

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-ТЕХНОЛОГІЙ**

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускної кафедри

д.е.н., професор _____ Ушенко Н.В.

“ _____ ” _____ 2021 р.

**ВИПУСКНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)
ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «БАКАЛАВР»
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 076 «ПІДПРИЄМНИЦТВО, ТОРГІВЛЯ ТА
БІРЖОВА ДІЯЛЬНІСТЬ»
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЮ ПРОГРАМОЮ «ПІДПРИЄМНИЦЬКА
ДІЯЛЬНІСТЬ В АВІАЦІЇ»**

Тема: «Корпоративна соціальна відповідальність у системі стратегічного розвитку авіаційного підприємства»

Виконавець _____ Коваленко Катерина Олегівна
(підпис)

Керівник: _____ д.е.н., професор Ушенко Наталя
(підпис) Валентинівна

Нормо-контролер: _____ к.е.н. Побережна Заріна Миколаївна
(підпис)

КИЇВ 2021

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФЕБА

Кафедра _____ економіки та бізнес-технологій

Спеціальність «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Освітньо-професійна програма «Підприємницька діяльність в авіації»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

«__» _____ 2021 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання випускної роботи студентки

Коваленко Катерини Олегівни

1. Тема випускної роботи «Корпоративна соціальна відповідальність у системі стратегічного розвитку авіаційного підприємства» затверджена наказом ректора від «__» _____ 2021 р. № __ / __
2. Термін виконання роботи: з «__» _____ 2021 р. до «__» _____ 2021 р.
3. Вихідні дані до роботи: Бухгалтерська звітність ДП «ЗАВОД 410 ЦА» баланс форма форма №1, звіт про фінансові результати форма № 2.
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що підлягають розробці): теоретичні основи корпоративної соціальної відповідальності у системі стратегічного розвитку авіаційного підприємства; оцінка та аналіз ефективності роботи фінансових показників корпоративної соціальної відповідальності на ДП «ЗАВОД 410 ЦА»; пропозиції щодо покращення роботи корпоративної соціальної відповідальності на уникнення банкрутства ДП «ЗАВОД 410 ЦА».
5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: система корпоративної соціальної відповідальності, принципи та підходи до КСВ, аналіз ефективності фінансових показників на підприємстві, оцінка корпоративної соціальної відповідальності ДП «ЗАВОД 410 ЦА», рекомендації щодо поліпшення корпоративної соціальної відповідальності на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА».

6. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Підпис керівника
1	Вступ	18.04.21	
2	РОЗДІЛ 1.	28.04.21	
3	РОЗДІЛ 2.	16.05.21	
4	ВИСНОВКИ	25.05.21	
5	Передзахист випускної роботи	31.05.21	
6	Оформлення пояснювальної записки, графічного матеріалу, подання випускної роботи на кафедрі, подання на перевірку щодо плагіату.	02.06.21	
7	Рецензування роботи. Оформлення документів до захисту	08.06.21	
8	Захист випускної роботи в ДЕК	16.06.2021 Р	

7. Дата видачі завдання: « ___ » _____ 2021р.

Керівник випускної роботи _____ Ушенко Н.В.
(підпис керівника) (П.І.Б.)

Завдання прийняв до виконання _____ Коваленко К.О.
(підпис випускника) (П.І.Б.)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до випускної роботи «Корпоративна соціальна відповідальність у системі стратегічного розвитку авіаційного підприємства на прикладі ДП «ЗАВОД 410 ЦА»: 85 сторінок, 9 рисунків, 16 таблиць, 45 біографічних використаних джерел, 12 додатків.

Об'єктом дослідження є – процес удосконалення системи корпоративної соціальної відповідальності в стратегічному розвитку авіаційних підприємств.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичного інструментарію вдосконалення системи корпоративної соціальної відповідальності в стратегічному розвитку авіаційних підприємств.

Мета дослідження – обґрунтування теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій, щодо вдосконалення корпоративної соціальної відповідальності в системі стратегічного розвитку авіаційного підприємства. Методи дослідження – науковий, описовий, емпірично-науковий, експертних оцінок.

Отримані результати.. У першому розділі розкриті теоретичні основи сутності, види, принципи та підходи до системи корпоративної соціальної відповідальності, розглянуте стратегічне управління корпоративною соціальною відповідальністю, а також проведений детальний аналіз та порівняння світового досвіду системи корпоративної соціальної відповідальності .

У другому розділі проаналізовані фінансово - господарські показники Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА», розкриті теоретичні основи організаційно-управлінської структури та оцінена система корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві. На підставі теоретичних та аналітичних даних були впроваджені рекомендації щодо вдосконалення системи корпоративної соціальної відповідальності в системі стратегічного розвитку на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» .

Галузь застосування і ступінь впровадження матеріалів випускної роботи можна використовувати на базовому підприємстві, а також на інших авіаційних виробничих підприємствах України для впровадження чи покращення системи корпоративної соціальної відповідальності.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: СУТНІСТЬ, ВИДИ ТА ПРИНЦИПИ	8
1.1.Корпоративна соціальна діяльність : її суть, види та принципи	8
1.2.Стратегічне управління корпоративною соціальною відповідальністю	17
1.3.Світовий досвід впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності	20
Висновки до розділу 1	24
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ЗАВОД 410 ЦА»	26
2.1. Організаційно-управлінська структура Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА»	26
2.2. Аналіз фінансово-господарської діяльності показників Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА».....	30
2.3. Аналіз корпоративної соціальної відповідальності на Державному підприємстві «ЗАВОД 410ЦА»	45
2.4. Рекомендації щодо вдосконалення системи корпоративної соціальної відповідальності на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА»	55
Висновки до розділу 2	61
ВИСНОВКИ	64
СПИСОК БІБЛОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	68
ДОДАТКИ	73

ВСТУП

Розвиток корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах України є можливим лише за умови інтересів суспільства, держави та інших стейкхолдерів. Це стає важливим моментом просування даної концепції не тільки у світовому масштабі, але і в Україні в цілому. Саме цим можна довести актуальність впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності в системі стратегічного розвитку підприємств. Створення корпоративної соціальної відповідальної влади й бізнесу безпосередньо пов'язано із реалізацією концепції сталого розвитку. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу є підсистемою корпоративної соціальної відповідальності загальної системи суспільної взаємодії, а також засобом гарантування та охорони суспільних відносин, які встановлюються певними суб'єктами та гарантуються певними засобами з метою дотримання поваги до прав людини, є проявом культури суспільства, реалізації його суспільних інтересів і регламентується соціальними нормами, контролюється санкціями.

Цей феномен уособлює елементи надбудови суспільства, що залежать від рівня розвитку економічних, політичних та суспільних відносин; розвивається та трансформується разом із суспільними відносинами; є добровільною ініціативою організацій (компаній) щодо дотримання етичних норм у сфері соціальної взаємодії та прийняття на себе відповідальності за вплив на навколишнє середовище, партнерів, споживачів, працівників та громади.

Світова практика свідчить, що концепція соціального відповідального бізнесу успішно розвивається і перебуває у процесі постійних змін та вдосконалень. Незважаючи на велику кількість досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених, формування системи корпоративної соціальної відповідальності та її значення в стратегічному розвитку вітчизняних підприємств залишається не вирішеними питання її формування з урахуванням особливостей та специфіки підприємств авіаційної галузі. Фундаментальні дослідження з приводу загального тлумачення концепції корпоративної

соціальної відповідальності були закладені в наукових працях : Грициної Л.А. [3], Благова Ю.Є [15], Охріменко О.О.[14], Брехарі С.Г. [4], Мазуренко В.П. [6], Бондаренко С.М. [10], Харченко Т.О. [9], Поплавської О.В. [18], [20], Райковської І.Т. [12].

Величезний внесок в створенні та поширенні концепції корпоративної соціальної діяльності внесли зарубіжні науковці, а саме : А. Маквільямс [41], М. Фрідман [42], Ф. Котлера [43], М.Портер [44] , А. Керролла [45].

Отже, необхідність розповсюдження та впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності у діяльність вітчизняних авіаційних підприємств з метою досягнення цілей сталого розвитку, а також забезпечення їх стійкого, динамічного та сталого розвитку обумовило актуальність обраної теми випускної роботи, її мету та завдання.

Мета дослідження – обґрунтування теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій, щодо вдосконалення корпоративної соціальної відповідальності в системі стратегічного розвитку авіаційного підприємства. Відштовхуючись від мети, в роботі були поставлені та вирішенні наступні завдання :

- узагальнені теоретичні засади корпоративної соціальної відповідальності;
- систематизовані складові системи стратегічного управління корпоративною соціальною відповідальністю ;
- визначені особливості світового досвіду впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності, обґрунтувати доцільність її використання на підприємствах в Україні;
- дана характеристика організаційно-управлінської структури та проведено аналіз фінансово-господарської діяльності ДП «ЗАВОД 410 ЦА»;
- проаналізована діюча система корпоративної соціальної відповідальності на ДП «ЗАВОД 410 ЦА»;

- розроблені рекомендації щодо вдосконалення системи корпоративної соціальної відповідальності .

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичного інструментарію вдосконалення системи корпоративної соціальної відповідальності в стратегічному розвитку авіаційних підприємств.

Об'єктом дослідження є – процес удосконалення системи корпоративної соціальної відповідальності в стратегічному розвитку авіаційних підприємств.

Методологічну та теоретичну основу склали спеціальні та загальні методи наукового пізнання відповідно до мети, завдання, об'єкта та предмета випускної роботи.

Таким чином, були використані методи: якісного і кількісного аналізу (для чіткого якісного визначення економічних показників, що піддаються кількісному виміру (підрозділ 2.2.); порівняння (при порівнянні системи корпоративної соціальної відповідальності на вітчизняних та закордонних підприємствах та зіставлення показників, що характеризують діяльність ДП «ЗАКОН 410 ЦА» по роках (підрозділи 1.3, 2.2); математичної статистики (при аналізі статистичних даних (підрозділ 2.2); графічний (при аналізі структури та динаміки показників, що характеризують діяльність ДП «ЗАВОД 410 ЦА» (підрозділи 2.1-2.3); розробка наукової гіпотези (створення рекомендацій щодо покращення системи корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві , за рахунок самооцінки (розділ 2.4).

Практична значущість закладається у тому , що в результаті дослідження обґрунтовано теоретичні висновки й практичні рекомендації, щодо вдосконалення системи корпоративної соціальної відповідальності, що можуть бути застосовані як на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА» , так і на інших підприємствах авіаційної галузі, враховуючи сучасні умови, які постійно змінюються.

РОЗДІЛ 1. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: СУТНІСТЬ, ВИДИ ТА ПРИНЦИПИ

1.1. Корпоративна соціальна діяльність : її суть, види та принципи

Термін «корпоративна соціальна відповідальність» було вперше сформоване секретарем Організації Об'єднаних Націй (ООН) Кофі Аннаном аж у 1999 році. Даний термін можна розглядати через призму деяких аспектів; якщо з наукової точки зору, то корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) виступає в ролі просування різних практик конкретного бізнесу, що приносять перевагу та користь як суспільству, так і бізнесу та окрім цього, ще сприяють економічному, екологічному й соціально стійкому розвитку, завдяки максимізації позитивного впливу цього ж бізнесу на суспільство при цьому негативне-мінімізується [1].

Якщо розглядати термін КСВ більш ширше, то це - серйозне ставлення будь-якої компанії(підприємства) до своїх продуктів та послуг, покупців, споживачів, партнерів, працівників, також, активну соціальну позицію компанії чи підприємства, що полягає в гармонійному та збалансованому співіснуванні, постійному діалозі із суспільством та прийманням участі у вирішенні найгостріших, найсерйозніших соціальних проблем [2].

Якщо шукати перші наукові підходи до розуміння самої сутності терміну «корпоративна соціальна відповідальність» її методів та принципів, то вони зародились аж в 50х роках ХХ століття. Одна з найголовніших ролей у їх розвитку та формуванні належала вченим з Америки, у той час як в Європі концепція КСВ була сформована набагато пізніше, наприкінці ХХ століття й була опублікована у документах Європейської комісії під назвою « Зелена книга» у 2001 році [3].

У 1999 році було підписано Глобальний договір ООН, з метою об'єднання зусиль підприємців та діяльності профспілок, різних державних органів й організацій та також для того, щоб скерувати їх на підтримку щодо

захисту прав людини, забезпечення та створення стандартів роботи, охорони навколишнього середовища та боротьби із жорстокою корупцією. Даний договір являв собою певну ініціативу від волонтерів й створений для того, щоб об'єднати компанії, які є соціально відповідальними; створений з метою обміну досвідом, для щоб реалізувати всі відповідні програми та проекти. Україна приєдналася до Глобального договору ООН тільки у 2013 році. Даний договір вміщує в собі 10 принципів, які розглянуті детальніше в таблиці 1.1 [4].

Таблиця 1.1

Принципи Глобального Договору ООН

Принципи	Тлумачення
Принципи прав людини	Принцип 1: Комерційні компанії повинні забезпечувати та поважати захист прав людини, проголошених на міжнародному рівні.
	Принцип 2: Комерційні компанії повинні забезпечувати, щоб їхня власна діяльність не сприяла порушенню прав людини.
Принципи трудових відносин	Принцип 3: Комерційні компанії повинні підтримувати свободу зібрань і дієве визнання права на колективні переговори.
	Принцип 4: Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню примусової або обов'язкової праці.
	Принцип 5: Комерційні компанії повинні сприяти дієвому викоріненню дитячої праці.
	Принцип 6: Комерційні компанії повинні сприяти дієвому викоріненню дискримінації стосовно зайнятості та працевлаштування.
Екологічні принципи	Принцип 7: Комерційні компанії повинні дотримуватися обережних підходів до екологічних проблем.
	Принцип 8: Комерційні компанії повинні ініціювати поширення екологічної відповідальності.
	Принцип 9: Комерційні компанії повинні стимулювати розвиток і розповсюдження екологічно чистих технологій.
Антикорупційний принцип	Принцип 10: Комерційні компанії повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи здирицтво.

Джерело: складено автором, використовуючи інформацію з головного сайту ООН «Про Принципи Глобального Договору ООН» [5].

На сьогоднішній день, цей договір об'єднує більш, ніж дванадцять тисяч компаній, із більше ніж 160 країн світу. Цим самим, вдалось утворити майже одну з найбільших добровільних ініціатив з питань корпоративної соціальної

відповідальності в усьому світі . Хотілося б уточнити, що доволі таки активну участь в підписанні даного договору відіграли й українські бізнес-структури , це приблизно 80 компаній, які були приєднані до ініціативи [5].

Розподіл активних учасників українських підприємства Глобального договору ООН за період їх приєднання до ініціативи представлено на рис. 1.1.

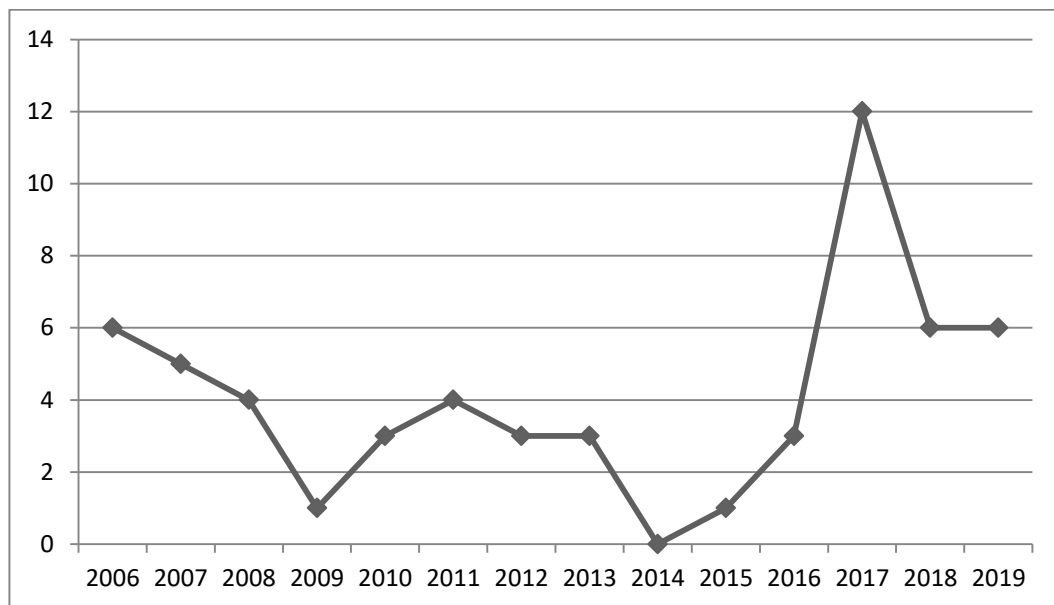


Рис.1.1. Розподіл активних учасників Глобального договору ООН за часом приєднання

Джерело: складено автором на основі аналізу джерел [40].

Незважаючи, вищевикладену інформацію, механізми системи корпоративної соціальної відповідальності ще не отримали відповідного розповсюдження на вітчизняних підприємствах. Статистика показує, що лише кожен третій власник компанії в нашій державі знає про термін та концепцію корпоративної соціальної відповідальності , а стандартів та правил для українського бізнесу ще й досі не створено [4].

Об'єкти, на які розширюється корпоративна соціальна відповідальність – працівники підприємства, жителі місцевості, конкуренти, громадяни, яким необхідна особлива та відповідальна увага (інваліди, сироти, діти, вагітні жінки, пенсіонери і т.д.), довкілля, держава [16].

Детальна модель корпоративної соціальної відповідальності представлена на рис.1.2.

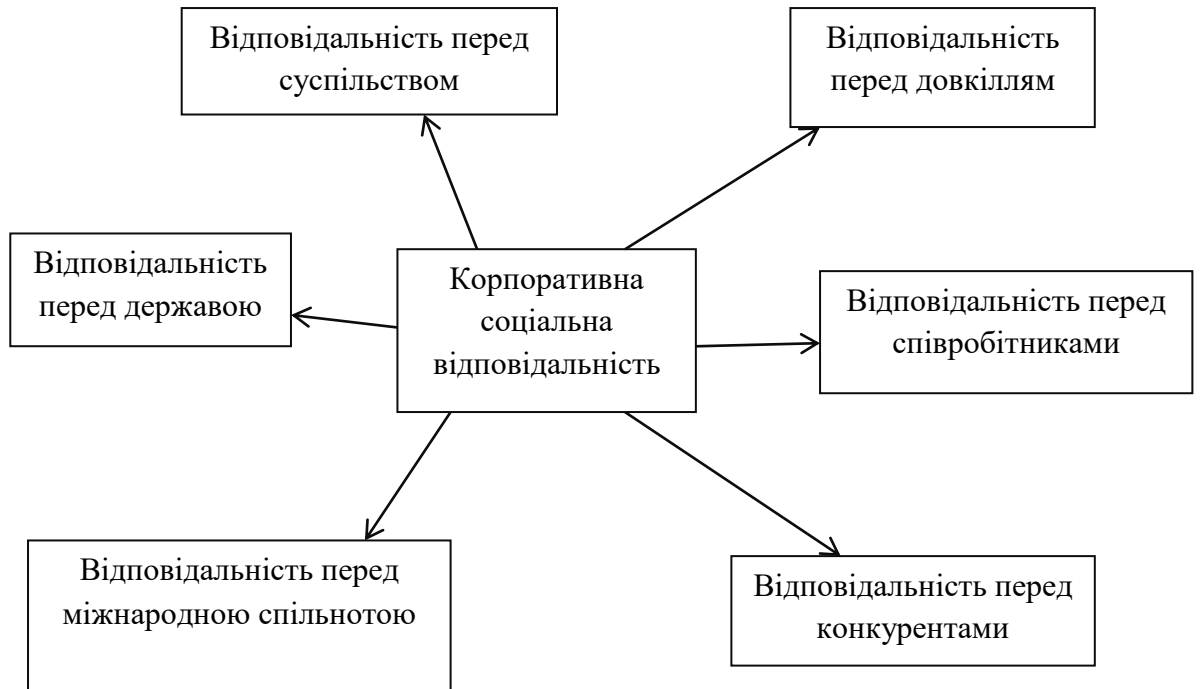


Рис. 1.2. Модель корпоративної соціальної відповідальності

Джерело: узагальнено автором, на основі систематизації загального управління якістю на підприємстві [10].

В сучасній науковій літературі виокремлюють чотири підходи до формування КСВ [6] :

- економічний, відповідно до даного підходу, підприємство є одним з інструментів для того, щоб створити багатства, а уся діяльність в соціальній сфері цього ж підприємства слугує для досягнення як можна кращого економічного результату . Найвідомішим прихильником такого підходу є американський економіст М. Фрідман, він стверджує, що «існує лише одна соціальна відповідальність всього ділового світу - використати свої власні ресурси і займатися справою, яка буде спрямована на збільшення доходів, при умові дотримання всіх правил гри, це значить, що потрібно займатися відкритою конкуренцією, без обманів й шахрайства » [6] ;

- політичний ґрунтується на тому, що компанії можуть впливати на суспільство , через це їм необхідно дуже відповідально та обережно використовувати даний підхід [6].

У цьому випадку соціальна сила означає можливість впливати на наслідки соціальних процесів, які є важливими, з ціллю вирішення соціальних проблем, незважаючи на політичні інститути. Найвідомішою концепцією є концепція «корпоративного громадянства» , що була зароджена лише на початку початку ХХІ століття. За цією концепцією, роль підприємства розглядається як в широкому, так і вузькому значеннях. В широкому – підприємство відповідає за всі ті сфери, які держава не може захистити для населення. У вузькому – підприємство впроваджує соціальні інвестиції, філантропію (любов та доброзичливе ставлення до людей) та встановлені обов'язки перед громадою [41].

- соціальний, завдяки даному підходу підприємство повинно сконцентрувати свою діяльність на тому, щоб визначати соціальні вимоги населення, цим самим посилюючи свої позиції [6];

У 80-х роках минулого століття виникла теорія «Зацікавлених сторін», відповідно до цієї теорії, соціальна складова ролі бізнесу визначається вимогами сторін, що є зацікавленими. Завдяки цьому відбулась заміна терміну «суспільства» на термін «зацікавлені сторони» [6].

- етичний підхід є останнім підходом з наукової точки зору до концепції корпоративної соціальної відповідальності. Головна відмінність даного підходу в тому, що за основу взята ідея морально-етичних обов'язків бізнесу перед всім населенням [6].

В діяльності сучасних підприємницьких структур виділяють два види корпоративної соціальної відповідальності : внутрішню та зовнішню, структурні елементи яких наведені в таблиці 1.2.

Дуже цікавим є підхід, створений А.Кероллом, що пояснює корпоративну соціальну відповідальність через певну піраміду, яка складається з чотирьох

відповідальностей, а саме: дискреційної, етичної, правової та економічної, що зображені на рисунку 1.3.

Таблиця 1.2

Види корпоративної соціальної відповідальності

Зовнішня	Внутрішня
Безпечна праця	Благодійність
Стабільна виплата заробітної плати	Охорона довкілля
Надання допомоги працівникам в критичних ситуаціях	Комунікація та співпраця з місцевою владою
Страхування для працівників : соціальне та медичне	Бути готовим допомагати у кризових ситуаціях
Створення програм для підвищення кваліфікації працівників	Відповідальність за випуск якісних товарів та послуг для споживачів

Джерело: узагальнено автором на основі [7].



Рис.1.3. Піраміда корпоративної соціальної відповідальності за А. Кероллом

Джерело: складено автором, використовуючи підхід А.Керола та джерело [8].

Підґрунтям в піраміді є економічна відповідальність, тому що з історії ще відомо, що всі компанії створювались з метою виробництва послуг та товарів , цим самим забезпечувати необхідні потреби населення та отримувати прибуток відповідно. Що стосується правової відповідальності, вона зобов'язує

дотримуватись законів, що вже існують, цим самим підпорядковувати свою економічну активність відповідно до існуючих законодавчих норм та правил. Етична, зобов'язує підприємства діяти, відштовхуючись від очікувань суспільства, які не затверджуються правовими нормами, тому що іноді можуть перевищувати їх, але все одно ґрунтуються на нормах моралі. Остання – дискреційна, передбачає те, що підприємство буде свідомо та добровільно відповідати суспільним очікуванням, а також спрямовувати свою роботу на просування та підтримку різних соціальних програм, будучи при цьому в ролі «корпоративного громадянина» [8].

Необхідно зазначити, що в наш час дотримання відповідальностей, таких як: правова, етична та економічна є невід'ємною складовою для забезпечення роботи підприємств різних галузей. Проте, дискреційна відповідальність є показником відповідального та добросовісного ставлення власників або ж людей вищої ланки на підприємстві до тих потреб, які необхідні середовищу, в якому вони знаходяться.

Для того, щоб досягти якомога більше конкурентних переваг, підприємству необхідно обрати основний напрям подальшого розвитку, а це призводить до створення стратегічного планування підприємства [12]. Вчені виділяють підходи до трактування концепції корпоративної соціальної відповідальності, які сформовані та детально описані в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Підходи до трактування сутності концепцій корпоративної соціальної відповідальності

Підходи до КСВ	Концепції КСВ	Основні характеристики
Етичний	Обов'язків	Підприємству чи організації, які бажають отримати статус соціально відповідальної, необхідно виконувати обов'язки перед населенням: етичні, правові, економічні та філантропічні
Підхід з позиції соціальних вимог (нормативний)	Стейкхолдерів	Всі вищі ланки на підприємстві несуть відповідальність перед групами людей, що впливають на організацію підприємства на відчують на собі вплив від її діяльності,

Інструментальний підхід	Економічної відповідальності	Корпоративна соціальна відповідальність дорівнює економічній при здійсненні в рамках діючого законодавства господарської діяльності
Підхід з позиції політичного впливу	Корпоративного громадянства	Роль підприємства розглядається через два значення : широке та вузьке. Широке – підприємство допомагає, підтримує та відповідає за ті сфери, які держава захистити не може. У вузькому – діяльність підприємства зводиться до філантропії
Міжнародний підхід	Універсальна	<ul style="list-style-type: none"> - Доброзичливі та чесні стосунки із стейкхолдерами -- Виконання всіх вимог чинного законодавства - Виготовлення високоякісної продукції чи послуг - Інвестиції у майбутній розвиток людського потенціалу та виробництва в цілому - Створення стратегії для підвищення конкурентоспроможності
Підхід потрійної результативності діяльності	Універсальних прав	Грунтується на повазі до навколишнього середовища та визнанні прав людини, що є необхідною умовою для роботи компанії
	Сталого розвитку	Турбота про майбутнє та контроль необхідних показників діяльності : соціальних, екологічних та економічних

Джерело : систематизована та узагальнена автором на основі [9], [12], [17].

Принципи КСВ розкривають головні положення, що показують підприємство повністю, його сутність та діяльність роботи в цілому і чи пов'язана вона з реалізацією корпоративної соціальної відповідальності. Якщо не дотримуватись хоча б одного з принципу корпоративної соціальної відповідальності, які створюються за рахунок суспільних очікувань , то тоді його сутність фальсифікується. [9].

Розробка принципів роботи корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві стала такою необхідною через те, що суспільство змінило свої очікування з приводу ведення бізнесу його діяльності [13] .

Підприємство може себе вважати соціально відповідальним, лише в тому випадку коли діє за принципами корпоративної соціальної відповідальності, а

також здійснює різноманітні соціальні програми, в напрямку, який є найвигіднішим для нього. Саме тому, в таблиці 1.4 детально сформовані та описані принципи корпоративної соціальної відповідальності .

Таблиця 1.4

Принципи корпоративної соціальної відповідальності

Принципи	Тлумачення принципів
Відкритість	<ul style="list-style-type: none"> - достовірність (вся інформація і данні повинні бути правдивими, також, не допускається приховування) ; - прозорість(управління всіма механізмами та програмами повинно бути чітким та відповідати законам) ; - публічність (вся інформація в якій ідеться про корпоративну соціальну відповідальність, повинна бути у відкритому доступі)
Системність	<ul style="list-style-type: none"> - єдність у просторі (для всіх підрозділів підприємства діють однакові, універсальні принципи корпоративної соціальної відповідальності) ; - інтегрованість (принципи даної концепції, повинні охоплювати всі бізнес-процеси) ; - спрямованість(мають бути чітко визначені пріоритетні напрямки для того, щоб реалізувати соціальні програми); - регулярність(не погоджуватись та відмовлятись від одиничних акцій на користь програм, які будуть планомірними та довготривалими) .
Недопущення конфліктів	<ul style="list-style-type: none"> - необхідно відмовлятись від підтримки фан-клубів(також спортивних, музичних чи будь-яких інших течій молоді); - необхідно дистанціюватись від церкви (несхвалення підтримки духовенства, релігійних течій)
Значущість	<ul style="list-style-type: none"> - ефективність (вся робота повинна виконуватись з ефективністю, також, кошти, що були витрачені на реалізацію різноманітних програм,повинні суттєво допомагати у вирішенні будь-якої складно проблеми) ; - актуальність (всі програми корпоративної соціальної відповідальності, котрі реалізуються повинні бути своєчасними); - масштабність (створенні програми повинні охоплювати велику кількість аудиторію та бути значимими для населення).

Джерело: узагальнено автором за матеріалами [11].

Компанія вважається соціально активною, коли створює та проводить різноманітні соціальні програми, не лише зовнішньої спрямованості, але і внутрішньої. Особливість їх в тому, що вони проводяться добровільно, мають системність та тісно пов'язані з діяльністю та стратегією розвитку самої компанії [15].

1.2. Стратегічне управління корпоративною соціальною відповідальністю

Стратегія корпоративної соціальної відповідальності «є корпоративним документом, в якому визначаються цінності та стандарти, згідно з якими здійснюється операційна діяльність компанії», а реалізація корпоративної соціально відповідальності передбачає впровадження довготривалої програми дій, націлених на одне з найважливіших для будь-якої організації завдань - підвищення її привабливості для інвесторів, органів влади та працівників. Для розробки стратегії КСВ необхідно:

- мати сталу підтримку вищого менеджменту та власників, найкращих працівників компанії;
- здійснити аналіз наявного світового досвіду та реалій певної конкретної країни;
- визначитися із набором програм, що здійснюються;
- визначитися із набором можливих партнерів, заходів, ресурсів;
- сформулювати ключові напрями соціальної відповідальності на рівні самої компанії та у взаємозв'язках із зовнішнім середовищем.

Підґрунтям стратегічного підходу до керівництва корпоративною соціальною відповідальністю є стратегічний аналіз, за допомогою якого можна відстежити зміни складових частин довкілля, зробити припущення щодо цих змін та створити рішення, щодо вирішення та покращення ситуації. Відштовхуючись від цього, найголовнішим є питання щодо удосконалення та покращення підходів до стратегічного аналізу компанії, враховуючи її рівень корпоративної соціальної відповідальності[18].

Важливою складовою, при створюються стратегії корпоративною соціальною відповідальністю є втілення її в реальність. При створенні стратегії, компанія повинна одержувати всю необхідну та актуальну інформацію про стан корпоративної соціальної відповідальності, про труднощі, які могли виникнути. Однією з найважливіших речей є доведення до працівників підприємства

сутності концепції корпоративної соціальної відповідальності, розповісти про переваги та недоліки, а також сфокусуватись на тому, які є переваги при застосуванні корпоративної соціальної діяльності на підприємстві [19].

Також, важливим є те, що всі нововведення та принципи повинні бути актуальними й чітко дотримуватись на підприємстві. Оцінку роботи корпоративної соціальної відповідальності необхідно проводити не лише за якимось окремим показником чи заходом, але й за певні періоди діяльності (кожне підприємство вибирає для себе), вони посприяють тому, що можна буде зробити чіткий та логічний висновок наскільки ефективною є впровадження стратегії корпоративної соціальної діяльності та при необхідності, внести потрібні корективи [19].

Мета стратегії корпоративної соціальної відповідальності – формування необхідних напрямів подальшого розвитку соціальної відповідальності на обраному підприємстві, покращення його роботи, підвищення рівня добробуту, а також, вирішення всіх питань, які зображені на рисунку 1.4.

Вирішальним при створенні стратегій КСВ є стратегічна думка чи бачення вищої ланки управління. Дана стратегічна думка не лише описує способи досягнення цілей, а також передбачає подальші події та їх розвиток у навколишньому середовищі. Для щоб забезпечити реалізацію стратегії КСВ потрібні : нові технології, правильний та постійний аналіз показників роботи корпоративної соціальної діяльності, нормативно-правові новації, створення нових можливостей, а також несподівані ризиковані та критичні ситуації. На рисунку 1.5 розписано та показано для чого необхідно розробляти стратегії [20].

Потрібно пам'ятати, що для того аби досягнути однакових стратегічних цілей чи завдань, краще розробляти декілька стратегій, а вибирати їх в залежності від навколишніх умов : конкуренція, соціальні чи політичні події, кон'юнктура ринку і тд. Також, не менш важливим є внутрішній стратегічний потенціал підприємства та те , наскільки унікальне стратегічне бачення у топ-менеджменту [21].

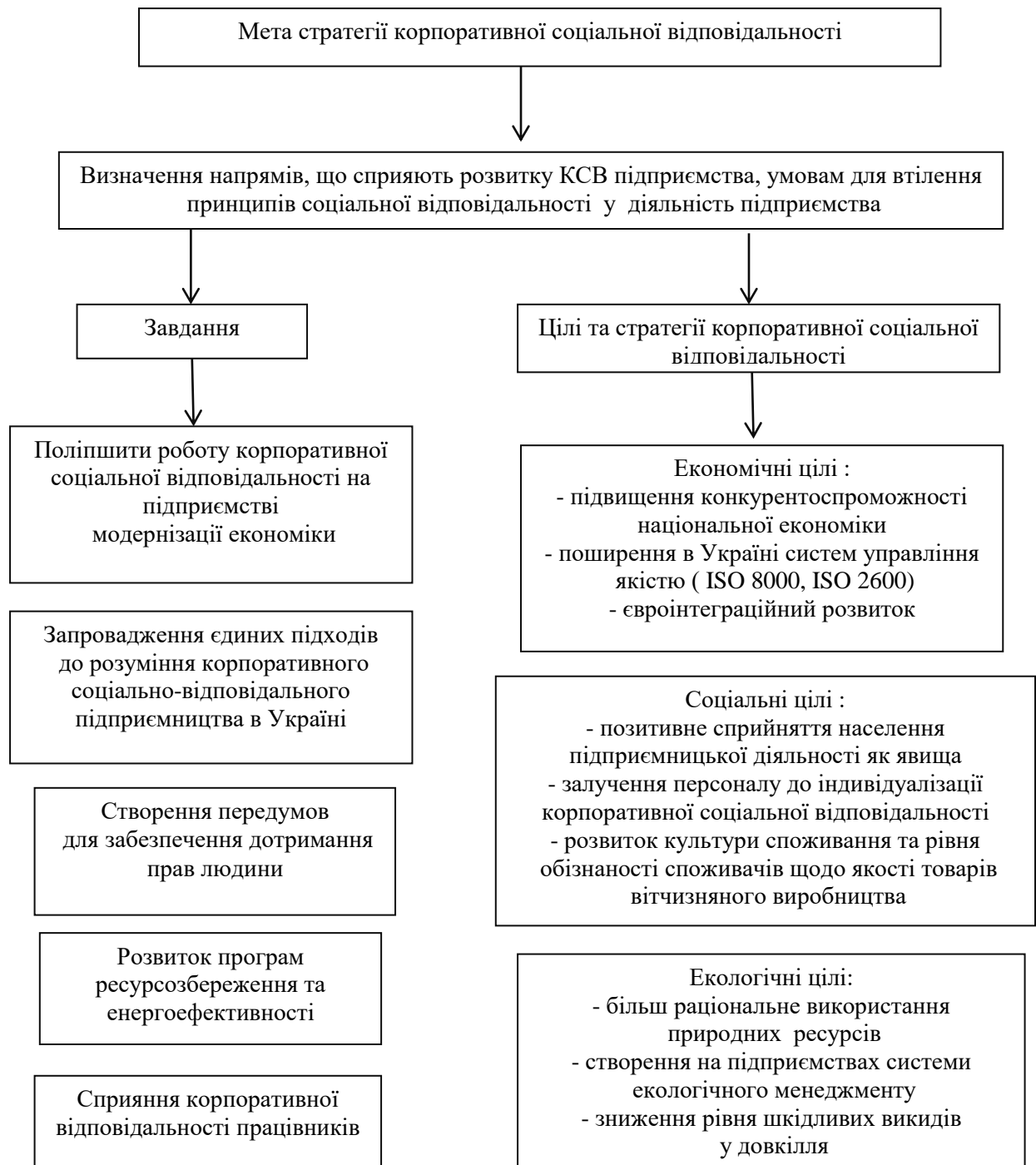


Рис.1.4. Мета стратегії корпоративної соціальної відповідальності
Джерело: складено автором на основі матеріалу [19].

Перехід або ж зміна стратегії від однієї до іншої можлива у таких випадках:

- Зміна внутрішнього і зовнішнього середовища;
- Зміна управлінського складу на підприємстві;
- Зміна стану середовища.

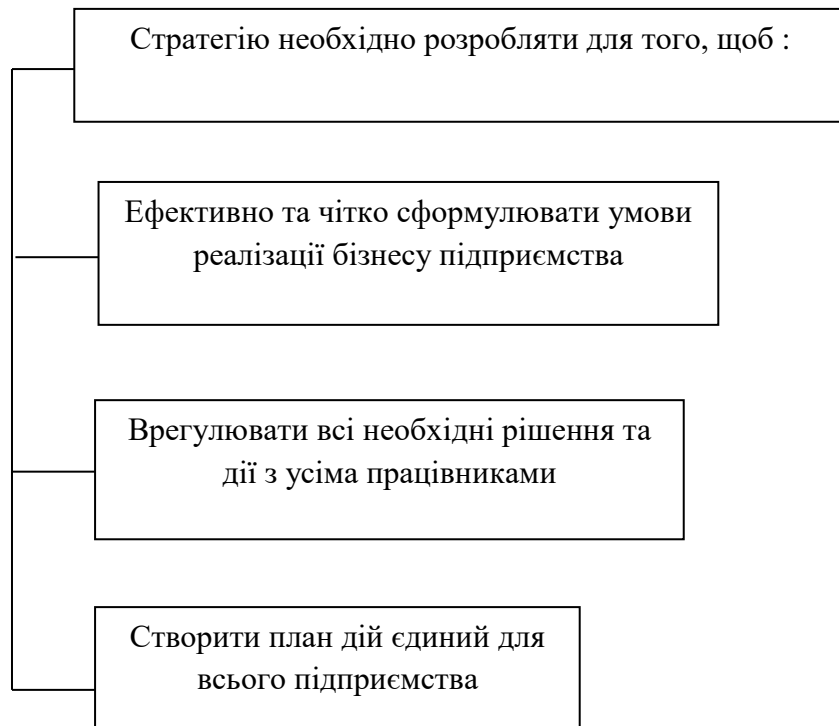


Рис.1.5. Ціль розробки стратегії

Джерело складено автором за матеріалом [20].

Розробка та використання методичного підходу до корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві забезпечить ряд переваг, а саме: збільшення позитивних відгуків від втілення проектів з соціальною та екологічною складовою, створення зв'язків комунікації між головною ланкою управління КСВ та всіма іншими напрямками, системний підхід до розрахування витрат на соціально відповідальні заходи, а також на фінансування; можливість оцінювати та аналізувати різні стратегічні напрямки та їх альтернативи [18].

1.3. Світовий досвід впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності

В наш час розуміння концепції корпоративної соціальної відповідальності відрізняється серед українців, жителів США та країн Європи. Тому. Виділяють

моделі КСВ: американську, японську та європейську (що поділяється на модель: Великої Британії та континентальної Європи). Порівняння моделей КСВ представлено у таблиці 1.5. [23].

Не дивлячись на те, що регіональний розвиток корпоративної соціальної відповідальності відрізняється, у всьому світі створюються інтернаціональні ініціативи, що мають створені універсальні підходи до втілення принципів корпоративної соціальної відповідальності. Дані принципи можна поділити на 4 групи, відштовхуючись від напрямів регулювання та сфери застосування, детально групи описані в таблиці 1.6 [23].

Таблиця 1.5

Порівняння роботи КСВ американської та європейської моделей

Ознаки розбіжностей	Американська модель	Європейська модель	Азійська(японська) модель
Унікальність середовища	Індивідуальний підхід	Колективний підхід	
Мета діяльності підприємства	Максимізація доходів акціонерів	Враховуються інтереси стейкхолдерів, при досягненні цілей	На першому місці доброзичливе, чемне ставлення до кожного працівника індивідуально, а потім вже отримання доходу
Мотиви, що будуть спонукати	Бажання управлінця чи керівника, який діє відповідно до своїх моральних норм та принципів	Соціальні вимоги суспільства	
Учасники, що є головними	Підприємства	Державні органи влади, місцеві громади, профспілки та інші професійні об'єднання, підприємства.	
Документи, якими керуються	Внутрішній кодекс підприємства	Внутрішні кодекси компаній, які зафіксовані державою, а також законні та регуляторні акти	
Основні методи	Благодійна діяльність	Діяльність, що зазначена у законодавстві	

Джерело: складено автором за матеріалами [23].

Класифікація міжнародних документів, які впорядковують роботу підприємств у сфері корпоративної соціальної відповідальності

Основні групи міжнародних документів	Міжнародні документи
<p>Група I. Міжнародні документи, в яких вміщуються всі принципи та вимоги з приводу роботи корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві</p>	<p>UN Global Compact (Глобальний договір ООН) Global Sullivan Principles (Глобальні принципи Салівана) Organization for Economic Cooperation and Development Guidelines for Multinational Enterprises (Рекомендації Організації з економічного співробітництва та розвитку) ECCR/ICCR Principles for Global Corporate Responsibility: Benchmarks (Принципи всесвітньої КСВ)</p>
<p>Група II. Міжнародні документи, в яких є вся інформація з приводу управління підприємством та його сертифікації</p>	<p>International Organization for Standardization ISO 9000 ; & ISO 4000; & ISO 26000(Стандарти серії ISO 9000 : стандарти менеджменту якості організації; ISO 4000: стандарти екологічного менеджменту; ISO 26000 : стандарт, КСВ що були розроблені Міжнародною організацією стандартизації) Forest Stewardship Council's Principles and Criteria for Forest Management (Принципи та критерії Форест Менеджменту)</p>
<p>Група III. Міжнародні документи для оцінки рейтингу рівня корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві</p>	<p>FTSE 4 Good Selection Criteria (Індекс, який включає до розрахунку, дотримання прав та обов'язків людини, протидію корупції та економічну складову) Dow Jones Sustainability Group Index (Індекс сталого розвитку Доу Джонса)</p>
<p>Група 4. Міжнародні документи, що розкривають суть загальних вимоги звітності та обліку</p>	<p>Account Ability 1000 Series(Стандарти серії AA 1000) Global Reporting Initiative Guidelines (Глобальна ініціатива з питань звітування)</p>

Джерело: складено автором за матеріалами [25].

Встановлення роботи корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві потребує створення та розвиток певного рівня корпоративної культури, яка виникає із соціокультурного контексту. Як стверджує О.Бондаренко, На думку О. Бондаренко, зв'язок між загальним соціокультурним контекстом – це зовнішня система та корпоративною культурою – внутрішня, має неоднозначний, нелінійний системний та складний характер [25].

Вся повнота культури спричиняється лише при взаємозв'язку та взаємозалежні всіх п'яти рівнів, що були розглянуті нижче [24] :

- перший – цінності, що формуються із загальних моральних та етичних цінностей людей;

- другий рівень – бере до уваги національну соціокультурну специфіку;

- третій описується, як протистояння та жорсткий конфлікт різних соціальних фактів минулого та їх альтернатив в теперішньому;

- четвертий рівень – так званий «культурний потік» актуальних соціокультурних практик, частина яких в майбутньому буде діяти на постійній основі;

- п'ятий – сформувався з тих цінностей, які не були прийняті до уваги в минулому та не були втілені, але в наш час мають право на визнання.

Підтвердженням встановлення принципів корпоративної соціальної відповідальності є чесне виконання вітчизняними підприємствами всіх необхідних вимог міжнародних стандартів, це також допомагає покращувати або ж встановлювати нові ефективні відносини з стейкхолдерами. В міжнародних стандартах вказані необхідні рекомендації з корпоративної соціальної відповідальності , що значно зможуть полегшити впровадження та реалізувати дану ініціативу на практиці. В країнах-лідерах, понад 4000 компаній готують не фінансову звітність , яка повністю відповідає стандартам GRI (Глобальна ініціатива звітності). Даний формат звітності є найпопулярнішим форматом у сфері сталого розвитку. Важливим є те, що якщо підприємство чи компанія не подадуть даний звіт із розвитку протягом 2-х років, то учасника виключать з Глобального договору. Що стосується України, лише 15 компаній у 2017 році підготували звіти за цим форматом. В основному, це були представники величезних промислових підприємств, вітчизняного походження або складова якоїсь великої компанії [25].

Поки, українська система господарювання ще не пройшла всі необхідні етапи розвитку та формування, які закордоном вже показали всю важливість корпоративної соціальної відповідальності та результати її роботи в цілому. Ще

існує великий ряд проблем всередині нашої країни, що заважають процесам імплементації у сфері корпоративної соціальної відповідальності. Проте, незважаючи на дуже малий об'єм інформації про діяльність вітчизняних підприємств з корпоративною соціальною відповідальністю, відштовхуючись від міжнародних стандартів, актуальне середовище, що зараз існує, надає стимули щодо його покращення. Стимули пов'язані з : співпрацею з іноземними інвесторами чи партнерами, економічної користі від побудови іміджу корпоративного соціально-відповідального підприємства та прозорістю при виконанні всіх операцій, при виході на міжнародні ринки. Що стосується наступних досліджень у сфері корпоративної соціальної відповідальності, то вони поєднані із створенням механізмів для того, щоб оцінювати рівень встановлених міжнародних стандартів та вимог у даній сфері[25].

Висновки до розділу 1

У першому розділі випускної роботи був проведений аналіз системи корпоративної соціальної відповідальності у системі стратегічного розвитку авіаційного підприємства. Корпоративна соціальна відповідальність – це серйозне, відповідальне ставлення підприємства до товару чи послуги, що виробляється на ньому, до працівників та споживачів, до партнерів та інвесторів, а також до навколишнього середовища. Дана концепція пов'язана із вирішенням гострих соціальних проблем та конфліктів і гармонійному й мирному існуванні. Дослідження дозволило зробити висновок, що механізми системи корпоративної соціальної відповідальності ще не отримали відповідного розповсюдження на вітчизняних підприємствах. Статистика показує, що лише кожен третій власник компанії в нашій державі знає про термін та концепцію корпоративної соціальної відповідальності, а стандартів та правил для українського бізнесу ще й досі не створено.

Принципи корпоративної соціальної відповідальності розкривають головні положення, що показують підприємство повністю, його сутність та

діяльність роботи в цілому і чи пов'язана вона з реалізацією корпоративної соціальної відповідальності. Якщо не дотримуватись хоча б одного з принципу корпоративної соціальної відповідальності, які створюються за рахунок суспільних очікувань, то тоді його сутність фальсифікується.

Проведене дослідження показало, що поки, українська система господарювання ще не пройшла всі необхідні етапи розвитку та формування, які закордоном вже показали всю важливість корпоративної соціальної відповідальності та результати її роботи в цілому. Ще існує великий ряд проблем всередині нашої країни, що заважають процесам імплементації у сфері корпоративної соціальної відповідальності.

Проте, незважаючи на дуже малий об'єм інформації про діяльність вітчизняних підприємств з корпоративною соціальною відповідальністю, відштовхуючись від міжнародних стандартів, актуальне середовище, що зараз існує, надає стимули щодо його покращення. Стимули пов'язані з : співпрацею з іноземними інвесторами чи партнерами, економічної користі від побудови іміджу корпоративного соціально-відповідального підприємства та прозорістю при виконанні всіх операцій, при виході на міжнародні ринки. Що стосується наступних досліджень у сфері корпоративної соціальної відповідальності, то вони поєднані із створенням механізмів для того, щоб оцінювати рівень встановлених міжнародних стандартів та вимог у даній сфері.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ЗАВОД 410 ЦА»

2.1. Організаційно-управлінська структура Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА»

Структура управління – це чітко сформований та впорядкований комплекс елементів, що є взаємозалежними та забезпечують розвиток підприємства як єдину, цілу систему [26].

На кожного рівні управління значну увагу звертають на методи та принципи формування структур, також на їх види та типи. Відповідно, якщо зміст структури є багатостороннім, то керування включає в собі велику кількість принципів та їх формувань. Організаційно-управлінська структура – це невіднята частина всіх систем, адже саме структура робить систему цілісною. Також, структура слугує збереженню стійкого та міцного стану самої системи [26].

ДП «ЗАВОД 410 ЦА» - українське державне авіаційне підприємство, що було передане Державному концерну - «Укроборонпром» (далі-Концерн) в управління. Діяльність підприємства здійснює Концерн, що наділений повноваженнями суб'єкт господарювання з управління об'єктами власності, що належить оборонно-промислового комплексу (ОПК України). Діяльність державного підприємства здійснює Концерн, як уповноважений суб'єкт господарювання з управління об'єктами державної власності в оборонно-промислового комплексу [28].

Підприємство надає такі послуги для літаків та вертольотів:

- ремонт
- технічне обслуговування
- модернізація
- діагностика
- переобладнання .

ДП «ЗАВОД 410 ЦА» завжди одним з перших здійснювало розробку і впроваджувало у виробництво нові види технологій, сучасні агрегати і технологічні лінії. Багато зроблено за останні роки. Також, дане підприємство включене до переліку підприємств, які мають значний стратегічний вплив на економіку та безпеку України [27].

В 2019 році, в лютому на заводі з'явилась нова послуга: технічне обслуговування, а також ремонт літаків – Boeing 737-500. Раніше на цих літаках були роботи лише з технічного обслуговування й фарбування. У підприємства в цілях на майбутнє : 5 літаків Boeing-737 за рік , а також масштабувати обсяги виконаної до 40 літаків за рік, цілі планують досягти на підприємстві до кінця 2024 року. В липні 2020 року Державне підприємство «ЗАВОД 410 ЦА» отримало Сертифікат НАТО, термін дії сертифікату до 11 червня 2025 року . За допомогою сертифікату, підприємство тепер має можливість та дозвіл на технічне обслуговування лінійного та базового типу[27].

До ремонту входять :

- літаки АН-26;
- повітряні гвинти АВ-72;
- різноманітні силові установки типу РУ19А-300 .

Мета роботи Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА» - отримання прибутку, за допомогою підприємницької та виробничої діяльності. Це відбувається в галузі ремонту, виготовлення та розроблення, створення більш актуальних моделей, модернізація та науково-технічний супровід літальних апаратів та частин для них, створення документації на вироби , а також надання підприємствам послуги [30].

Державне підприємство «Завод 410 Цивільної авіації» виконує повний технологічний цикл капітального ремонту літаків Ан-24, -26, -30, -32 і авіаційних двигунів Д-36 серії 1, 1А, 2А, для літаків Як-42, Ан-72, -74, ремонт агрегатів авіаційної техніки, а також роботи, пов'язані з відновленням авіаційних деталей [27].

Завод здійснює комплекс робіт з продовження ресурсів літаків типу «Ан», потенціал яких незважаючи на “солідний вік” далеко не вичерпаний.

На базі льотно-випробувального експлуатаційного комплексу проводяться всі види технічного обслуговування ремонтваної на заводі авіатехніки, а також КВР-1,2,3 на літаку Ан-74 і КВО на літаку Ан-72.

Предметом діяльності даного авіапідприємства є 94 види діяльності:

- детальний, повноцінний ремонт літаків та двигунів;
- всі можливі види технічного обслуговування;
- контрольні та поновлюючі роботи;
- модернізація літаків зазначених типів, а також їх переобладнання .

На рис.2.1 зображено організаційно-управлінську структуру на ДП «ЗАВОД 410 ЦА».

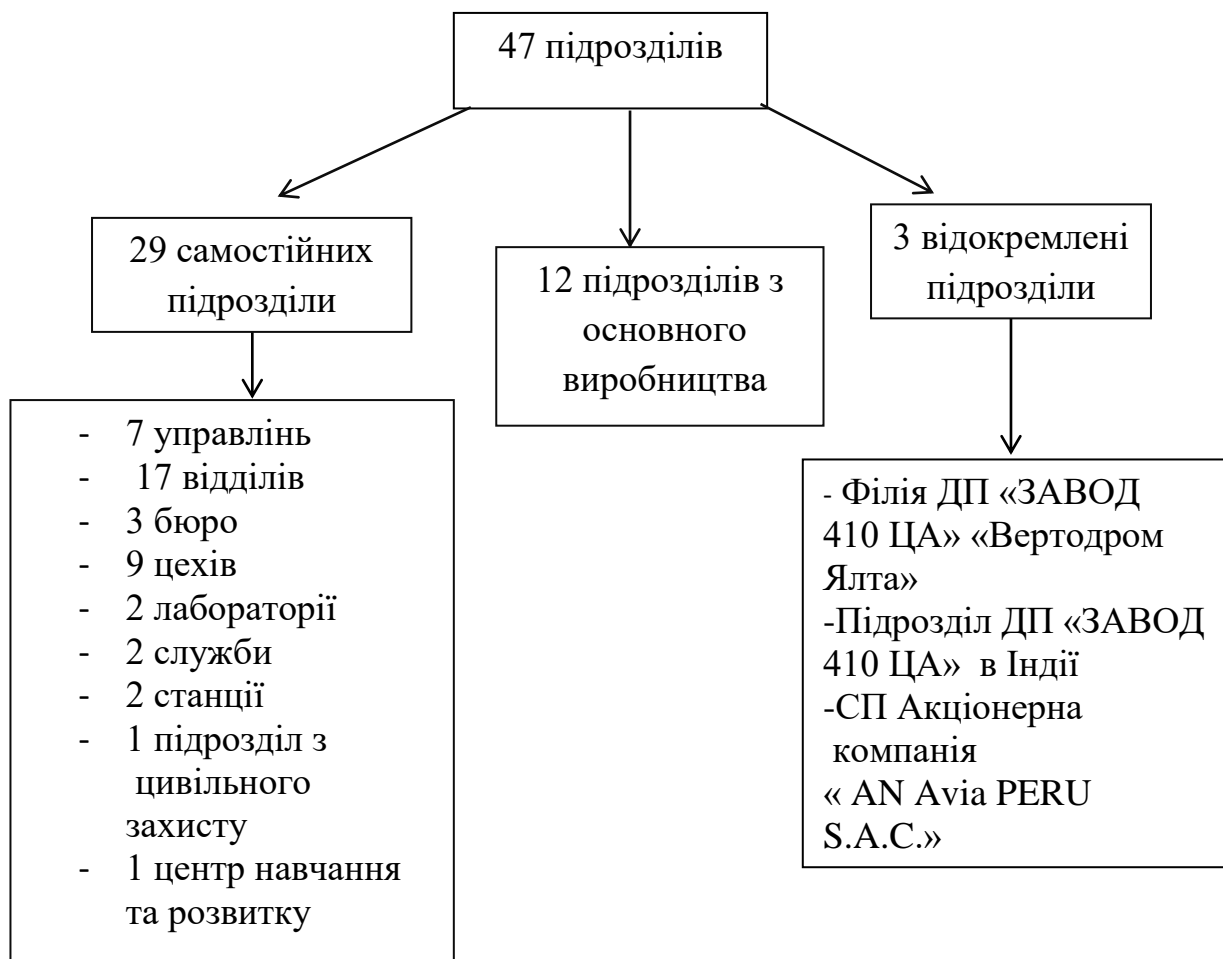


Рис. 2.1. Структура ДП «ЗАВОД 410 ЦА»

Джерело: складено автором за матеріалом [27].

Прес-служба державного підприємства "Завод 410 Цивільної Авіації" входить до складу ДК "Укроборонпром", відзвітувала про значне збільшення обсягів робіт, що виконуються на підприємстві. За даними заводу, на сьогодні там проводяться ремонтні роботи з відновлення восьми літаків, у той час, як "станом на 1 червня 2020 року літаків в роботі було 0" (відомо, що у жовтні 2020 року на ремонті було п'ять транспортників). Дві машини прибули на ремонт у четвер, 21 січня 2021 року. Це один з транспортників Ан-26 Військово-Морських Сил Збройних Сил України та болгарський літак Ан-30 повітряного спостереження та аерофотозйомки. Відомо, що з шести літаків, котрі наразі проходять ремонт на держпідприємстві, принаймні один також належить Військово-Морським силам Збройних сил України (прибув на завод у вересні минулого року). Обидва транспортних літаки Ан-26, що відправлені на ремонт, були передані до складу 10 морської авіаційної бригади Військово-Морським Збройним силам України зі зберігання, тому, ймовірно, потребують досить значних робіт з відновлення. У серпні 2020 року, за контрактом укладеним між ДП "Укрінмаш" та Військово-Повітряними Силами Республіки Шрі-Ланка, до ДП "Завод 410 ЦА" прибули три військово-транспортні літаки Ан-32Б (бортовий номер SCM-860, заводський номер 35-01; бн SCM-869, зн 35-04 та бн SCM-863, зн 35-08) [31].

22 березня, на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» відбулось урочисте підписання контракту з компанією «FLITE SERVICE FZE» на виконання капітального ремонту, подовження технічного ресурсу та призначеного календарного терміну служби, а також модернізацію трьох літаків Ан-32Б Народної Республіки Бангладеш. У ході зустрічі Генеральний директор Пащенко Олександр Юрійович привітав пана Махбуба Алама, директора компанії «FLITE SERVICE FZE», із підписанням такого важливого документу та висловив сподівання на тривалу і продуктивну співпрацю між підприємствами. Зазначені літаки мають прибути на Державне підприємство «ЗАВОД 410 ЦА» у наступному році, проте підготовча робота для виконання усього обсягу робіт почнеться вже найближчим часом[31].

2.2. Аналіз фінансово-господарської діяльності показників Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА»

Для того, щоб детально оцінити роботу підприємства були сформовані фінансові результати Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА», використовуючи фінансові звіти за 2017-2019 роки, дані обрахунків сформовані та наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Фінансові результати діяльності Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА» за 2017-2019 р. тис. грн.

№ п/п	Назва статті	Код рядка	2017 рік	2018 рік	2019 рік
1	Чистий дохід від реалізації продукції	2000	744 748	621 469	602 267
2	Собівартість реалізованої продукції	2050	448 915	406 101	478 994
3	Валовий прибуток	2090	295 833	215 368	123 273
4	Інші операційні доходи	2120	10 352	10 343	36 047
5	Адміністративні витрати	2130	57 726	57 942	56 370
6	Витрати на збут.	2150	119 484	43 233	35 794
7	Інші операційні витрати	2180	26 799	53 732	71 680
8	Фінансовий результат від операційної діяльності	2190	102 176	804	-4524
9	Інші фінансові доходи	2220	451	701267	0
10	Інші доходи.	2240	5977	40 694	9969
11	Фінансові витрати	2250	545	2258	3605
12	Інші витрати	2270	496	1207	1321

продовження таблиці 2.1

13	Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування	2290	107 563	109 300	519
14	Податок на прибуток, у т.ч.	2300	20 169	25 266	241
15	Чистий прибуток/збиток	2350	87 394	84 034	278

Джерело: складено автором за даними фінансових звітів ДП «ЗАВОД 410 ЦА» за 2017-2019 роки.

В таблиці 2.2 наведено розрахунки абсолютного та відносного відхилення основних показників фінансово-господарської діяльності підприємства

Таблиця 2.2

Абсолютне та відносне відхилення фінансових показників на
ДП «ЗАВОД 410»

№ п/п	Назва статті	Абсолютне відхилення, тис. грн. +(-)		Відносне відхилення, %	
		2018 р. на 2017р.	2019 р. на 2018р.	2018р. на 2017р.	2019р. на 2018р.
1.	Чистий дохід від реалізації продукції	-123 279	-19 202	-16,5531	-3,08978
2.	Собівартість реалізованої продукції	-42 814	72 893	-9,53722	17,94948
3.	Валовий прибуток	-80 465	-92 095	-27,1995	-42,7617
4.	Інші операційні доходи	-9	25 704	-0,08694	248,5159
5.	Адміністративні витрати	216	-1 572	0,374181	-2,71306
6.	Витрати на збут.	-76 251	-7 439	-63,8169	-17,2068
7.	Інші операційні витрати	26 933	17 948	100,5	33,40281
8.	Фінансовий результат від операційної діяльності	-101 372	-5 328	-99,2131	-662,687
9.	Інші фінансові доходи	700 816	-701 267	155391,6	-
10.	Інші доходи.	34 717	-30 725	580,8432	-75,5025
11.	Фінансові витрати	1 713	1 347	314,3119	59,65456
12.	Інші витрати	711	114	143,3468	9,444905

продовження таблиці 2.2

13.	Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування	1 737	-108 781	1,614868	-99,5252
14.	Податок на прибуток,	5 097	-25 025	25,27146	-99,0461
15.	Чистий прибуток/збиток	-3 360	-3,84466	-3,84466	-99,6692

Джерело: розраховано автором самостійно за даними фінансових звітів ДП «ЗАВОД 410 ЦА» за 2017-2019 роки.

На підставі проведеного вертикального та горизонтального аналізу слід зазначити, що на підприємстві спостерігається тенденція, яку слід охарактеризувати як нестабільну

Слід зазначити, що в структурі доходу 2019 року взагалі відсутні інші фінансові доходи, значно зменшився чистий прибуток у зв'язку із зменшенням кількості замовлень на ремонт обладнання та літаків, валовий прибуток у 2019 році, знизився майже у 2 рази, порівнюючи з 2017 роком, проте адміністративні витрати залишились майже незмінними.

З метою визначення слабких місць на підприємстві та створення стратегії щодо їх подолання, вважаємо доцільним далі розрахувати основні показники ефективності діяльності ДП «ЗАВОД 410 ЦА», використовуючи баланси підприємства та фінансову звітність за 2017-2019 роки.

Ефективність використання основних засобів виробництва

1) Фондовіддача (Φ_B):

$$\text{Фондовіддача} = \frac{\text{Чистий дохід (виручка)}}{\text{Середньорічна первісна вартість ОЗ}} \quad (2.1)$$

2017 рік:

$$\Phi_B = \frac{744748}{\frac{87789 + 105094}{2}} = 7,7$$

2018 рік:

$$\Phi_B = \frac{621469}{\frac{105094 + 119926}{2}} = 5,5$$

2019 рік:

$$\Phi_B = \frac{602267}{\frac{119926 + 123171}{2}} = 4,9$$

2) Фондомісткість (Φ_M):

$$\Phi_M = \frac{\text{Середньорічна первісна вартість ОЗ}}{\text{Чистий дохід (виручка)}} \quad (2.2)$$

2017 рік:

$$\Phi_M = \frac{(87789 + 105094):2}{744748} = 0,18$$

2018 рік:

$$\Phi_M = \frac{(119926 + 123171):2}{621469} = 0,2$$

2019 рік:

$$\Phi_M = \frac{(105094 + 119926):2}{602267} = 0,19$$

3) Коефіцієнт введення (оновлення) основних фондів (K_{OH}):

$$K_{OH} = \frac{\text{Первісна вартість ОЗ п. р.}}{\text{Первісна вартість ОЗ на к. р.}} \quad (2.3)$$

2017 рік:

$$K_{OH} = \frac{87789}{105094} = 0,83$$

2018 рік:

$$K_{OH} = \frac{105094}{119926} = 0,88$$

2019 рік:

$$K_{OH} = \frac{119926}{123171} = 0,97$$

4) Коефіцієнт зносу основних фондів ($K_{ЗН}$):

$$K_{ЗН} = \frac{\text{Накопичений знос}}{\text{Первісна вартість ОЗ п. р.}} \quad (2.4)$$

2017 рік:

$$K_{\text{зн}} = \frac{52689}{87789} = 0,6$$

2018 рік:

$$K_{\text{зн}} = \frac{62321}{105094} = 0,59$$

2019 рік:

$$K_{\text{зн}} = \frac{67881}{119926} = 0,57$$

Розрахувавши основні показники ефективності використання основних засобів можемо зробити висновок, що ситуація на підприємстві є дуже не стабільною. Порівнюючи, 2017 та 2019 роки – коефіцієнт фондоддачі помітно знизився з 7,7 до 4,9, що є не дуже позитивним результатом. Для того аби підвищити коефіцієнт фондоддачі, необхідно забезпечити повну завантаженість обладнання, тобто підприємстві потрібно здійснювати пошук реальних замовлень та створювати потенційну базу замовників.

Проте, коефіцієнт фондомісткості та оновлення зростають з кожним роком, а це в свою чергу показує відмінний темп оновлення та зростання основних фондів, вони включають в собі: машини, прилади, устаткування, транспорт і тд.

Натомість, зробивши розрахунки, бачимо, що коефіцієнт зносу покращується дуже повільно. Ця тенденція може призвести до негативних наслідків, тому необхідно не лише слідкувати на строком експлуатації, але вчасно проводити ремонтні роботи та модернізацію основних фондів.

Визначимо ефективність використання оборотних засобів підприємства.

1) Коефіцієнт ефективності використання матеріальних запасів ($K_{\text{вмз}}$):

$$K_{\text{вмз}} = \frac{\text{Чистий дохід від реалізації}}{\text{Матеріальні запаси}} \quad (2.5)$$

2017 рік:

$$K_{\text{ВМЗ}} = \frac{744748}{222048} = 3,35$$

2018 рік:

$$K_{\text{ВМЗ}} = \frac{621469}{164442} = 3,78$$

2019 рік:

$$K_{\text{ВМЗ}} = \frac{602267}{257113} = 2,34$$

2) Коефіцієнт ефективності використання оборотних активів ($K_{\text{воа}}$):

$$K_{\text{воа}} = \frac{\text{Чистий дохід від реалізації}}{\text{Оборотні активи}} \quad (2.6)$$

2017 рік:

$$K_{\text{воа}} = \frac{744748}{375063} = 1,98$$

2018 рік:

$$K_{\text{воа}} = \frac{621469}{424110} = 1,47$$

2019 рік:

$$K_{\text{воа}} = \frac{602267}{539930} = 1,12$$

3) Коефіцієнт ефективності використання чистих оборотних активів ($K_{\text{вчо}}$):

$$K_{\text{вчо}} = \frac{\text{Чистий дохід від реалізації}}{\text{Чисті оборотні активи}} \quad (2.7)$$

2017 рік:

$$K_{\text{вчо}} = \frac{744748}{30200} = 24,6$$

2018 рік:

$$K_{\text{вчо}} = \frac{621469}{48231} = 12,9$$

2019 рік:

$$K_{\text{вчо}} = \frac{602267}{100940} = 5,9$$

4) Коефіцієнт ефективності використання необоротних активів ($K_{\text{вна}}$):

$$K_{\text{вна}} = \frac{\text{Чистий дохід від реалізації}}{\text{Необоротні активи}} \quad (2.8)$$

2017 рік:

$$K_{\text{вна}} = \frac{744748}{98275} = 7,6$$

2018 рік:

$$K_{\text{вна}} = \frac{621469}{107021} = 5,8$$

2019 рік:

$$K_{\text{вна}} = \frac{602267}{119433} = 5$$

5) Коефіцієнт ефективності використання загальних активів ($K_{\text{вза}}$):

$$K_{\text{вза}} = \frac{\text{Чистий дохід від реалізації}}{\text{Загальна вартість активів}} \quad (2.9)$$

2017 рік:

$$K_{\text{вза}} = \frac{744748}{473338} = 1,6$$

2018 рік:

$$K_{\text{вза}} = \frac{621469}{531131} = 1,2$$

2019 рік:

$$K_{\text{вза}} = \frac{602267}{659363} = 0,9$$

Розрахувавши ефективність використання оборотних засобів підприємства, можемо побачити, що дані показники погіршуються та зменшуються з кожним роком.

Можливі заходи щодо покращення ситуації: економія в споживанні матеріальних ресурсів, зниження питомих витрат сировини, палива – це все сприяє поліпшенню використання оборотних засобів.

Далі, необхідно здійснити аналіз використання трудових ресурсів.

За даними з головного сайту Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА» про працівників, їх кількість та характеристику, було складено порівняльну таблицю за кількістю працюючих на підприємстві з 2017 по 2019 роки, що наведено та сформовано в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Кількісна характеристика працюючих на Державному підприємстві
«ЗАВОД 410 ЦА»

Посада	2017 рік	2018 рік	2019 рік
Інженерно-технічні робітники, з яких:	563	463	414
- керівний склад	18	17	16
- основне вир-во	136	120	110
- допоміжні підрозділи	305	232	218
- невиробничі підрозділи	104	94	70
Звичайні робітники, з них :	687	555	481
- основне вир-во	427	364	278
- допоміжні підрозділи	260	191	203
Всього працівників	1250	1018	895

Джерело: складено автором за даними про кількісний склад штатного персоналу з офіційного сайту Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА».

Продуктивність праці (ПП):

$$ПП = \frac{\text{Чистий дохід від реалізації}}{\text{Кількість працівників}} \quad (2.10)$$

2017 рік:

$$ПП = \frac{744748}{1250} = 595,8$$

2018 рік:

$$ПП = \frac{621469}{1018} = 610,5$$

2019 рік:

$$ПП = \frac{602267}{895} = 672,9$$

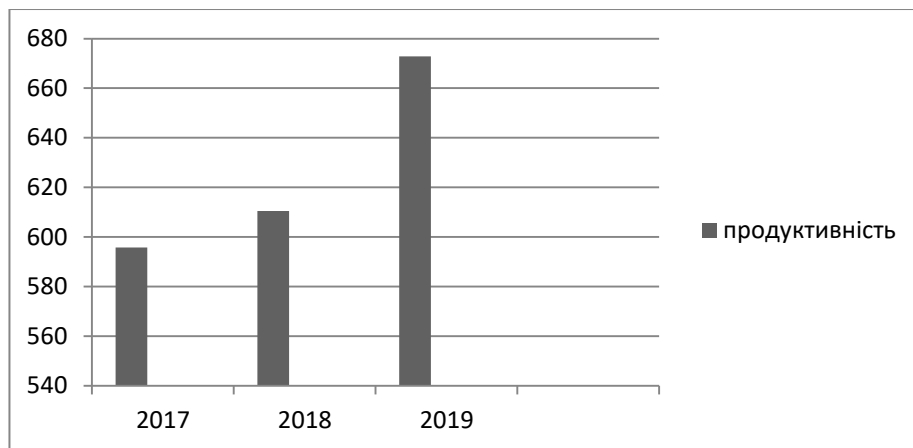


Рис. 2.1 Продуктивність праці персоналу на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» у 2017-2019 рр.

Джерело: складено автором за даними обрахунків продуктивності праці працівників на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» за 2017-2019 рр.

Як бачимо з розрахунків, продуктивність праці на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» є високою, причому даний показник зростає кожного року. Підвищення продуктивності праці з кожним роком, означає збільшення випуску продукції за одиницю робочого часу (в нашому випадку ремонт більшої кількості деталей, машин, літаків і тд). Виходячи з цього, ефективність використання людських ресурсів є на досить високому рівні.

Для аналізу ефективності діяльності ДП «ЗАВОД 410 ЦА» необхідно розрахувати показники, що характеризують ліквідність та платоспроможність

1) Коефіцієнт загальної ліквідності ($K_{зл}$):

$$K_{зл} = \frac{\text{Оборотні активи}}{\text{Поточні зобов'язання і забезпечення}} \quad (2.11)$$

2017 рік:

$$K_{зл} = \frac{375063}{344863} = 1,08$$

2018 рік:

$$K_{зл} = \frac{424110}{375879} = 1,13$$

2019 рік:

$$K_{\text{зл}} = \frac{539930}{438990} = 1,23$$

2) Коефіцієнт поточної ліквідності ($K_{\text{пл}}$):

$$K_{\text{пл}} = \frac{\text{Оборотні активи} - \text{Запаси}}{\text{Поточні зобов'язання та забезпечення}} \quad (2.12)$$

2017 рік:

$$K_{\text{пл}} = \frac{375063 - 222041}{344863} = 0,44$$

2018 рік:

$$K_{\text{пл}} = \frac{424110 - 164442}{375879} = 0,59$$

2019 рік:

$$K_{\text{пл}} = \frac{539930 - 257113}{438990} = 0,64$$

3) Коефіцієнт абсолютної ліквідності ($K_{\text{ал}}$):

$$K_{\text{ал}} = \frac{\text{Прибуток} + \text{Гроші та їх еквіваленти}}{\text{Поточні зобов'язання та забезпечення}} \quad (2.13)$$

2017 рік:

$$K_{\text{ал}} = \frac{295833 + 58789}{344863} = 1$$

2018 рік:

$$K_{\text{ал}} = \frac{215368 + 59660}{375879} = 0,73$$

2019 рік:

$$K_{\text{ал}} = \frac{123273 + 26755}{438990} = 0,34$$

4) Оптимальна сума чистого оборотного капіталу ($\text{Ч}_{\text{ок}}$):

$$\text{Ч}_{\text{ок}} = \text{Оборотні активи} - \text{Поточні зобов'язання та забезпечення} \quad (2.14)$$

2017 рік:

$$\text{Ч}_{\text{ок}} = 375063 - 344863 = 30200$$

2018 рік:

$$Ч_{ок} = 424110 - 375879 = 48231$$

2019 рік:

$$Ч_{ок} = 539930 - 438990 = 100940$$

Проаналізувавши показники ліквідності та платоспроможності робимо висновок, що державне підприємство діє стабільно. Розраховані коефіцієнти загальної, поточної, абсолютної ліквідності та чистого оборотного капіталу відповідають нормативним показникам.

Наприклад, коефіцієнт загальної ліквідності повинен бути $\leq 2,5$, за 3 роки показники дорівнюють 1,08, 1,13, 1,23, що повністю відповідає нормі.

Коефіцієнт поточної ліквідності повинен бути $\leq 0,69$, з результатів обрахунків бачимо, що даний коефіцієнт відповідає нормам та стандартам, як і коефіцієнт абсолютної ліквідності та оптимальна сума чистого оборотного капіталу.

Коефіцієнт зносу основних засобів ($K_{з.ос}$):

$$K_{з.ос} = \frac{\text{Знос}}{\text{Первісна вартість}} \quad (2.15)$$

2017 рік:

$$K_{з.ос} = \frac{52689}{87789} = 0,6$$

2018 рік:

$$K_{з.ос} = \frac{62231}{105094} = 0,59$$

2019 рік:

$$K_{з.ос} = \frac{67881}{119926} = 0,56$$

Проаналізувавши аналіз майнового стану державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА» можемо зробити висновок, що є перспектива подальшого оновлення, тому що за 3 досліджувані роки устаткування вже було оновлення, що характеризує відповідне значення коефіцієнту зносу, який відповідно має тенденцію до зменшення.

1) Коефіцієнт оборотності активів (K_{oa}):

$$K_{oa} = \frac{\text{Чистий дохід від реалізації продукції}}{\frac{\text{Баланс(ф. 1 ряд. 1300 гр. 3 + ф. 1 ряд. 1300 гр. 4)}}{2}} \quad (2.16)$$

2017 рік:

$$K_{oa} = \frac{744748}{(473338 + 531131)/2} = 1,49$$

2018 рік:

$$K_{oa} = \frac{621469}{(531131 + 659363)/2} = 1,04$$

2019 рік:

$$K_{oa} = \frac{602267}{(659363 + 465585)/2} = 1,1$$

2) Коефіцієнт оборотності власного капіталу ($K_{овк}$):

$$K_{овк} = \frac{\text{Чистий дохід від реалізації продукції}}{\frac{\text{Власний капітал(ф. 1 (ряд. 1495 гр. 3 + ряд. 1495 гр. 4))}}{2}} \quad (2.17)$$

2017 рік:

$$K_{овк} = \frac{744748}{(81677 + 124955)/2} = 0,7$$

2018 рік:

$$K_{овк} = \frac{621469}{(124955 + 184614)/2} = 4,01$$

2019 рік:

$$K_{овк} = \frac{602267}{(184614 + 182587)/2} = 3,3$$

Розрахувавши, показники аналізу ділової активності можливо зробити висновок, що на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА» спостерігається тенденція зменшення використання капіталу кожного досліджуваного року.

Державному підприємству негайно потрібно визначити напрями вкладення коштів та визначити стабільні джерела доходів. [18].

1) Коефіцієнт рентабельності активів (K_{pa}):

$$K_{pa} = \frac{\text{Прибуток}}{\frac{\text{Баланс(ф. 1 ряд. 1300 гр. 3 + ф. 1 ряд. 1300 гр. 4)}}{2}} \quad (2.18)$$

2017 рік:

$$K_{pa} = \frac{87394}{(473338 + 531131)/2} = 0,17$$

2018 рік:

$$K_{pa} = \frac{84034}{(531131 + 659363)/2} = 0,14$$

2019 рік:

$$K_{pa} = \frac{278}{(659363 + 465585)/2} = 0,0005$$

2) Коефіцієнт рентабельності власного капіталу ($K_{рвк}$):

$$K_{рвк} = \frac{\text{Прибуток}}{\left(\frac{\text{Власний капітал(ф. 1 (ряд. 1495 гр. 3 + ряд. 1495 гр. 4))}}{2}\right)} \quad (2.19)$$

2017 рік:

$$K_{рвк} = \frac{87394}{(81677 + 124955)/2} = 0,85$$

2018 рік:

$$K_{рвк} = \frac{84034}{(124955 + 184614)/2} = 0,54$$

2019 рік:

$$K_{рвк} = \frac{278}{(184614 + 182587)/2} = 0,002$$

3) Коефіцієнт рентабельності діяльності ($K_{рд}$):

$$K_{рд} = \frac{\text{Прибуток}}{\text{Чистий дохід від реалізації}} \quad (2.20)$$

2017 рік:

$$K_{рд} = \frac{87394}{744748} = 0,12$$

2018 рік:

$$K_{рд} = \frac{84034}{621469} = 0,14$$

2019 рік:

$$K_{рд} = \frac{278}{602267} = 0,0005$$

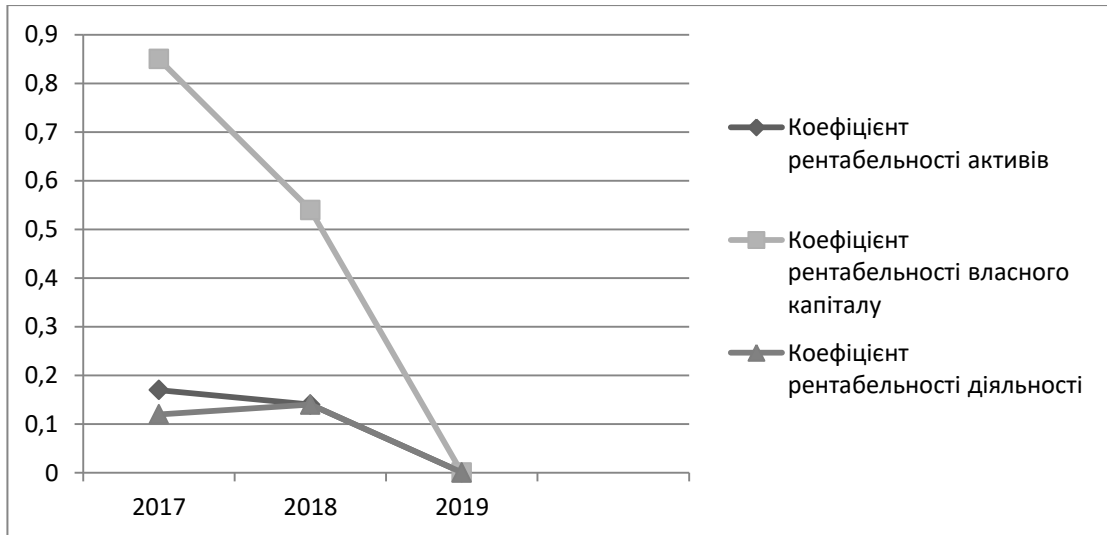


Рис. 2.2 Динаміка показників рентабельності на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» за 2017-2019 рр..

Джерело: складено автором самостійно на основі розрахунків показників рентабельності на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» за 2017-2019 роки.

Провівши розрахунки показників рентабельності Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА» можна зробити висновок, що підприємство має задовільні показники, так як і значення >0 .

Незважаючи на досягнення нормативного значення, показники рентабельності мають тенденцію до зменшення протягом досліджуваного періоду. Тому, з метою підвищення рентабельності необхідно скоротити витратні статті, покращувати на налагоджувати систему збуту, здійснювати пошук альтернативних джерел доходів, розширити кількість потенційних замовників.

У таблиці 2.4 детально представлені та обраховані показники ефективності фінансово-господарської діяльності на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА».

Таблиця 2.4

Аналіз результатів фінансово-господарських показників на ДП «ЗАВОД 410 ЦА»

Показники	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Норма
Аналіз ефективності використання основних засобів виробництва				
Фондовіддача	7,7	5,5	4,9	>1
Фондомісткість	0,18	0,2	0,19	≤1
Коефіцієнт введення основних фондів	0,83	0,88	0,97	> 0,1
Коефіцієнт зносу основних фондів	0,6	0,59	0,57	≤1
Аналіз показників ліквідності та платоспроможності				
Коефіцієнт загальної ліквідності	1,08	1,13	1,23	≤ 2,5
Коефіцієнт поточної ліквідності	0,44	0,59	0,64	≤0,69
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	1	0,73	0,34	≤1
Оптимальна сума чистого оборотного капіталу (тис.грн)	30200	48231	100940	тенденція до збільшення
Аналіз ділової активності підприємства				
Коефіцієнт оборотності активів	1,49	1,04	1,1	>0
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,7	4,01	3,3	>0
Аналіз рентабельності підприємства				
Коефіцієнт рентабельності активів	0,17	0,14	0,0005	>0
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	0,85	0,54	0,0002	>0
Коефіцієнт рентабельності діяльності	0,12	0,14	0,0005	>0

Джерело: узагальнено та складено автором на основі розрахунків показників фінансово-господарської діяльності показників за матеріалами [27].

На підставі проведеного аналізу слід зазначити, що на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА» спостерігається тенденція, яку слід охарактеризувати як нестабільну:

- зменшився чистий прибуток ;
- валовий прибуток у 2019 році, знизився майже у 2 рази, порівнюючи з 2017 роком;
- адміністративні витрати залишились майже незмінними;
- покращився коефіцієнт зносу основних засобів;
- зріс коефіцієнт ліквідності відбувається кожного року;
- погіршились показники рентабельності.

2.3. Аналіз корпоративної соціальної відповідальності на Державному підприємстві «ЗАВОД 410ЦА»

Незважаючи на те, що в даний момент Державне підприємство «ЗАВОД 410 ЦА», ще не підписало Глобальний договір ООН, підприємство все одно дотримується принципів корпоративної соціальної відповідальності та впроваджує їх у своїй роботі. В таблиці 2.7 детально проаналізована та оцінена система корпоративної соціальної відповідальності на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА».

Таблиця 2.7

Оцінка корпоративної соціальної відповідальності ДП «ЗАВОД 410 ЦА»
(самооцінка, на підставі звітів про підприємство)

Показники	Бали
1. Управління і політика	
1.1 Існування опублікованої національної стратегії з корпоративної соціальної відповідальності або сталого розвитку	6
1.2 Існування окремого урядового департаменту або іншої урядової інституції, відповідальної за корпоративну соціальну відповідальність	7
1.3 Існування законодавства, що просуває широке прийняття практик корпоративної соціальної відповідальності	5
2. Залучення зацікавлених сторін і комунікація	
2.1 Відсоток активних членів національної мережі Глобального Договору	0

2.2 Відсоток бізнес-асоціацій, які реалізують секторальні напрями локальної корпоративної соціальної відповідальності	5
Громадянське суспільство	
3. 3.1 На скільки активно підприємство пропонує спеціальні курси чи програми з корпоративної соціальної відповідальності чи сталого розвитку	5
3.2 Кількість згадувань корпоративно-соціально відповідальних концепцій у своїх звітах та інших документах протягом року	2
Навколишнє середовище	
4. 4.1 Використання підприємством еко - управління	5
4.2 Викиди парникових газів та використання джерел енергії	7
4.3 Витрати на захист навколишнього середовища	7
5. Трудові практики	
5.1 Використання підприємством системи управління трудовими практиками	
5.2 Відсоток співробітників, що залучені до переговорів щодо колективної угоди	
5.3 Гендерна рівність на підприємстві	3
5.4 Нещасні випадки серед працівників	5
6.Прозорість і бізнес середовище	2
5. 6.1 Рівень корупції (як зазначено Transparency Internationaly)	7
6.2 Існування активностей з приводу корпоративно-соціальних інвестицій	4
Всього:	70

Джерело: складено автором на основі матеріалів [39] та оцінено самостійно, використовуючи звіти підприємства [27].

Тому на основі оцінки корпоративної соціальної відповідальності, необхідно використовувати показники макроекономічного середовища держави (валові національні заощадження,% ВВП, інфляція, державний борг та ін.).

Важливим критерієм оцінки рівня КСВ на національному рівні є Індекс соціального розвитку, який був розроблений Американським соціальним прогресом імператив за підтримки Deloitte.

Згідно з Індексом соціального розвитку, за рівнем життя в 2017 році Україна посіла 64 місце серед 128 країн. Усі показники соціального розвитку нашої країни залишились переважно на рівні 2016 року.

Проте, виходячи з обрахунків основних фінансових показників державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА», бачимо, що компанії розвивається та робить багато для того аби покращувати свої результати роботи [39].

Схема оцінки рівня корпоративної соціальної відповідальності зображена на рис.2.4.



Рис. 2.4. Схема оцінки рівня локальної корпоративної відповідальності авіаційного підприємства.

Джерело: розроблено автором, використовуючи інформацію про оцінку корпоративної соціальної відповідальності.

Для того щоб створювати рекомендації для покращення роботи корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві, проаналізуємо рівень роботи КСВ на ньому та внесемо бали у таблицю 2.8.

ДП "ЗАВОД 410 ЦА" масовий дозвіл N 8038900000-00196 на викиди забруднюючих речовин в атмосферу стаціонарними джерелами, виданий Міністерством екології та природних ресурсів України на сім років з 10.10.2016 року до 10.10.2023 року [30].

Норми викидів забруднюючих речовин не порушуються, газоочисні споруди працюють, своєчасно обслуговуються та відповідають своїм паспортним характеристикам. [30].

Оцінка рівня локальної корпоративної соціальної відповідальності в балах
Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА»

Напрями локальної корпоративної соціальної відповідальності за відповідними рівнями	Бали
Високий рівень	
-підвищення кваліфікації працівників -застосування новітніх технологій(подяки) -розроблені соціальні програми для працівників -матеріальне та моральне стимулювання працівників -зменшення викидів у навколишнє середовище	5-8
Достатній рівень	
- розроблення КСВ стратегії на підприємстві - взаємодія з громадою - екологічне спрямування (ресурсозберігаючі технології) - договори соціального, державно-приватного партнерства; -є відповідні сертифікати якості продукції	4-6
Базовий рівень	
-вчасна сплата податків -відсутність дискримінації -вчасна виплата заробітної плати -реалізація заходів щодо покращення умов та безпеки праці -використання сучасних технологій -можливість кар'єрного зростання	0-3

Джерело: розроблено автором та проведена самооцінка, використовуючи звіт підприємства, проаналізовані показники продуктивності праці та відношення на підприємстві до працівників в цілому.

При організації контролю головним фактором є врахування класу небезпеки та фізико - хімічних властивостей утворених відходів (розчинність у воді, летючість, реакційна здатність, шкідливі властивості, агрегатний стан). Спосіб тимчасового зберігання відходів на підприємстві визначається класом небезпеки речовин-компонентів відходів:

- Речовини I класу небезпеки зберігаються в герметичній тарі;
- Речовини II класу небезпеки зберігаються в закритій тарі;

- Речовини III класу небезпеки зберігаються в паперових, тканинних мішках, пакетах;

- Речовини IV класу небезпеки можуть зберігатися відкрито-навалом, насипом.

Утворені відходи, окремо сортуються, збираються та зберігаються у спеціальних місцях, а саме: контейнер, ящик, асфальтований майданчик. Також, ці відходи можуть бути передані іншим власником для того аби їх утилізували чи використали ще раз, відповідно до актуального законодавства. Договори складаються з підприємствами, які мають ліцензії від Міністерства екології та природних ресурсів на поводження з відходами [30].

Визначимо рівень екологічної корпоративної відповідальності за відповідними критеріями на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА» в таблиці 2. 9 запишемо всі необхідні дані [35].

Таблиця 2. 9

Оцінка рівня екологічної корпоративної діяльності на
ДП «ЗАВОД 410 ЦА»

Критерії	Ознаки екологічної корпоративної соціальної відповідальності	Оцінка
Енергетичний та сировинний менеджмент	<ul style="list-style-type: none">- ефективне використання природних ресурсів- створення та використання відновлювальної енергії та матеріалів- підприємство здійснює аналіз екологічних витрат та переваг	6
Дотримання екологічних зобов'язань	<ul style="list-style-type: none">- корпоративне бачення підприємства повністю відповідає концепції сталого розвитку та концепції корпоративної соціальної відповідальності- захист та відновлення природного середовища- усвідомлення того, що економічна система функціонує в межах екосистеми, яка є обмеженою- підприємство дотримується та діє відповідно до вимог екологічного законодавства	7
Ефективне залучення зацікавлених сторін	<ul style="list-style-type: none">- підприємство інформує місцеві громади та органи влади про екологічні наслідки своєї діяльності- підприємство відповідає перед громадою та іншими зацікавленими сторонами за свою сучасну та майбутню діяльність, а також, за дії, вчинені в минулому- діяльність підприємства є прозорою, включно з інформацією про вплив його діяльності на довкілля	8
Всього балів		24

Джерело: розроблено автором самостійно на основі [35] та проведені самостійні розрахунки використовуючи звіт про діяльність ДП «ЗАВОД 410 ЦА» [27].

Проаналізувавши екологічну корпоративну діяльність на підприємстві, можна зробити висновок, що досліджуване підприємство має досить серйозний та відповідальний підхід до екологічної складової. Компанія сортує всі види відходів відповідно до законодавства, сплачує податки та робить все можливе, щоб мінімізувати кількість шкідливих викидів. Компанія піклується як про працівників, так і про широку громадськість, тому щороку кількість відходів, що негативно впливають на навколишнє середовище та життя людей, зменшується, що є позитивною тенденцією. Штатний розпис робітників, що затверджений наказом ДП «ЗАВОД 410 ЦА» введено в дію з 12.11.2019 року.

Фактична кількість працюючих станом на 31.12.2019 року складала 895 осіб, в тому числі інженерно-технічні робітники 414 людини, з яких керівний склад виробництво-110, допоміжні підрозділи-218, невиробничі підрозділи-70. Кількість робітників-481 особа, з яких основне виробництво 16, основне -278, допоміжні підрозділи - 203 [30].

Середньооблікова кількість штатних працівників на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» складала: на 01.01.2018 рік - 1015 осіб, а на 01.01.2019 року - 998 осіб, на 01.01.2020 року - 939 штатних працівників, відбувається зменшення працівників[30].

На підприємстві діють різні форми мотивації та заохочення для працівників заводу, зокрема діє «Положення про преміювання керівників, фахівців і службовців за результатами господарської діяльності» [29].

Дана програма була розроблена з метою матеріальної зацікавленості керівників, фахівців та службовців заводу у збільшенні обсягів робіт, зниження собівартості ремонту авіатехніки, підвищення якості робіт. Також на підприємстві діє заохочення за досягнення виконання колективом або окремим працівником кращих результатів у виробничо-господарській діяльності,

відповідно до затверджених показників, обираються переможці та нагороджуються відповідними нагородами [29].

На Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА» приділяється увага роботі з молоддю: для того аби кількість молодих спеціалістів на підприємстві зростала, діє наставництво - індивідуальне навчання юних спеціалістів [30].

Ця програма призначена для молодих спеціалістів із вищою та середньою спеціальною освітою та працюючої молоді у віці до 35 років. Окрім освоєння відповідної спеціальності, за цією програмою передбачені стимули для наставників у вигляді доплат за роботу з молоддю. Окрім того, на території заводу є гуртожиток для молодих спеціалістів [30].

Крім того, з метою консолідації кваліфікованого персоналу, підвищувати особисту відповідальність заводу за забезпечення якісного ремонту літаків, розробку нових видів ремонтів, поліпшення трудової дисципліни, зменшення плинності персоналу та додаткові заохочення працівників заводу щороку [29].

Згідно з Законом України «Про охорону праці» для підприємства виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» створена служба охорони праці. Працівники служби охорони праці у своїй діяльності керуються законодавством про працю, міжгалузевими і галузевими нормативними актами з охорони праці та Положенням про службу охорони праці [34].

За весь 2019 рік було проведено багато заходів, для того щоб підняти рівень культури безпеки та охорони праці:

1. Покращення кваліфікації працівників, за рахунок проведення відповідного навчання та перевірки знань. Все відбувається відповідно до вимог « Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» [34].

2. Закупівля необхідного спецодягу, спецвзуття, табличок, сигнальних стрічок, а також інших необхідних речей не лише індивідуального, а й колективного захисту[34].

3. Виховання працівників з приводу безпечної роботи на підприємстві [34].

До складу ІТР входять 459,5 осіб, всі з яких мають вищу освіту. 13 працівників робітничих спеціальностей 48 робітників мають вищу освіту та 50 робітників - середньотехнічну. За 2019 рік 25 молодих працівників отримали додаткову навчальну оплачувану відпустку двічі на рік (заочне навчання виробництва) [29].

Підприємство має окремий підрозділ, який забезпечує професійну підготовку працівників на основі власних економічних потреб. Компанія розробляє поточне професійне навчання співробітників (організація професійного навчання, без відокремлення та довгострокових планів навчання за програмою з кадрового резерву, навчання для підвищення кваліфікації безпосередньо на підприємстві). Викладачі, які беруть участь у професійній підготовці, - це майстри, інженери з вищою освітою, що мають відповідний досвід та досвід роботи на підприємстві. Водночас рівень кваліфікації працівників постійно підвищується [30].

У 2018 році 664 спеціаліста підприємства пройшли різні види підготовки (84 людини пройшли підготовку за професією, 62 особи пройшли підготовку за іншими та суміжними спеціальностями, 292 людини пройшли навчання та сертифікацію персоналом підвищеного ризику, спеціальні та особливо відповідальні технологічні процеси, був підготовлений технічний персонал). технічне обслуговування літаків 80 чоловік, підвищення кваліфікації робітників заводів різних спеціальностей 76 осіб, підвищення кваліфікації керівників та спеціалістів 70 осіб). При наймі на роботу відкривається конкурсний відбір спеціалістів та робітників [30].

Спеціально розроблена процедура адаптації нових співробітників на підприємстві дозволяє швидше адаптуватись у новому колективі. При прийомі

на роботу працівників підприємство співпрацює з Центром зайнятості міста (у 2018 році проведено спільний захід на території заводу «Живи та працюй в Україні» із залученням ЗМІ, прийнято участь у ярмарках вакансій ЦЗ), запрошення на роботу розмішені на офіційному сайті заводу, на сайтах WORK.UA, тощо [30].

На ДП «ЗАВОД 410 ЦА» забезпечується виконання вимог Закону України «Про зайнятість населення» [33]:

- вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вибір та зміна професії;
- одержання заробітної плати відповідно до законодавства;
- професійне навчання;
- соціальний захист.

У компанії працюють працівники у віці від 18 до 80 років, переміщені особи та ті, хто має додаткові гарантії щодо сприяння працевлаштуванню, та люди з особливими потребами [30].

ДП «ЗАВОД 410 ЦА» забезпечує безпечні умови праці для всіх працівників та відповідає відповідно до чинного законодавства за шкоду, заподіяну їх здоров'ю та працездатності. Також кожен працівник заводу має право на повагу до його особистості, честі та гідності.

На підприємстві діє два Профспілкових комітети, які в своє чергу покликані захищати законні права та інтереси працівників заводу, визначених колективним договором ДП «ЗАВОД 410 ЦА», Статутами профспілок, Статутом заводу і діючим законодавством.

Адміністрація підприємства самостійно або через профспілковий комітет інформує колектив заводу з усіх питань життєдіяльності заводу з урахуванням вимог «Положення про захист комерційної та виробничої таємниці ДП «ЗАВОД 410 ЦА». На території заводу діє амбулаторія, що є самостійним медичним підрозділом, гуртожиток для молодих працівників, комплекс з надання послуг харчування, база відпочинку «Десна» [29].

До того ж, більше року завод має добровільне медичне страхування. З метою запобігання корупції та підкупу на підприємстві при прийнятті осіб на вакантні посади проводиться ретельний аналіз поданих документів, поглиблена перевірка департаментами безпеки попередніх робочих місць для правоохоронних органів [29].

Під час випробувального періоду кандидата проводиться систематичне опитування безпосереднього керівництва та працівників щодо лінії поведінки та схильності до хабарництва та корупції шляхом подання запитів. У 2018 році перевірено 85 осіб, фактів корупції та підкупу не виявлено [30].

За 2019 рік здійснено перевірку всіх посадових осіб до рівня керівник підрозділу з наявності у них власного бізнесу або пов'язаність з компаніями - контрагентами щодо можливих фактів корупції або хабарництва з боку працівників, негативних даних не встановлено [29].

Відповідно до стандарту соціальної відповідальності МОП «SA 8000» рівень життя є однією з двох груп стандартів. Впровадження цих стандартів в Україні вкрай незадовільне: незважаючи на досить високий рівень інтелектуального потенціалу, наявність кваліфікованих людських ресурсів та широку мережу наукових установ, соціально-економічний розвиток залишається низьким, а рівень життя громадян знижується. [37, 65-67] с.

Цьому сприяє зростання інфляції, зниження платоспроможного попиту населення, порушення цінового паритету, погіршення макроекономічних показників. В Україні на макроекономічному рівні не існує єдиного механізму оцінки рівня корпоративної соціальної відповідальності, а на рівні підприємства така оцінка проводиться кожним суб'єктом господарювання окремо на основі власних методів та методів, запропонованих вітчизняними чи іноземними організації у сфері корпоративної соціальної відповідальності [37, 65-67] с.

Таким чином, можна зробити висновок, що ДП «ЗАВОД 410 ЦА» на правильному шляху і діє як підприємство, що працює відповідно до корпоративної соціальної відповідальності. Підприємство задовольняє потреби

споживачів. Підприємство ставить перед собою чітку ціль та йде до певного комерційного результату. З приводу задоволення потреб суспільства в цілому, так як дане підприємство це щось масштабне, адже на ньому ремонтуються літаки, які потім будуть використовуватись по всьому світу з різними цілями, я вважаю, що підприємство справляється з цією місією теж.

2.4. Рекомендації щодо вдосконалення системи корпоративної соціальної відповідальності на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА»

Грунтуючись на результатах розрахунків та проведення аналізу дослідження корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві в цілому, можна запропонувати наступні напрямки ефективного позиціонування на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» як соціально відповідальної компанії: проводити аналіз соціальної активності конкурентів і великих авіапідприємств м. Києва для організації спільних соціальних проєктів.

За оцінками фахівців, переважна більшість громадян нічого не знають про соціальні програми українських компаній і вважають, що дізнатися немає звідки. У такій ситуації єдиний, мабуть, можливий варіант для бізнесу - це створення структурованого, повного соціального звіту.

Для ДП «ЗАВОД 410 ЦА» пропонується розробити модель соціального звіту, з огляду на рекомендації, щодо покращення роботи. Соціальний звіт базуватиметься на гармонійному поєднанні економічної, екологічної та соціальної складових діяльності компанії. Перший параметр відповідає за стабільність економічної ситуації, другий - звертає увагу керівництва компанії на його вплив на живі та неживі природні системи, включаючи екосистеми, землю, воду та повітря. А соціальна складова звіту стосується впливу компанії на соціальні системи, в яких вона працює.

Таким чином, проаналізувавши корпоративну соціальну відповідальність, що здійснюється на підприємстві, створено напрями

реалізації корпоративної соціальної відповідальності, що показані в таблиці 2.10 .

Таблиця 2.10

Напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності

Напрями реалізації КСВ	Складові реалізації КСВ
Заходи соціального захисту працівників	<ul style="list-style-type: none"> – ліквідація дискримінації за будь-якою ознакою; – підтримка гідної оплати праці; – застосування мотиваційних схем оплати праці; – надання соціального пакета; – участь працівників у доходах та розподілі прибутку.
Розвиток та підтримка персоналу	<ul style="list-style-type: none"> – підвищення рівня кваліфікації; – навчання та забезпечення професійного і кар’єрного зростання; – програми адаптації; – підтримка внутрішніх комунікацій у організації; – формування корпоративної культури; – надання допомоги працівникам в критичних ситуаціях; – забезпечення балансу між роботою та сім’єю; – створення можливостей трудової самореалізації представникам вразливих груп.
Охорона здоров’я та безпечні умови праці	<ul style="list-style-type: none"> – охорона праці та техніка безпеки; – підтримка належних санітарно-гігієнічних умов праці; – медичне обслуговування працівників та їх сімей; – профілактика професійних захворювань; – забезпечення лікувально-реабілітаційних заходів; – створення ергономічних робочих місць; – підтримка материнства та дитинства; – додаткове медичне страхування.
Розвиток соціальнокультурного сервісу	<ul style="list-style-type: none"> – надання житла працівникам; – створення та підтримка власних творчих колективів; – створення мережі соціальних закладів; – створення умов для відпочинку працівників.
Соціально відповідальна реструктуризація	<ul style="list-style-type: none"> – реорганізація трудових процесів; – зменшення рівнів ієрархії; – скасування структурних елементів за допомогою аутсорсингу і надання самостійності структурним підрозділам; – проведення інформаційних кампаній, які висвітлюють структурні зміни в майбутньому; – заходи з професійної перепідготовки кадрів; – сприяння у працевлаштуванні; – здійснення компенсаційних виплат працівникам, які потрапили під скорочення штату.

Джерело :розроблено автором самостійно, на основі [22].

Показники соціальної відповідальності перед працівниками включають такі коефіцієнти: зростання заробітної плати працівників, плинність персоналу, рівень освіти працівників, частоту виробничого травматизму та витрати на соціальний захист робітників.

Показники соціальної відповідальності перед оточуючим суспільством включають коефіцієнти: витрати на соціальну підтримку оточуючого суспільства, співвідношення витрат на соціальну підтримку оточуючого суспільства та чистого прибутку. Показники екологічної відповідальності включають наступне: відношення екологічних витрат до собівартості, відношення екологічних витрат до чистого прибутку. Показники соціальної відповідальності до працівників включають такі коефіцієнти: ріст заробітної плати працівників, плинність персоналу, рівень освіти працівників, частота виробничого травматизму та витрати на соціальний захист працівників. Показники соціальної відповідальності перед оточуючим суспільством включають коефіцієнти: витрати на соціальну підтримку оточуючого суспільства, співвідношення витрат на соціальну підтримку оточуючого суспільства та чистого прибутку. Показники екологічної відповідальності включають наступне: відношення екологічних витрат до собівартості, відношення екологічних витрат до чистого прибутку [38].

Тому, виходячи із запропонованих напрямів реалізації корпоративної соціальної відповідальності було оцінено систему корпоративної соціальної відповідальності для працівників, дані надані в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Оцінка системи корпоративної соціальної відповідальності для працівників на ДП «ЗАВОД 410 ЦА»

Показник	Норма	Оцінка на підприємстві
Зростання заробітної плати	8-10	8
Плинність кадрів	8-10	7
Освітній рівень співробітників	9-10	10
Витрати на соціальний захист працівників	8-10	9

Джерело: проведена автором самостійно на основі [27].

Рекомендації спрямовані на вирішення наявних проблем і прогалин корпоративної соціальної відповідальності організації, відображені в таблиці 2.12.

Таблиця 2.12

Рекомендації щодо покращення концепції корпоративної соціальної відповідальності на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА»

Проблема	Рекомендація щодо поліпшення
Оцінка реалізованих заходів по мірі виконання колективного договору	Застосування системи індексів корпоративної соціальної відповідальності
Слабка поінформованість про заходи корпоративної соціальної відповідальності	Розвиток компанії в соціальних мережах Застосування соціального маркетингу
Мала ступінь впровадження інноваційних методів роботи, відсутність моніторингу потреб співробітників, поверхневі знання експертів про корпоративну соціальну відповідальність	Залучення вузькоспеціалізованих фахівців в області соціального розвитку, проведення досліджень на базі державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА»
Працівники не беруть участі в розвитку корпоративної соціальної відповідальності	Програма «Вільний обмін інформацією»
Слабо розвинена напрямок благодійності	Співпраця з некомерційними організаціями

Джерело: розроблено автором самостійно, на основі [27].

По-перше, компаніям необхідно заповнити прогалину у нефінансовій звітності, а також розробити систему оцінки ефективності вжитих заходів. Незважаючи на те, що нефінансові звіти публікуються щороку, вони не повністю відповідають критеріям, заявленим на національному рівні. Перш за все, вони не відображають динаміки розвитку порівняно з попередніми роками, немає взаємозв'язку між економічними та соціальними аспектами.

Також керівництву було б корисно використовувати набір показників соціальної відповідальності та звітності для оцінки діяльності та діяльності всього відділу соціального розвитку.

Розробка та формування переліку та опису розрахунку основних індексів дозволить чітко та всебічно побачити тенденцію розвитку соціального аспекту, а також отримати більш достовірну інформацію. Тобто необхідно

контролювати, чи досягнуті результати, відповідні цілі програми чи проекту на рівні компанії. Ви можете використовувати техніку, створену Є.Н. Феоктистовою - керівником Центру корпоративної соціальної відповідальності та нефінансової звітності [36, с. 13–19]

Оцінка ефективності шляхом визначення ступеня виконання колективного договору, який триває в даний час, має місце, але воно є поверхневим. Ця оцінка не дозволяє нам розглядати досягнення більш глибоких цілей, ніж просто фактична наявність або відсутність соціальних виплат. Більше того, колективний договір не передбачає деяких сфер соціальної відповідальності, таких як благодійність, тому врахувати це неможливо.

Інформацію можна збирати різними соціологічними методами: аналіз документів (фінансові, соціальні звіти), опитування вищого керівництва та працівників загалом, збір відгуків від зацікавлених сторін, у тому числі із засобів масової інформації.

По-друге, важливо створити інформаційний простір, який реально впливатиме на всіх. Незважаючи на те, що у компанії є радіо, газети та Інтернет, працівники не можуть відповісти на питання, пов'язані з напрямками та діяльністю заводу. Потрібно впливати відповідно до кожної групи робітників. Важливим способом поширення інформації в сучасному світі є створення сторінки в соціальній мережі.

Рекомендація не є інноваційною, а спрямована на підвищення обізнаності про важливість такої діяльності. Потрібно не тільки створити сторінку, але й поповнити її якісним природним змістом. За допомогою цього методу, на відміну від інших, ви можете отримати зворотній зв'язок, що є дуже цінним при здійсненні соціальної діяльності, а організація не вимагає великих трудових витрат та фінансових ресурсів.

По-третє, необхідно залучати вузькоспеціалізованих спеціалістів за профілем департаменту соціального розвитку. На даний момент у структурі професій переважають працівники з професіями економістів, інженерів, технологів. Рекомендується збільшити кількість фахівців, які проходять

спеціалізоване навчання, оскільки вони будуть найбільш компетентними у розробці стратегії корпоративної соціальної відповідальності.

Можливо ввести структурні зміни у відділ спеціалістів, посадові обов'язки яких включатимуть: виявлення потреб працівників, з'ясування ступеня їх зацікавленості в отриманні соціальних виплат за допомогою соціологічних методів, моніторинг соціальних інновацій та вивчення сприятливого вектора розвитку .

Благодійність є невід'ємною частиною сучасного великого підприємства. Благодійність - це широкий, багатогранний напрямок, що має велику кількість рішень. На підприємстві "ЗАВОД 410 ЦА" великий розрив у цьому напрямку, він лише помітний, але здійснення серйозної, структурованої та систематизованої діяльності на цьому підприємстві лише попереду. Не варто відкладати реалізацію благодійності, потрібно навчитися орієнтуватися на корпоративну складову, з її допомогою організація вирішує проблеми та залучає гроші. Благодійність розвиває горизонтальні зв'язки та покращує вирішення внутрішніх проблем кожного працівника окремо, а це означає, що загальні показники ефективності зростають.

Цілі реалізації стратегії корпоративної соціальної відповідальності на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА»:

- поліпшення суспільної довіри до діяльності підприємства та перспективності розвитку в сфері авіабудування та ремонтів (економічний розвиток, конкурентна спроможність підприємства в країні, зменшення кількості використання природних ресурсів, притримуватись чинного законодавства, створення нових робочих місць, розвиток та покращення соціальної інфраструктури, реалізація просвітницьких, культурних, та екологічних проектів для задоволення потреб населення);

- впровадження принципу екологічної КСВ та новизна у виробничі процеси та проекти розвитку (підприємство дотримується концепцій розвитку, яке засноване на дотриманні екологічного законодавства та збалансованого використання ресурсів . Також впровадження екологічної соціальної

відповідальності націлене на дотримання всіх принципів Глобального договору ООН);

- створення комфортних умов праці для того, щоб підвищити продуктивність та реалізувати потенціал працівників .

Зупинимося на такій серйозній проблемі 2020 року, як пандемія коронавіруса і її вплив на сферу праці та зайнятості, заходи соціального захисту працівників, зміна режиму діяльності багатьох підприємств.

Пандемія COVID-19 внесла корективи в корпоративну соціальну відповідальність і змінила пріоритети соціальних програм підприємств 2020 рік розкрив величезний потенціал КСВ: симбіотичні відносини в період пандемії коронавіруса між компаніями і суспільством створюють нові можливості як для організацій, так і для суспільства в цілому .

Немає жодного бізнесу, жодного сектора і жодної економіки поза досяжністю руйнівного впливу пандемії коронавіруса.

Окремо стоїть великий виробничий сектор, який на відміну від середнього і малого бізнесу не орієнтований на індивідуального споживача, не виробляє товарів і не надає послуги населенню. Великий промисловий бізнес, наприклад, авіабудування чи ремонт авіатехніки , як правило, працює по виконанню держзамовлень.

Так, авіаційна галузь промисловості не може гнучко і оперативно реагувати на зміну зовнішнього середовища, наприклад, освоювати випуск нових типів товарів і надання послуг, що відповідають вимогам ситуації епідеміологічної ситуації, як це роблять багато інших бізнес-структур.

Прояв корпоративної соціальної відповідальності з боку організацій, по-перше, показує готовність або неготовність компаній адаптуватися під виникли важкі умови, а по-друге, ефективність і актуальність проведеної ними корпоративної соціальної політик

Висновки до розділу 2

На підставі проведеного аналізу слід зазначити, що на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА» спостерігається тенденція, яку слід охарактеризувати як нестабільну:

- зменшився чистий прибуток ;
- валовий прибуток у 2019 році, знизився майже у 2 рази, порівнюючи з 2017 роком;
- адміністративні витрати залишились майже незмінними.

Порівнюючи, 2017 та 2019 роки – коефіцієнт фондоддачі помітно знизився з 7,7 до 4,9, що є не дуже позитивним результатом. Проте, коефіцієнт фондомісткості та оновлення зростають з кожним роком, а це в свою чергу показує відмінний темп оновлення та зростання основних фондів.

Обрахувавши ефективність використання оборотних засобів підприємства, можемо побачити, що дані показники погіршуються та зменшуються з кожним роком.

Продуктивність праці на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» є високою, причому даний показник зростає кожного року. Підвищення продуктивності праці з кожним роком, означає збільшення випуску продукції за одиницю робочого часу.

Розрахувавши показники ліквідності та платоспроможності робимо висновок, що державне підприємство діє стабільно. Розраховані коефіцієнти загальної, поточної, абсолютної ліквідності та чистого оборотного капіталу відповідають нормативним показникам.

Проаналізувавши аналіз майнового стану державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА» можемо зробити висновок, що є перспектива подальшого оновлення, тому що за 3 досліджувані роки устаткування вже було оновлення, що характеризує відповідне значення коефіцієнту зносу, який відповідно має тенденцію до зменшення.

Провівши розрахунки показників рентабельності Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА» можна зробити висновок, що підприємство має задовільні показники, так як і значення >0 . Незважаючи на досягнення нормативного значення, показники рентабельності мають тенденцію до

зменшення протягом досліджуваного періоду. Тому, з метою підвищення рентабельності необхідно скоротити витратні статті, покращувати на налагоджувати систему збуту,здійснювати пошук альтернативних джерел доходів, розширити кількість потенційних замовників.

Грунтуючись на результатах розрахунків та проведення аналізу дослідження корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві в цілому, можна запропонувати напрямки ефективного позиціонування на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» як соціально відповідальної компанії: проводити аналіз соціальної активності конкурентів і великих авіапідприємств м. Києва для організації спільних соціальних проектів.

До напрямків ефективного позиціонування належить :

- створення відповідного соціального звіту ;
- заповнення прогалини у не фінансовій звітності та розробка системи оцінки ефективності заходів, що вже були вжиті;
- вплив на різні групи населення, створення соціальний мереж та комунікація з суспільством;
- залучення спеціалістів за профілем департаменту соціального розвитку , для розробки стратегії корпоративної соціальної відповідальності;
- створення благодійних ярмарків та впровадження благодійності в роботу підприємства.

ВИСНОВКИ

Розвиток корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах України є можливим лише за умови інтересів суспільства, держави та інших стейкхолдерів. Це стає важливим моментом просування даної концепції не тільки у світовому масштабі, але і в Україні в цілому. Саме цим можна довести актуальність впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності в системі стратегічного розвитку підприємств. Створення корпоративної соціальної відповідальної влади й бізнесу безпосередньо пов'язано із реалізацією концепції сталого розвитку.

В ході дослідження було розглянуто та детально вивчено концепцію корпоративної соціальної відповідальності, проаналізовано фінансово-господарські показники, було оцінено систему корпоративної соціальної відповідальності на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА» та його організаційно-управлінську структуру.

Проведене дослідження показало, що поки, українська система господарювання ще не пройшла всі необхідні етапи розвитку та формування, які закордоном вже показали всю важливість корпоративної соціальної відповідальності та результати її роботи в цілому.

Проте, незважаючи на дуже малий об'єм інформації про діяльність вітчизняних підприємств з корпоративною соціальною відповідальністю, відштовхуючись від міжнародних стандартів, актуальне середовище, що зараз існує, надає стимули щодо його покращення. Стимули пов'язані з : співпрацею з іноземними інвесторами чи партнерами, економічної користі від побудови іміджу корпоративного соціально-відповідального підприємства та прозорістю при виконанні всіх операцій, при виході на міжнародні ринки

За весь час дослідження були виконані завдання різної складності, а саме:

- узагальнені тематичні засади корпоративної соціальної відповідальності;

- систематизовані складові системи стратегічного управління корпоративною соціальною відповідальністю;
- проаналізовані особливості світового досвіду впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності;
- була надана характеристика організаційно-управлінській структурі та був проведений аналіз фінансово-господарських показників на ДП «ЗАВОД 410 ЦА»;
- була вивчена діюча система корпоративної соціальної відповідальності на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА»;
- створені рекомендації щодо вдосконалення системи корпоративної соціальної відповідальності.

Розрахувавши та проаналізувавши фінансово-господарські показники Державного підприємства «ЗАВОД 410 ЦА» можна зробити висновок, що :

- чистий дохід за досліджувані роки знизився на 142481 грн., що є не дуже гарним результатом. Таке зменшення виручки пояснюється тим, що на підприємстві суттєво знизилась кількість замовлень по ремонту літаків та деталей;

- збільшилися фінансові витрати на 3060 грн., за три порівняльні роки. Також, збільшуються інші доходи та інші операційні доходи на 3992 грн. та 25695 грн. відповідно;

- кожного року зростає показник продуктивності праці, що означає збільшення відремонтованих об'єктів. Продуктивність праці за три роки зросла на 77,1 - це свідчить про те, що ефективність використання людських ресурсів на високому рівні;

- коефіцієнти загальної, поточної, абсолютної ліквідності та чистого оборотного капіталу відповідають нормативним показникам , а саме : коефіцієнт загальної ліквідності $\leq 2,5$, коефіцієнт поточної ліквідності $\leq 0,69$, коефіцієнт абсолютної ліквідності ≤ 1 та оптимальна сума чистого оборотного капіталу > 0 ;

- аналіз майнового стану показав, що є перспектива подальшого оновлення, тому що за 3 досліджувані роки устаткування вже було оновлення, що характеризує відповідне значення коефіцієнту зносу, який відповідно має тенденцію до зменшення;

- коефіцієнти оборотності активів та власного капіталу знизились за три досліджувані роки на 0,39 та 0,71 відповідно – це є свідченням того, що знижується ефективність використання капіталу в цілому та власного капіталу зокрема. Необхідно провести аналіз щодо вкладення коштів та визначитись з джерелами доходів у майбутньому;

- показники рентабельності мають задовільні показники, так як і значення >0 . Незважаючи на досягнення нормативного значення, дані показники мають тенденцію до зменшення протягом досліджуваного періоду. Тому, з метою підвищення рентабельності необхідно скоротити витратні статті, покращувати та налагоджувати систему збуту, здійснювати пошук альтернативних джерел доходів, розширити кількість потенційних замовників.

Державне підприємство «ЗАВОД 410 ЦА» є одним з тих підприємств, що впроваджує корпоративну соціальну відповідальність у своїй роботі, незважаючи на те, що Глобальний Договір ООН ще не було підписано.

Грунтуючись на результатах розрахунків та проведення аналізу дослідження корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві в цілому, можна запропонувати наступні напрямки ефективного позиціонування на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» як соціально відповідальної компанії: проводити аналіз соціальної активності конкурентів і великих авіапідприємств м. Києва для організації спільних соціальних проектів.

По-перше, компаніям необхідно заповнити прогалину у нефінансовій звітності, а також розробити систему оцінки ефективності вжитих заходів. Розробка та формування переліку та опису розрахунку основних індексів дозволить чітко та всебічно побачити тенденцію розвитку соціального аспекту, а також отримати більш достовірну інформацію. Тобто необхідно

контролювати, чи досягнуті результати, відповідні цілі програми чи проекту на рівні компанії.

По-друге, важливо створити інформаційний простір, який реально впливатиме на всіх. Потрібно впливати відповідно до кожної групи робітників. Важливим способом поширення інформації в сучасному світі є створення сторінки в соціальній мережі. Рекомендація не є інноваційною, а спрямована на підвищення обізнаності про важливість такої діяльності.

По-третє, необхідно залучати вузькоспеціалізованих спеціалістів за профілем департаменту соціального розвитку. На даний момент у структурі професій переважають працівники з професіями економістів, інженерів, технологів. Рекомендується збільшити кількість фахівців, які проходять спеціалізоване навчання, оскільки вони будуть найбільш компетентними у розробці стратегії корпоративної соціальної відповідальності.

Благодійність є невід'ємною частиною сучасного великого підприємства. Благодійність - це широкий, багатогранний напрямок, що має велику кількість рішень. На підприємстві "ЗАВОД 410 СА" великий розрив у цьому напрямку, він лише помітний, але здійснення серйозної, структурованої та систематизованої діяльності на цьому підприємстві лише попереду.

В результаті дослідження обґрунтовано теоретичні висновки й практичні рекомендації, що можуть бути застосовані як на Державному підприємстві «ЗАВОД 410 ЦА», так і на інших підприємствах авіаційної галузі. враховуючи сучасні умови, які постійно змінюються.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сутність поняття корпоративна соціальна відповідальність [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу <https://student2.ru/ekonomika/2131619-sutnist-ponyattya-korporativna-socialna-vidpovidalnist/>
2. Бержанір А.Л. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник підвищення ефективності сучасного бізнесу - 2014.- С. 45 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу <https://jeou.donnu.edu.ua/article/download/1036/1054>
3. Грицина Л.А. Еволюція та формування концепції корпоративної соціальної відповідальності підприємств [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу http://www.rusnauka.com/5_NTSB_2007/Economics/20157.doc.htm
4. Брехаря С. Г. Етапи становлення корпоративно-соціальної відповідальності українського бізнесу [Електронний ресурс] – 2018. – Режим доступу до ресурсу: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/brecharia_etapy.pdf .
5. Інформація про Глобальний договір ООН [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/gd-oon-v-ukraini/>
6. Мазуренко В. П. Сучасна концепція корпоративної соціальної відповідальності у міжнародному бізнесі [Електронний ресурс] – 12. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1199> .
7. Класифікація форм та видів корпоративної соціальної відповідальності [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу https://pidru4niki.com/91751/sotsiologiya/klasifikatsiya_form_vidiv_sotsialnoyi_vidpovidalnosti
8. Концепції корпоративної соціальної відповідальності [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу https://pidru4niki.com/83403/sotsiologiya/kontseptsiyi_sotsialnoyi_vidpovidalnosti
9. Харченко Т. Принципи корпоративної соціальної відповідальності, як фактор формування конкурентних переваг організації [Електронний ресурс] –

2017. – Режим доступу до ресурсу: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/9339/3/%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96_%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D1%96%D1%97_2017_5%2818%29_15-19.pdf .

10. Бондаренко С.М. Корпоративна соціальна відповідальність у концепції загального управління якістю на підприємствах легкої промисловості України / Економічний простір. – 2016. – № 105. – С. 154–163.

11. Інструменти та напрямки корпоративної соціальної політики [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу <https://ukrbukva.net/page,3,110279-Instrumenty-i-napravleniya-korporativnoiy-social-noiy-politiki.html>

12. Райковська І.Т. Модель сучасного стратегічного управління підприємством : зміст і компоненти - 2015.- С. 108 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу <file:///C:/Users/HP/Downloads/56265-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-116101-1-10-20151223.pdf>

13. Соціальна відповідальність як концепція сучасного бізнесу [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу https://revolution.allbest.ru/sociology/00388089_1.html

14. Охріменко О. О. Соціальна відповідальність»[Електронний ресурс] – 2015. – Режим доступу до ресурсу: ресурсу <http://ied.kpi.ua/wp-content/uploads/2015/10/Socialna-vidpovidalnist.pdf>.

15. Благов Ю.Є. Корпоративна соціальна відповідальність. Еволюція концепції / Вища школа менеджменту, 2010. - С. 272

16. Корпоративна соціальна відповідальність: підручник/ О. Гирик, О. Денис, О. Дубовик, І. Жеребило, А. Зінченко, Н. Реверчук, М. Саприкіна, Р. Семів, З. Скринник, К. Телюк; / за заг.ред. д-ра екон.наук, проф. Т.С. Смовженко, д.е.н, проф. А.Я. Кузнецової. - К.: УБС НБУ, 2009. –С. 258

17. Савицкая Л. Корпоративна соціальна відповідальність виникає. Жертви чи вигоди? / Новий менеджмент. – 2008. – №8. – С.20

18. Поплавська О. В. Формування стратегії корпоративної соціальної діяльності підприємств [Електронний ресурс] – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/10234>

19. Харламова А. О. Корпоративна соціальна відповідальність – необхідний чинник формування корпоративної стратегії [Електронний ресурс] / Ефективна економіка : електронне наукове фахове видання. – 2012. – С. 9 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_9_51

20. Поплавська О.В. Вплив стратегії корпоративно-соціальної відповідальності на діяльність підприємства / Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2018. – № 4. – С. 81–85

21. Поплавська О.В. Тенденції розвитку і оцінка соціальної відповідальності в Україні / Сучасні проблеми економіки: праця 2-ї міжн. наук. конф. студентів, аспірантів і молодих вчених (Єреван, 20–23 лютого 2014 г.). – Єреван, 2014. – С. 225–227 .

22. Поплавська О.В. Конкурентні переваги від реалізації стратегії корпоративної соціальної відповідальності / The International Scientific and Practical Congress of Economists and Lawyers The genesis of genius (Geneva, January 31, 2014). – Geneva : professional scientific publication, 2014. – Vol. 2. – P. 134–138.

23. Гришина Л. А. Корпоративна соціальна відповідальність підприємств: зарубіжний та вітчизняний досвід [Електронний ресурс] – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/5256/4/D0%93%D1%80%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BD%D0%B0.pdf>.

24. Розкошна О. А. Соціально орієнтоване введення бізнесу [Електронний ресурс] – 2015. – Режим доступу до ресурсу: http://ekon.uipa.edu.ua/wpcontent/uploads/2015/10/D0%A1%D0%91%D0%9E%D0%A0%D0%9D%D0%98%D0%9A_11.pdf.

25. Мінц О. Ю. Імплементация міжнародних стандартів у сфері корпоративної соціальної відповідальності на промислових підприємствах

України [Електронний ресурс] – 2019. – Режим доступу до ресурсу: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2019/7.pdf.

26. Організаційні структури управління підприємством, основні відомості [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу https://pidru4niki.com/1228112847488/ekonomika/organizatsiyni_strukturi_upravlinnya_pidpriyemstvom

27. Офіційний сайт ДП «ЗАВОД 410 ЦА» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу <http://arp410.kiev.ua/>

28. Історія ДП «ЗАВОД 410 ЦА» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу <http://arp410.kiev.ua/pro-zavod/istoriya-zavody/>

29. Фінансова звітність ДП «ЗАВОД 410 ЦА» за 2019 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу http://arp410.kiev.ua/wp-content/uploads/2017/09/file_compressed.pdf

30. Фінансова звітність ДП «ЗАВОД 410 ЦА» за 2018 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу <http://arp410.kiev.ua/wp-content/uploads/2017/09/zvit.pdf>

31. Новини про ДП «ЗАВОД 410 ЦА» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу <http://arp410.com/novosti-ua/dp-zavod-410-ca-priymae-litak-an-32/>

32. Соціологічний аспект корпоративної соціальної відповідальності [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу <https://1economic.ru/lib/110806>

33. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

34. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

35. Бочарова Н. А. Екологічний аспект корпоративної соціальної відповідальності підприємств – 2020. – №35. – С. 34–43.

36. Феоктистова Е. М. Комплекс індексів корпоративної соціальної відповідальності та звітності / Союз промисловців і підприємців. – 2015. – С. 13-19

37. Коваленко Є. В. Організаційно-економічний механізм управління корпоративною соціальною відповідальністю [Електронний ресурс] / Є. В. Коваленко. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://core.ac.uk/download/pdf/286628386.pdf>.
38. Горбова Ю. С. Соціологічний контекст практик корпоративної соціальної відповідальності в Україні : дис. докт. соц. наук : 22. 00.04 / Київ, 2017.
39. Лункіна Т. І. Формування соціальної відповідальності суб'єктів аграрного сектору економіки України : дис. докт. ек. наук : 08.00.04 / – Миколаїв, 2019. – 706 с.
40. United Nations Global Compact [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/>
41. McWilliams A. Corporate Social Responsibility: a Theory of the Firm Perspective / McWilliams A., Siegel D. // Academy of Management Review, 2001. – 91 p.
42. Freeman R. Edward Corporate Stakeholder Responsibility: A New Approach to CSR / Freeman R. Edward, S. Ramakrishna Velamuri, Brian Moriarty // Business Roundtable Institute for Corporate Ethics, 2006. – 77 p.
43. 11. Rostou. Y. The Stages of Economic Growth: A Non-Communist.–N.Y., 1981
44. The 2014 Sustainability Leaders report: [Електронний ресурс] –Режим доступу:<http://www.globescan.com/component/edocman/?view=document&id=103&Itemid=591>
45. Carroll A.B. Corporate Social Responsibility: Evolution of Definitional Construct.*Bussines&Society*.2009.Vol.38 Issue 3. P.268-295/

ДОДАТКИ

Додаток А

Баланс ДП «ЗАВОД 410 ЦА» за 2017 рік

Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2017 р.			
Форма №1 Код за ДКУД 1801001			
А К Т И В	Код радян	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	52 844	54 195
первісна вартість	1001	53 192	54 638
накопичена амортизація	1002	328	443
Позапершочі життєві інвестиції	1003	8 731	8 483
Своєві засоби	1010	35 160	42 773
первісна вартість	1011	87 789	105 094
знос	1012	32 689	62 321
Інвестиційна нерухомість	1013	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомісті	1014	-	-
Знос інвестиційної нерухомісті	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	1 600	1 600
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1043	-	-
Гудвил	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Записок кошту в централізованих стрілових резервах фондів	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	98 275	107 021
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	222 041	164 442
Вироблені запаси	1101	83 496	71 511
Позапершочі виробництво	1102	103 310	77 387
Готова продукція	1103	35 235	15 544
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити переуступання	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	74 316	138 423
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	15 193	36 778
у тому числі з податку на прибуток	1136	3 627	3 602
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нерезидентних доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інші поточні дебіторська заборгованість	1155	96	221
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	58 789	59 660
Готівка	1166	-	1 089
Рахунки в банках	1167	58 789	58 571
Витрати майбутніх періодів	1170	3	1
Частки переуступлення у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах залежних виплат	1182	-	-

резерв незароблених прямих	1183	-	-
інші прямих резервів	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	4 423	4 381
Усього за розділом II	1195	375 963	424 119
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	473 138	531 131

Позив	Код	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пазовий) капітал	1000	41 033	41 033
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1001	-	-
Капітал у дооцінках	1005	-	-
Додатковий капітал	1010	33 362	33 362
Імобіліз. дод.	1011	-	-
Накопичені курсові різниці	1012	-	-
Резервний капітал	1013	-	-
Переводомовний прибуток (заперечений збиток)	1020	-	-
Неосплатнений капітал	1025	(12 940)	30 138
Вибутий капітал	1030	(-)	(-)
Інші резерви	1035	(-)	(-)
Усього за розділом I	1095	61 477	124 565
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1300	-	-
Позовні зобов'язання	1305	-	-
Довгострокові кредити банків	1310	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1315	-	-
Довгострокові забезпечення	1320	35 171	11 582
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1321	-	-
Цільове фінансування	1325	11 827	19 240
Безвідсотков. допомога	1326	-	-
Страхові резерви	1330	-	-
у тому числі:	1331	-	-
резерв довгострокових зобов'язань	-	-	-
резерв збитків або резерв валютних валют	1332	-	-
резерв незароблених прямих	1333	-	-
інші страхові резерви	1334	-	-
Імобілізаційні контракти	1335	-	-
Приватний фонд	1340	-	-
Резерв на виплату дивиденду	1343	-	-
Усього за розділом II	1395	46 798	30 287
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1000	68 910	68 950
Внески вкладів	1005	-	-
Поточна кредиторська зобов'язаність за:			
товарами, роботами, послугами	1010	-	-
розрідженнями і бюджетом	1020	29 742	34 929
у тому числі з податку на прибуток	1021	34	10
розрахунками зі страхування	1025	-	-
розрахунками з оплати праці	1030	34	1 126
Поточна кредиторська зобов'язаність за одержаними авансами	1035	180 938	146 739
Поточна кредиторська зобов'язаність за розрахунками з утриманням	1040	33 929	82 146
Поточна кредиторська зобов'язаність із внутрішніх розрахунків	1043	-	-
Поточна кредиторська зобов'язаність за операційною діяльністю	1050	-	-
Поточні забезпечення	1300	-	9 000
Доходи майбутніх періодів	1305	-	10 304
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1370	-	-
Інші поточні зобов'язання	1390	223	1 478
Усього за розділом III	1095	344 863	375 879
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів незароблених і пенсійних фондів	1800	-	-
Баланс	1900	473 138	531 131

Баланс ДП «ЗАВОД 410 ЦА» за 2018 рік

Баланс (Дод. про фінансовий стан)
на 31 грудня 2018 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код радян	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	54 195	54 009
первісна вартість	1001	54 638	54 790
накопичена амортизація	1002	443	781
Нематеріальні капітальні інвестиції	1005	8 453	11 779
Основні засоби	1010	42 773	52 045
первісна вартість	1011	105 094	119 926
знош	1012	62 321	67 881
Інвестиційна нерухомість	1013	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знош інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які об'єднуються за загальною умовою участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	1 600	1 600
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1043	-	-
Гроші	1050	-	-
Відстрочені амортизаційні витрати	1060	-	-
Величезні кошти у депозитних банківських рахунках	1063	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1098	107 021	119 433
II. Оборотні активи			
Залишки	1100	104 442	257 113
Вироблені запаси	1101	71 511	116 746
Незавершене виробництво	1102	27 387	127 439
Голова процесів	1103	15 544	12 007
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дані та користувачів	1115	-	-
Помеси підприємств	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцією, товари, роботи, послуги	1125	158 423	196 260
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за податком на додану вартість	1130	-	-
з бюджетом	1135	36 778	38 282
з тому членів з податку на прибуток	1136	3 002	348
Дебіторська заборгованість за розрахунками з персональних доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інші поточні дебіторська заборгованість	1155	221	691
Короткострокові фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	39 660	26 755
Готівка	1166	1 089	4
Ресурси в банках	1167	38 571	26 751
Внутрішні майбутні ресурси	1170	1	355
*Відлік перед працівниками у звітних резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах короткострокових зобов'язань	1192	-	-

резерви неперевіреної премії	1183	-	-
інші страхові резерви	1184	-	-
інші оборотні активи	1190	4 383	474
Усього за розділом II	1195	424 110	529 930
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи активів	1200	-	-
Всього	1300	831 131	689 363

Позит	Код радян	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (статутний) капітал	1400	41 055	41 055
Дивиденди до нарахування статутного капіталу	1401	-	-
Контраст у дивидентах	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	53 562	53 562
Резервний фонд	1411	-	-
Поворотний курсовий різниця	1412	-	-
Резервний фонд	1415	-	-
Перевідлений прибуток (втрати) (збиток)	1420	30 338	40 902
Позитивний капітал	1425	(-)	(-)
Некласифікований капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1498	124 958	184 614
II. Довготривалі активи та зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Панельні зобов'язання	1505	-	-
Довготривалі кредити банків	1510	-	-
Інші довготривалі зобов'язання	1515	-	-
Довготривалі забезпечення	1520	11 052	5 500
Довготривалі забезпечення внаслідок порятку	1521	-	-
Цільові фінансування	1525	19 245	10 250
Вигодніша діяльність	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
У тому числі:	1531	-	-
резерв довготривалих зобов'язань	1532	-	-
резерв збитків або резерв на потенційні збитки	1533	-	-
резерв на придбання цінних	1534	-	-
інші страхові резерви	1535	-	-
Інвентарний контроль	1540	-	-
Резерв на виплату дивиденту	1545	-	-
Усього за розділом II	1698	30 297	16 750
III. Поточні активи та зобов'язання і забезпечення			
Кореспондентні кредити банків	1600	68 959	69 221
Висхідні позиції	1605	-	-
Поточні кредиторські зобов'язання за:			
довготривалими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	54 920	63 430
розрахунками з банками	1620	10	1 050
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	1 608
розрахунками з оплати праці	1630	1 126	6 237
Поточні кредиторські зобов'язання за одержаними авансами	1635	146 730	77 702
Поточні кредиторські зобов'язання за розрахунками з учасниками	1640	82 146	107 330
Поточні кредиторські зобов'язання зі внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточні кредиторські зобов'язання зі страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні зобов'язання	1660	9 900	26 970
Державні запобіжні резерви	1665	10 504	13 284
Відстрочені податкові зобов'язання від переатрибуції	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1680	1 476	41 533
Усього за розділом III	1698	378 879	438 960
IV. Зобов'язання, що виникли з неперевіреної премії, утримуваної для продажу, та з груп активів			
V. Чисті зобов'язання з резерву безрезервної пенсійної фонду	1800	-	-
Всього	1900	831 131	689 363

Баланс ДП «ЗАВОД 410 ЦА» за 2019 рік

Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2019 р.			
Форма №1 Код за ДКУД: 1801001			
А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	54 009	65 780
первісна вартість	1001	54 780	66 888
накопичена амортизація	1002	771	1 108
Незавершені капітальні інвестиції	1003	11 779	156
Основи засоби	1010	52 045	48 786
первісна вартість	1011	119 928	123 171
знос	1012	67 881	74 385
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	1 600	494
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвил	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	119 433	115 216
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	257 113	221 506
Виробничі запаси	1101	116 746	78 353
Незавершене виробництво	1102	127 458	108 443
Готова продукція	1103	12 909	34 710
Товари	1104	-	-
Позички біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	196 260	35 614
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами з бюджетом	1130	-	-
у т.ч. з податку на прибуток	1136	548	2 587
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	7 134
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	691	509
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Зроби та їх еквіваленти	1165	26 755	22 096
Готівка	1166	4	2
Рахунки в банках	1167	26 751	22 094
Витрати майбутніх періодів	1170	355	674
Чистка перестраховки у страхових резервах	1180	-	-
з чого числіть: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	474	6 514
Усього за розділом II	1195	539 930	350 369
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття			
Інші	1200	-	-
Інше	1300	659 363	465 585

продовження додатку В

ПАСИВ	Код ризику	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Власний капітал			
Черговий (паіюний) капітал	1400	41 055	41 055
Витрати до відресторованого статусного капіталу	1401	-	-
Капітал у довіччів	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	53 567	52 451
Інвестиційний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Переводливий прибуток (перевартійний збиток)	1420	89 902	89 081
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	184 614	182 587
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	5 500	5 971
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	30 250	-
Благочинна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних викидів	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Привласний фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	35 750	5 971
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	69 221	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська зборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	93 439	52 399
розрахунками з бюджетом	1620	1 499	-
у тому числі з відатку на прибуток	1621	-	-
розрахунками за страхування	1625	1 608	-
розрахунками з оплати праці	1630	6 257	36
Поточна кредиторська зборгованість за одержаними авансами	1635	77 793	1 391
Поточна кредиторська зборгованість за розрахунками з учасниками	1640	107 356	108 124
Поточна кредиторська зборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	78 408
Поточна кредиторська зборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	26 998	10 283
Доходи майбутніх періодів	1665	13 284	25 988
Відстрочені кошти доходи від перевезень	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	41 535	398
Усього за розділом III	1695	438 990	277 027
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість акцій недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	659 363	465 585

Баланс ДП «ЗАВОД 410 ЦА» за 2017 рік

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Форма N2 Код за ДКУД 1801003			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	744 748	446 858
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестраховування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(448 915)	(186 534)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	295 833	260 324
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	10 352	504 885
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(57 726)	(67 361)
Витрати на збут	2150	(119 484)	(106 243)
Інші операційні витрати	2180	(26 799)	(514 204)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	102 176	77 401
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від учасності в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	451	1 512
Інші доходи	2240	5 977	762
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(545)	(-)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(496)	(855)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	107 563	78 820
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(20 169)	(14 061)
Прибуток (збиток) від причиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	87 394	64 759
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	87 394	64 759

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	224 319	182 803
Витрати на оплату праці	2505	117 186	88 173
Відрахування на соціальні заходи	2510	25 779	20 145
Амортизація	2515	10 192	4 042
Інші операційні витрати	2520	229 824	175 562
Разом	2550	607 300	470 727

Звіт про фінансові результати за 2018 рік

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Світло	Код решення	Числові дані: тисячі гривень (ДСУ) (180104)	
		За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт послуг)	2010	621 469	764 748
Аванс доходу (від суми авансів)	2010	-	-
Аванс від продажу, від суми авансів	2011	-	-
Аванс, наданий у відрахування	2012	-	-
Аванс резерву на відшкодування авансів, від суми авансів	2013	-	-
Аванс на суму переоплати у резерві на відшкодування авансів	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2010	(406 101)	(448 915)
Аванс на суму збитку за звітним періодом	2010	-	-
Валовий прибуток	2090	215 368	315 833
Збиток	2091	(-)	(-)
Додаток (зменшення) від збитку у резерві на відшкодування збитку	2101	-	-
Додаток (зменшення) від збитку на суму звітних резервів	2110	-	-
Додаток (зменшення) звітних резервів, від суми авансів	2111	-	-
Додаток (зменшення) переоплати авансів та звітних резервів	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	10 343	10 352
у тому числі:	2121	-	-
доходи від збитку на суму звітних резервів, які відшкодовані за звітним періодом			
доходи від збитку на суму звітних резервів, які відшкодовані з відшкодування збитку	2122	-	-
доходи від надання вимог, відшкодування відшкодування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(57 042)	(57 721)
Витрати на збит	2150	(43 233)	(119 484)
Інші операційні витрати	2180	(53 732)	(26 709)
у тому числі:	2181	-	-
витрати на збиток на суму звітних резервів, які відшкодовані за звітним періодом			
витрати на збиток на суму звітних резервів, які відшкодовані з відшкодування збитку	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	70 804	102 176
збиток	2191	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	1 267	431
Інші доходи	2240	40 694	3 877
у тому числі:	2241	-	-
доходи від фінансової діяльності			
Фінансові витрати	2250	(2 258)	(343)
Витрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(1 217)	(406)
Прибуток (збиток) від операційної діяльності	2275	-	-

продовження додатку Д

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	109 300	107 563
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(25 266)	(20 169)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	84 034	87 394
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код ризика	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума ризиків 2350, 2355 та 2460)	2465	84 034	87 394

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код ризика	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	309 246	224 319
Витрати на оплату праці	2505	138 385	117 186
Відрахування на соціальні заходи	2510	29 675	25 779
Амортизація	2515	6 837	10 192
Інші операційні витрати	2520	124 303	229 824
Разом	2550	608 446	607 300

продовження додатку Е

Г. продовження додатку Е

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	519	109 300
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(241)	(25 266)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	278	84 034
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	278	84 034

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	343 178	309 246
Витрати на оплату праці	2505	127 899	138 385
Відрахування на соціальні заходи	2510	27 878	29 675
Амортизація	2515	7 695	6 837
Інші операційні витрати	2520	127 348	124 303
Разом	2550	633 998	608 446