впроваджено і відображати основні цінності фірми, а також бути пов'язаним з місією, баченням і цінностями організації, визнаючи, що воно створює не тільки соціальну або екологічну цінність, але й створює цінність для бізнесу. також. КСВ можна і потрібно розглядати та керувати як стратегію основного бізнесу, як і стратегії маркетингу, досліджень і розробок, капітальних витрат та управління талантами.

КСВ має підпорядковуватися керівнику вищого рівня в компанії, а не залишатися поза межами корпоративної основи. Рада компанії також має бути залучена і відповідати за стратегію КСВ так само, як вона відповідає за інші бізнес-стратегії, такі як бухгалтерський облік, фінанси та маркетинг. В інноваційних компаніях, як-от Timberland, є комітети правління, які контролюють корпоративну відповідальність, і Гар бере членів правління в екскурсії на заводи в Китаї, щоб вони могли побачити цінність кодексів поведінки постачальників і аудитів. Як правило, чим вище звіти про КСВ у компанії, тим тісніше пов'язані з наданням цінності як стратегія.

Таблиця 3.1 – Форми реалізації стратегії впровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу на промисловому підприємстві*

форма	Сучасний зміст технології
Волонтерство	На сучасному етапі вимагає не одноразових заходів, а масштабного довгострокового підходу. Компанія повинна обмірковувати яким чином вона може сприяти вирішенню певної соціальної проблеми в глобальному сенсі, а не за допомогою певної одноразової корпоративної волонтерської акції
Розвиток персоналу	Головним викликом 2020 року стало скорочення персоналу майже в усіх сферах бізнесу. Те, що роблять підприємства, щоб допомогти своїм звільненим працівникам – понад того, що вимагається чи очікується, – запам'ятовується й окупиться завдяки підвищенню лояльності, вищій продуктивності та стійкій репутаційній вигоді на довгі роки. Продовження виплат хоча б скороченої заробітної плати дозволить не тільки підтримувати позитивний імідж, але й також істотно зменшить витрати на найм працівників, коли економіка нормалізується
Підтримка бізнес-партнерів	Компанії повинні пропонувати авансові платежі своїм дрібним постачальникам, даючи їм готівку за товари, які вони потребуватимуть, коли вони повернуться до виробництва
Сприяння розвитку місцевих громад	Компанії зобов'язані використовувати свої фонди для надання безкоштовної допомоги клінікам та іншим некомерційним організаціям для задоволення безпосередніх потреб громад, де вони працюють
Брендування соціальної відповідальності	Досягнення підприємствами позитивного впливу КСВ через довіру споживачів та імідж бренду. Перетворення КСВ на дохідний актив
Соціальна звітність	Компанії мають більш повно розкривати інформацію стосовно соціально-відповідальних практик для зовнішніх стейкхолдерів і ESG для інвесторів
Ресурсозбереження	Новим трендом екологічної складової соціальної відповідальності стає циркулярна економіка. Посилення впливу корпорацій на протидію глобальним змінам клімату та захист природного біорізноманіття

* Джерело: [14]

Принципи соціальної відповідальності приносять користь групам інтересів для зменшення екологічного та соціального впливу. Вони допомагають покращити людський талант у його адміністративному та операційному внеску, стимулюють практики, які заохочують організації в таких аспектах, як різноманітність та рівні можливості, сприяють прихильності та ідентифікації бізнесу, створюють стандарти гідної та високої якості роботи. Відповідно до внесків CSR для стратегічного управління людськими талантами в організаціях охорони здоров'я, обрані постулати Гарсії (2016), оскільки вони стверджують, що права людини повинні бути фундаментальною частиною основних цінностей організацій, як у компаніях

та у їхніх стосунках із суміжними організаціями; отже, компанії повинні взяти на себе зобов'язання заохочувати, поважати та гарантувати такі права, як дотримання законів, глобальний характер, задоволення та інформація, із зміцненою інституційною структурою та широкими просторами, які дозволяють вести діалог із зацікавленими сторонами. Норми праці передбачають обговорення умов праці та задоволення потреб працівників, включаючи реструктуризацію, навчання, безпеку та здоров'я, надання необхідної інформації для стратегічного управління людськими талантами, покладаючись на створення, функціонування профспілок та збереження їхньої безпеки. лідери. Стосовно навколишнього середовища вона вживає заходів, спрямованих на уникнення його погіршення, враховуючи ризики, з якими доведеться зіткнутися нинішнім і майбутнім поколінням, піддаючись небезпеці екосистеми; тому організації зобов'язані впроваджувати стратегічну модель екологічного менеджменту, яка дозволяє збалансовано використовувати ресурси для уникнення несприятливих впливів на навколишнє середовище.



Рисунок 3.1 – Ключові характеристики стратегії впровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу на промисловому підприємстві*

* Джерело: [14]

Стандарти соціальної відповідальності є важливим інструментом реалізації стратегічного плану підприємства, який може дозволити вітчизняним суб'єктам господарювання вийти на світові стандарти господарської діяльності, відповідати світовим ринковим нормам та здійснити вихід з кризового стану, обумовленого екологічними, політичними, епідеміологічними катастрофами сучасності. В сучасному світі суспільство все більше уваги звертає на екологічну, соціальну, ергономічну, епідеміологічну складові діяльності промислового підприємства. Це стосується як клієнтів компанії, так і реальних і потенційних працівників компанії та інших стейкхолдерів. Наміри та цілі суб'єктів господарювання у соціальному вимірі сьогодення стають не просто метою господарської діяльності, а й органічною складовою місією підприємства та елементом філософії господарювання.

Досвід показує, що в рамках підприємницької стратегії КСВ перетворюється на відчутні вигоди для організації, досягаючи посилення конкурентних переваг, а також нових можливостей для бізнесу. Зокрема, деякі з переваг, які отримують компанії:

- Збільшення продажів (доступ до нових ринків, більший доступ до існуючих ринків і спеціалізований стійкий розвиток ринкової ніші).

- Підвищення лояльності клієнтів.

- Покращення іміджу та репутації перед клієнтами та іншими зацікавленими сторонами.

- Знижуються експлуатаційні витрати.

- Підвищення продуктивності та якості.

- Підвищення стабільності роботи.

- Зменшення пильності через сприяння більш високому рівню прозорості та комунікації із зацікавленими сторонами.

- Наявність різних капітальних ресурсів.

3.2 Оцінка ефективності інвестицій на реалізацію проєкту забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві

I-м етапом реалізації процедури інвестування або фінансово-економічного забезпечення провадження стандартів соціальної відповідальності може бути стимулювання інвесторів та залучення джерел інвестування в достатніх і необхідних обсягах в реалізацію запланованих в інвестиційному плані соціальних проєктів на підприємстві. Надалі, інструменти інвестування повинні бути сфокусовані на розробці та впровадженні проєктів інноваційного змісту, зокрема, наприклад, перехід на використання енергоощадливих або технологій ресурсозбереження, що надасть змогу у подальшому зменшити витрати господарювання та призведе до економії матеріальних, часових або фінансових ресурсів. Отримання прибутку та спрямування його на подальше впровадження таких стандартів стане базисом для забезпечення соціальної відповідальності за такими мейнстримами господарської діяльності: створення спеціальних соціальних фондів інвестування, активізація діяльності на засадах благодичності та волонтерства, підтримка соціальних потреб тощо.

Складові процесу реалізації фінансово-економічного забезпечення проєктів соціальної відповідальності, що містять процедури, інструменти, методи формування мотивації інвесторів та інших донорів до фінансування проєктів соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві представлені на рис. 3.2.

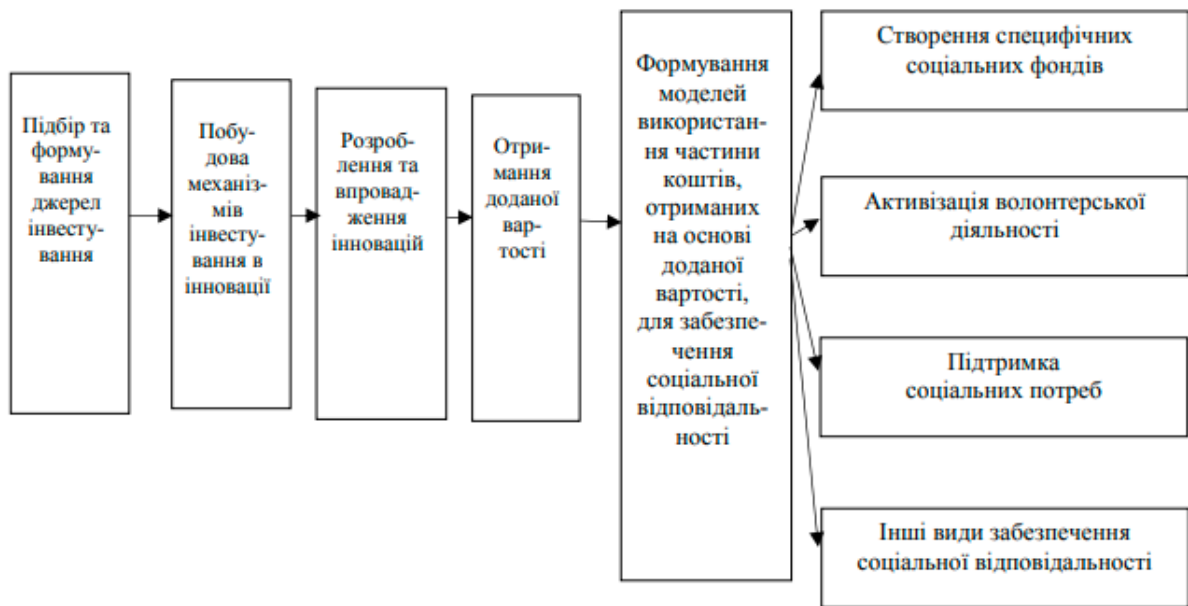


Рисунок 3.2 – Складові процесу реалізації фінансово-економічного забезпечення проєктів соціальної відповідальності

* Джерело: [1]

Реалізація інвестиційного проєкту забезпечення проєктів соціальної відповідальності передбачає купівлю устаткування та технологічного обладнання на обсяги фінансування у розмірі 3 млн. грн. Маркетингове дослідження, проведене фахівцями підприємства, засвідчує, що протягом перших 2-х років можливою є присутність на ринку із щорічною реалізацією товарної продукції в натуральному обсязі 13 млн. од. продукції за відпускною ціною 1,3 грн., собівартістю – 1,03 грн. Починаючи з 3-го року реалізації, завдяки успішній маркетинговій політики та успішному укладанні договорів обсяги реалізації випущеної продукції можуть бути збільшені на 15,2 %, що потребує одноразових додаткових інвестицій у розмірі 513 тис. грн. Виходячи з того, що розрахунковий період становить 4 роки, амортизація нараховується методом зменшення балансової вартості на протязі п'яти років, вартість капіталу – 13 %, а податок на прибуток – 18 %, необхідно обґрунтувати доцільність реалізації проєкту за основними оціночними показниками

економічної ефективності та охарактеризувати його чутливість до величини ціни одиниці продукції.

Таблиця 3.2 – Вихідні дані щодо параметрів інвестиційного проекту забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві

Показники	Рік			
	1 рік	2 рік	3 рік	4 рік
Ціна продукції	1,31	1,31	1,31	1,31
Собівартість випуску	1,03	1,03	1,03	1,03
Обсяги млн. од	13,1	13,1	15,7	15,7
Різниця Д (Доходи) – В (Витрати), млн. грн	3,1	3,1	3,633	3,633

Установки відносяться до четвертої групи (машини та обладнання), мінімально допустимі строки корисного використання яких 5 років. Згідно до податкового кодексу України для цієї групи основних фондів використовуємо метод прискореного зменшення залишкової вартості.

$$A_r = C_{\text{залишок}} \cdot \frac{H_a}{100}; \quad (3.1)$$

$$H_a = \frac{100}{T} \cdot 2 = \frac{100}{5} \cdot 2 = 40\% \quad (3.2)$$

II-й рік:

	$A_2 = 3000 \cdot \frac{40\%}{100\%} = 1200 \text{ тис. грн.};$	
--	---	--

III-й рік:

	$A_3 = (3000 - 1200) \cdot \frac{40\%}{100\%} = 720 \text{ тис. грн.};$	
--	---	--

IV-й рік:

	$A_4 = (3000 - 1200 - 720) \cdot \frac{40\%}{100\%} = 432 \text{ тис. грн.};$	
--	---	--

Розрахуємо показник чистого прибутку за вирахуванням податку на прибуток (18%):

$$\text{ЧП}_1 = \text{ЧП}_2 = 3100 \cdot (1 - 0,18) = 2250 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{ЧП}_3 = \text{ЧП}_4 = 3533 \cdot (1 - 0,18) = 2649,75 \text{ тис.грн.}$$

$$\text{CF}_0 = -3000 \text{ тис. грн..}$$

$$\text{CF}_1 = 2250 \text{ тис.грн.}$$

$$\text{CF}_2 = 1210 + 2255 = 3455 \text{ тис.грн.}$$

$$\text{CF}_3 = 725 + 2475 - 500 = 2700 \text{ тис.грн.}$$

$$\text{CF}_4 = 432 + 2649,75 = 3\,081,75 \text{ тис.грн.}$$

Будуємо платіжний ряд.

0 1210 720 432

0 2250 2250 2749,75 2749,75



|||| 0 1 2 3 4

-3100 -513

Оцінюємо економічну ефективність проекту:

NPV (Чиста дисконтована вартість) за проєктом за умови ставки дисконтування 15%:

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{CF_t}{(1+i)^t} \quad (3.3)$$

$$NPV = -3100 + 2250 \cdot (1+0,15)^{-1} + 3450 \cdot (1+0,15)^{-2} + 2695 \cdot (1+0,15)^{-3} + 3081,75 \cdot (1+0,15)^{-4} = 5172,66 \text{ тис.грн.}$$

Розрахуємо наступний динамічний показник - дисконтований період окупності

$$DPP = 2 - \text{термін окупності}$$

Таблиця 3.3 – Обґрунтування суми дисконтованих чистих грошових потоків, тис. грн

роки	Сума дисконтованих чистих грошових потоків за планований горизонт, тис. грн.
1	$(-3000 + (2250 / (1 + IRR))) = -1264,3$
2	$-1264,3 + (3300 / ((1 + IRR)^2)) = 1164,7$

Проект окупається у II-му році.

$$IRR = i - NPV_1 \cdot i_2 - i_1 / (NPV_2 - NPV_1) \quad (3.5)$$

Розрахунок наступного динамічного показника - IRR – може відбуватися за допомогою Excel . Для цього обираємо функцію «Категорія фінансові ВСД», потім ми виділяємо ряд, що характеризує CF, і тоді IRR розраховується в такий спосіб:

$$\sum_{t=0}^n \frac{CF_t}{(1 + IRR)^t} = 0, \quad (3.4)$$

IRR=79%

Розраховуємо наступний динамічний показник - індекс прибутковості

$$PI = \frac{\frac{2100}{1,14} + \frac{3300}{1,14^2} + \frac{3120}{1,14^3} + \frac{2832}{1,14^4}}{3000 + \frac{500}{1,14^2}} = 2,12$$

Зробимо висновок щодо доцільності проєкту. Так як $2,12 > 1$, то проєкт можна визнати ефективним.

Розраховуємо наступний динамічний показник - модифіковану внутрішню норму рентабельності.

$$MIRR = \left(\sqrt[n]{\frac{\sum_{t=0}^n CIF_t \cdot (1 + i_p)^{n-t}}{\sum_{t=0}^n \frac{COF_t}{(1 + i)^t}}} - 1 \right) \cdot 100\% \quad (3.5)$$

$$MIRR = \left(\sqrt[4]{\frac{2100 \cdot 1,14^3 + 3300 \cdot 1,14^2 + 3120 \cdot 1,14 + 2832}{3000 + \frac{500}{1,14^2}}} - 1 \right) \cdot 100\% = 87\%$$

Чиста дисконтована вартість проєкту $NPV=4089,5$ тис.грн. – позитивна величина, реалізація інвестиційного проєкту доцільна. Проєкт має позитивну оцінку, оскільки $NPV > 0$. Також період окупності $DPP=2$ роки, менш ніж тривалість проєкту 4 роки.

Індекс прибутковості $PI=2,12>1$, що означає, що з кожної вкладеної гривні інвестор отримує 2,12грн. Це також підтверджує, що проект щодо впровадження стандартів соціальної відповідальності є доцільним для пропонування інвесторам.

Важливим управлінським елементом, що відповідає за оцінку успішності провадження стандартів соціальної відповідальності є контроль, моніторинг та процес постійного удосконалення.

На етапі моніторингу проводяться циклічні перегляди, щоб проаналізувати результати визначених показників і перевірити, чи відповідають вони стратегічним цілям. Результати цього процесу забезпечують достатній простір для виправлення будь-яких відхилень, внесення змін та визначення нових можливостей для покращення. Для цього перегляду необхідно зібрати інформацію про індикатори та плани дій, діяльність, за яку несе відповідальність менеджер із КСВ. Потім ця інформація представляється під час наради керівництва моніторингу, де:

Проаналізовано результати і причини показників.

Аналізується просування планів дій.

Рішення приймаються на основі дій, які необхідно виконати для покращення отриманої продуктивності та запобігання чи виправлення проблем.

Аналізуються результати і причини показників.

Аналізується просування планів дій.

Рішення приймаються на основі дій, які необхідно виконати для покращення отриманої продуктивності та запобігання чи виправлення проблем.

У процесі управління та безперервного вдосконалення компанія повинна визначити необхідні дії для забезпечення стійкості та вдосконалення системи КСВ.

Зокрема, компанія повинна встановити процедури, які показують, як, коли і хто відповідає за виконання таких заходів:

Перегляд стратегічного плану.

Слідкувати за виконанням планів дій. Формування та аналіз показників.

Огляд керівництва.

Слідкуйте за виконанням раніше обговорених домовленостей при ревізії керівництва.

Написання, затвердження та публікація Звітів про сталий розвиток.

Спілкування із зацікавленими сторонами. Контроль документації, виробленої Системою КСВ.

ВИСНОВКИ

У випускній кваліфікаційній роботі магістра удосконалено теоретичні засади, розвинуто методичні аспекти та запропоновано рекомендації щодо уточнення організаційно-економічного забезпечення соціальної відповідальності бізнесу. Для досягнення мети даної роботи сформовано та отримано вирішення таких завдань кваліфікаційної роботи: поглиблено сутнісне наповнення соціальної відповідальності бізнесу в системі менеджменту на підприємстві; визначено стратегічні засади реалізації принципів соціальної відповідності бізнесу; визначено управлінський інструментарій запровадження принципів соціальної відповідальності підприємства; виконано діагностику та моніторинг фінансового стану підприємства; представлено рекомендації щодо розробки стратегічного плану впровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу на промисловому підприємстві; виконано оцінку ефективності інвестицій на реалізацію проєкту забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві.

В дипломі уточнено, що корпоративна соціальна відповідальність – це концепція управління, в якій компанії інтегрують соціальні та екологічні проблеми у свої бізнес-операції та взаємодію зі своїми зацікавленими сторонами. КСВ, як правило, розуміється як спосіб, за допомогою якого компанія досягає балансу економічних, екологічних та соціальних імперативів («Потрійний підхід»), у той же час відповідаючи очікуванням акціонерів та зацікавлених сторін.

Показано, що ключові питання КСВ: екологічний менеджмент, екологічна ефективність, залучення зацікавлених сторін, трудові стандарти та умови праці, відносини між працівниками та громадою, соціальна справедливість, гендерний баланс, права людини, належне управління та антикорупційні заходи.

Доведено, що управлінський інструментарій запровадження принципів соціальної відповідальності підприємства значною мірою базується на запровадженні стандартів сімейства ISO 26000. Стандарт ISO 26000 містить рекомендації щодо таких аспектів реалізації стратегічних принципів соціальної відповідності бізнесу:

Показано, що відповідно до концепції соціальної відповідальності бізнесу, мета менеджерів для прийняття господарських та управлінських рішень, пов'язаних з бізнесом, полягає не тільки в максимізації прибутку або вартості підприємства на ринку, але й у служінні та захисті інтересів інших членів його суспільства, таких як споживач, працівник і суспільство в цілому. Багато в чому прийняття таких рішень орієнтовано на захист довкілля, відновлення природно-ресурсного потенціалу.

У другий часті дипломної роботи використано методи проведення аналізу платоспроможності, кредитоспроможності, ліквідності балансу компанії, проведено аналіз основних техніко-економічних параметрів господарської діяльності, виконано оцінку ефективності управління персоналом та його готовності до впровадження соціальних стандартів поведінки. За результатами аналізу та моніторингу з'ясовано, що діяльність підприємства характеризується як збиткова. Враховуючи специфіку діяльності підприємства, то підприємству рекомендовано процедуру розробки стратегічного плану впровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу на промисловому підприємстві.

У третьому розділі систематизовано форми реалізації стратегії впровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу на промисловому підприємстві та уточнено ключові характеристики стратегії впровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу на промисловому підприємстві.

Доведено, що стандарти соціальної відповідальності є важливим інструментом реалізації стратегічного плану підприємства, який може

дозволити вітчизняним суб'єкта господарювання вийти на світові стандарти господарської діяльності, відповідати світовим ринковим нормам та здійснити вихід з кризового стану, обумовленого екологічними, політичними, епідеміологічними катастрофами сучасності.

Показано, що запровадження стандартів соціальної відповідальності бізнесу вимагає здійснення інвестицій, що мають різні показники ефективності. Тому в роботі виконано оцінку ефективності інвестицій на реалізацію проєкту забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на підприємстві. За результатами оцінки зроблено такі висновки. Проєкт має позитивну оцінку, оскільки чиста дисконтована вартість більша за нуль. Також період окупності 2 роки, що менш ніж тривалість проєкту у 4 роки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кузьмін О. Є., Станасюк Н. С., Уголькова О. З. Соціальна відповідальність бізнесу: поняття, типологія та чинники формування. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2021. № 2 (6). URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2021/nov/25482/nzmened-56-64.pdf>
2. What is CSR? URL: <https://www.unido.org/our-focus/advancing-economic-competitiveness/competitive-trade-capacities-and-corporate-responsibility/corporate-social-responsibility-market-integration/what-csr>
3. What is Corporate Social Responsibility (CSR)? URL: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/other/corporate-social-responsibility-csr/>
4. Ehsan S., Kaleem A. An Empirical Investigation of the Relationship between Corporate Social Responsibility and Financial Performance (Evidence from Manufacturing Sector of Pakistan). *J Basic Appl Sci Res*. 2012.2(3). 2909–2922.
5. Olaniyan O.N., Efuntade A.O., Efuntade O.O. Corporate social responsibility and firm financial performance in Nigeria: Mediating on Ethnical Responsibility. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*. 2021.№ 21(1). P.25-47
6. A Strategic Approach to Corporate Social Responsibility. URL: https://claridenglobal.com/programs/CGArticle_CSRLeadership.pdf
7. Бобко Л., Мазяр А. Проблеми корпоративної соціальної відповідальності в Україні. *Ефективна економіка*. 2019. №5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7043>.
8. Бондарук Т., Бондарук І. Економічна природа організаційно-економічного механізму соціальної відповідальності бізнесу. *Науковий*

- вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту: зб. наук. пр.*, 2020.№ 1–2. С.57–64.
9. Євтушенко В. Оцінка корпоративної соціальної відповідальності: методи, об'єкти, показники. *Вісник НТУ "ХПІ"*, 2013.№ 46 (1019). С.53–63.
 10. Кусик Н., Ковалевська А.. Методичний підхід до проведення оцінки ефективності соціально відповідальної діяльності підприємства. *Проблеми економіки*. 2012.№ 3. С.137–141.
 - 11.Затейщикова О. О. Аналіз підходів до оцінки соціальної відповідальності бізнесу. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. № 2 (53). С. 189–194.
 12. Новікова О.Ф., Дейч М.Є., Панькова О.В. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки). Моногр. Донецьк, 2013. 296 с.
 13. Селіверстова Л., Лосовська Н. Підходи до формування організаційно-економічного механізму управління соціальною відповідальністю бізнесу. *Економіка та держава*. 2019.№ 7. С.13–16.
 - 14.Євтушенко В. Пандемічні зміни інституційних форм соціальної відповідальності в підприємницькій діяльності. *Економіка та суспільство*. 2021. № 28.
 - 15.В Україні схвалено концепцію розвитку соціально відповідального бізнесу до 2030 року. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?id=8baf7d2c-af65-4af7-af48-e1160084e828>
 - 16.Як молодь реагує на соціальну відповідальність бізнесу – результати національного опитування. URL: <https://www.prostir.ua/?news=yak-molod-reahuje-na-sotsialnu-vidpovidalnist-biznesu-rezultaty-natsionalnoho-opytuvannya>

17. Мостепанюк А.В. Сутність, принципи та методи реалізації корпоративної соціальної відповідальності в сучасній ринковій економіці. *Бізнес Інформ*. 2019. №11. С.13–22.
18. Гальчак Х. Р. Забезпечення сталого розвитку підприємства як основа формування соціальної відповідальності. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2016. №847. С.69–74.
19. Грішнова О., Магдич І. Економічна доцільність та пріоритетні напрями активізації соціальних інвестицій підприємств. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія «Економіка». 2016. № 5. С.13–18.
20. Галушка З. Вплив соціальних інновацій на модернізацію економічних відносин. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія «Економіка». 2019. №2. С.6–11.
21. Гражевська Н., Мостепанюк А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник нагромадження новітніх форм капіталу в сучасній ринковій економіці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія «Економіка». 2018. №2. С.12–19.
22. Баюра Д. Корпоративна соціальна відповідальність у системі корпоративного управління. Україна: аспекти праці. 2009. №1. С.21–25.
23. Бурковська А., Лункіна І. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2015. Вип.4. С.38–43.
24. Яневич Н.Я. Соціальні інвестиції: сутність і класифікація. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*ю Серія:Логістика. 2010. №690. С.144–150.
25. Діденко О. М. Корпоративна соціальна відповідальність як невід'ємна складова функціонування сучасного банку. *Вісник Української академії банківської справи*. 2014. №1. С.14–18.

26. Безчотнікова С. В. Корпоративна соціальна відповідальність в системі PR-комунікацій бізнесу: український досвід та перспективи. Інформаційне суспільство. 2013. Вип. 18. С.45–49.
27. Фірсова С. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: маркетинговий аспект. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія «Економіка». 2011. № 121-122. С. 73–76.
- 28.. Лебедев І. В. Забезпечення сталого розвитку на засадах корпоративної соціальної відповідальності. *Актуальні проблеми економіки*. 2013. № 1. С. 106–116.
29. Ярова В. В. Теоретико-методологічні підходи до вивчення соціальної відповідальності бізнесу. *Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва*. Серія «Економічні науки». 2013. № 5. С. 185–196.
30. Як бізнесу стати соціально відповідальним: чому це важливо й вигідно. URL: <https://buduysvoe.com/publications/yak-biznesu-staty-socialno-vidpovidalnym-chomu-ce-vazhlyvo-y-vygidno>
31. Відповідальний бізнес: 7 порад для підприємств, що займаються благодійністю. URL: <https://bazilik.media/vidpovidalnyj-biznes-7-porad-dlia-pidpriemstv-shcho-zajmaiutsia-blahodijnistiu/>
32. Холявка В.З., Гузар У.Є., Лешко Х.С. Історичні аспекти становлення і розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні та світі. *Інфраструктура ринку*. 2021. Вип.56. С. 90-96.
33. Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів. *Економічна теорія*. 2013. №4. С. 5–27.
34. Керівництво із соціальної відповідальності. Міжнародний стандарт ISO/FDIS 26000. URL: http://www.ksovok.com/doc/iso_fds_26000_rus.pdf (дата звернення: 25.06.2021).

35. Зелена книга Європейського Союзу. URL:
http://www.rsppenergy.ru/main/static.asp?art_id=1552 (дата звернення: 25.06.2021).
36. Левченко О. Сутність поняття «Корпоративна соціальна відповідальність». *Економіка транспортного комплексу*. 2014. С. 39–54.
37. Яблонська І.В., Виговський В.Г. Корпоративна соціальна відповідальність як напрям розвитку сучасного менеджменту. URL:
<https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/01/184.pdf>
38. Беленька О. Реалізація соціальної відповідальності бізнесу в Україні. URL:
https://kneu.edu.ua/ua/confere_nce/conf_social_dev_ukr_12/section5/belenka/
39. У компаній з'являється голос. Найголовніші КСО тренди у 2021 році. URL: <https://delo.ua/business/jakimi-budut-trendi-korporativnoji-socialnoji-vi-381723/>
40. Corporate Social Responsibility. Implementation Handbook. A practical guide for companies that aims for sustainable competitiveness. URL:
http://www.cegesti.org/manuales/download_manual_csr/CSR_HANDBOOK.PDF
41. A Strategic Approach to Corporate Social Responsibility. URL:
https://claridenglobal.com/programs/CGArticle_CSRLeadership.pdf
42. Котенко О.О., Домашенко М.Д., Хомутенко Л.І., Домашенко В.С. Перспективи розвитку системи соціальної відповідальності міжнародного бізнесу. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. С. 55- 64.
43. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства. Київ: Стандарт, 2015. 302с.

- 44.Амосов О. Ю. Соціальна відповідальність влади і бізнесу як умова сталого розвитку. Стійкий розвиток в умовах соціально-орієнтовної економіки: моногр. Харків: Смугаста типографія», 2016. С.16–25.
- 45.Балуєва О.В., Боднарук О.В. Соціальна відповідальність: навч. посіб. Маріуполь: ДонДУУ, 2017. 284с.
- 46.Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність: навч. посіб. Нац. техн. ун-т України «Київ.політех. ін-т». 2015. 80с.
- 47.Олійник О.О. Соціальна відповідальність: навч. посіб. Рівне: НУВГП, 2016. 222с.
- 48.Bartha Z., Bereczk A. Financial viability of social enterprises. 6th SWS International Scientific Conference on Social Sciences 2019 Conference Proceedings Volume 6 Issue 2. С. 757-763.
- 49.Покиньючерда В.В., Копняк К.В. Обліково-інформаційне забезпечення корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. *Ефективна економіка*. 2021. №10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9433>

ДОДАТОК А

Декану факультету економіки та менеджменту

Олейнікову О.А.

студента Анікєєва Д.С.

(П.І.Б.)

Спеціальності 073 Менеджмент**З А Я В А**

Прошу затвердити тему дипломної роботи

Організаційно-економічне забезпечення соціальної
відповідальності бізнесуі призначити науковим керівником д.е.н., проф
зав. кафедри УФЕБ Попову О.Ю.

Дата _____ Підпис _____

Згода наукового керівника

дипломної роботи _____
(підпис, дата) (П.І.Б.)

Висновок кафедри УФЕБ _____

Темі дипломної роботи затвердити. Приказ № 78
„11” лютого 2022 р.Завідувач кафедри УФЕБ _____
(підпис, дата)О.Ю. Попова
(П.І.Б.)

ДОДАТОК Б**Перелік зауважень щодо оформлення роботи**

Означення документа	Документ	Умовна відмітка	Зміст зауваження

Дата _____ Підпис _____