

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**  
**Інститут (факультет) Навчально-науковий інститут економіки і управління**  
**Кафедра економіки праці та менеджменту**

«До захисту в ЕК»

«До захисту допущено»

Директор інституту (декан факультету)

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Олег ШЕРЕМЕТ  
(підпис) (ім'я та прізвище)

\_\_\_\_\_ Тамара БЕРЕЗЯНКО  
(підпис) (ім'я та прізвище)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 р.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «МАГІСТР»**  
зі спеціальності 073 «Менеджмент»  
освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу»

на тему: **«Вплив корпоративної соціальної відповідальності на розвиток  
робочого середовища організації»**

Виконала: здобувачка 2 курсу, групи МП-2-8М

Михайлова Вероніка Вікторівна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Керівник к. е. н., доц. Тертична Любов Іванівна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Консультант Ліана МАЗНИК

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Рецензент \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Я, як здобувачка Національного університету харчових технологій, розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надавала і не одержувала недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Здобувач \_\_\_\_\_  
(підпис)

Київ – 2024 р.

# НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут економіки і управління  
Кафедра економіки праці та менеджменту  
Освітній ступінь «Магістр»  
Галузь знань 07 «Управління та адміністрування»  
Спеціальність 073 «Менеджмент»  
Освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу»

## **ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри економіки праці та менеджменту

\_\_\_\_\_ Тамара БЕРЕЗЯНКО

“10” жовтня 2023 року

## **ЗАВДАННЯ**

### **НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА**

#### **Михайлової Вероніки Вікторівни**

1. Тема роботи «Вплив корпоративної соціальної відповідальності на розвиток робочого середовища організації»  
керівник роботи к. е. н., доцент Тертична Любов Іванівна  
затвержені наказом закладу вищої освіти від 09 жовтня 2023 р. №817-КС
2. Строк подання здобувачем роботи 15 лютого 2024 р.
3. Вихідні дані до роботи матеріали науково-практичних конференцій, праці вітчизняних та закордонних фахівців, що стосуються теми дослідження, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ПрАТ «Оболонь»
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Вступ. Розділ 1. Теоретико-методичні засади розвитку корпоративної соціальної відповідальності та її впливу на робоче середовище організації. Розділ 2. Дослідження стану корпоративної соціальної відповідальності ПрАТ «Оболонь» та розвитку робочого середовища. Розділ 3. Удосконалення розвитку корпоративної соціальної відповідальності та робочого середовища в ПрАТ «Оболонь». Висновки. Список використаної літератури. Додатки.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)  
Результати дослідження відображено в 44 таблицях, 6 рисунках ілюстративного матеріалу та презентації роботи за допомогою Microsoft PowerPoint

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Економіко-математична частина	к. е. н., доц. Ліана МАЗНИК		

7. Дата видачі завдання 10 жовтня 2023 р.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, опрацювання літературних джерел, статистичної інформації	До 17.10.23	<i>виконано</i>
2.	Обґрунтування актуальності теми, написання вступу	До 25.10.23	<i>виконано</i>
3.	Робота над розділом 1: «Теоретико-методичні засади розвитку корпоративної соціальної відповідальності та її впливу на робоче середовище організації»	До 08.11.22	<i>виконано</i>
4.	Робота над розділом 2: «Дослідження стану корпоративної соціальної відповідальності ПрАТ «Оболонь» та розвитку робочого середовища»	До 12.12.23	<i>виконано</i>
5.	Робота над розділом 3: «Удосконалення розвитку корпоративної соціальної відповідальності та робочого середовища в ПрАТ «Оболонь»»	До 15.01.24	<i>виконано</i>
6.	Написання висновків	До 17.01.24	<i>виконано</i>
7.	Оформлення роботи	До 18.01.24	<i>виконано</i>
8.	Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи)	До 19.01.24	<i>виконано</i>
9.	Підготовка до попереднього захисту роботи	До 23.01.24	<i>виконано</i>
10.	Захист роботи	21.02.24	<i>виконано</i>

**Здобувач**

\_\_\_\_\_ ( підпис )

**Вероніка МИХАЙЛОВА**

(ім'я та прізвище)

**Керівник роботи**

\_\_\_\_\_ ( підпис )

**Любов ТЕРТИЧНА**

(ім'я та прізвище)

## АНОТАЦІЯ

**Михайлова В. В. Вплив корпоративної соціальної відповідальності на розвиток робочого середовища організації. – Рукопис.**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр» виконана на матеріалах ПрАТ «Оболонь» за 2020-2022 рр.

У першому розділі здійснено теоретичне обґрунтування розвитку корпоративної соціальної відповідальності та її впливу на робоче середовище організації – визначено сутність корпоративної соціальної відповідальності та наведено її види, розглянуто методичні підходи до оцінювання ефективності корпоративної соціальної відповідальності, наведено приклади міжнародного досвіду щодо розвитку та удосконалення робочого середовища підприємств на засадах соціальної відповідальності.

У другому розділі кваліфікаційної роботи досліджено розвиток корпоративної соціальної відповідальності ПрАТ «Оболонь» та стану робочого середовища персоналу. Проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності підприємства. Здійснено аналіз кадрового забезпечення. Проведено дослідження корпоративної соціальної відповідальності в ПрАТ «Оболонь» та розглянуто її вплив на розвиток робочого середовища організації.

У третьому розділі запропоновано напрями розвитку корпоративної соціальної відповідальності та робочого середовища ПрАТ «Оболонь». Проведено економіко-математичне обґрунтування реалізації проєкту «Ментальне здоров'я персоналу» та впровадження політики з психосоціальної підтримки співробітників. Визначено вплив запропонованих заходів на основні техніко-економічні показники діяльності ПрАТ «Оболонь».

Робота містить 129 сторінок, 44 таблиці, 6 рисунків, 80 використаних джерел.

**Ключові слова:** корпоративна соціальна відповідальність, робоче середовище, персонал, ментальне здоров'я, політика з психосоціальної підтримки.

## SUMMARY

**Mykhailova V. V. The impact of corporate social responsibility on development organization's working environment. – Manuscript.**

The qualification work for obtaining the master's degree was performed on the materials of PrJSC "Obolon", for 2020-2022.

In the first chapter, a theoretical justification of the development of corporate social responsibility and its impact on the working environment of the organization is carried out - the essence of corporate social responsibility is defined and its types are given, methodical approaches to evaluating the effectiveness of corporate social responsibility are considered, examples of international experience in the development and improvement of the working environment of enterprises are given principles of social responsibility.

In the second section of the qualification work, the development of corporate social responsibility of PJSC "Obolon" and the state of the working environment of the staff were investigated. The main technical and economic indicators of the enterprise's activity were analyzed. An analysis of staffing was carried out. A study of corporate social responsibility at PrJSC "Obolon" was conducted and its impact on the development of the organization's working environment was considered.

In the third section, directions for the development of corporate social responsibility and the working environment of PrJSC "Obolon" are proposed. The economic and mathematical justification of the implementation of the project "Mental health of personnel" and the implementation of the policy on psychosocial support of employees was carried out. The impact of the proposed measures on the main technical and economic indicators of PJSC "Obolon" activity was determined.

The work contains 129 pages, 44 tables, 6 figures, 80 used sources.

**Keywords:** corporate social responsibility, working environment, personnel, mental health, psychosocial support policy.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	11
1.1. Корпоративна соціальна відповідальність: сутність, види та принципи.....	11
1.2. Методичні підходи до оцінювання ефективності корпоративної соціальної відповідальності організації.....	21
1.3. Світовий досвід розвитку та удосконалення робочого середовища підприємств на засадах соціальної відповідальності.....	27
Висновки до розділу 1.....	33
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАТ «ОБОЛОНЬ» ТА РОЗВИТКУ РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА.....	35
2.1. Аналіз внутрішнього економічного потенціалу ПрАТ «Оболонь».....	35
2.2. Оцінка кадрового забезпечення в ПрАТ «Оболонь».....	52
2.3. Діагностика стану корпоративної соціальної відповідальності в ПрАТ «Оболонь» та її впливу на розвиток робочого середовища організації.....	75
Висновки до розділу 2.....	82
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА В ПРАТ «ОБОЛОНЬ».....	84
3.1. Напрямки удосконалення корпоративної соціальної відповідальності та розвитку робочого середовища в ПрАТ «Оболонь».....	84
3.2. Техніко-економічне обґрунтування та оцінювання ефективності запропонованих заходів.....	89

3.3. Вплив запропонованих заходів на основні показники роботи ПрАТ «Оболонь».....	103
Висновки до розділу 3.....	105
ВИСНОВКИ.....	107
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	108
ДОДАТКИ.....	117

## ВСТУП

*Актуальність теми.* Питання впливу корпоративної соціальної відповідальності на розвиток робочого середовища організації набуває значної актуальності в сучасних умовах розвитку. Зростання соціальної свідомості та вимог суспільства до підприємств надає цьому питанню стратегічне значення. Корпоративна соціальна відповідальність визнається як необхідний елемент сталого розвитку, адже вона впливає на ряд ключових аспектів. По-перше, вона сприяє створенню здорового та безпечного робочого середовища, що в свою чергу позитивно впливає на здоров'я та продуктивність працівників. По-друге, впровадження соціально відповідальних практик сприяє підвищенню морально-етичних стандартів в організації, зміцнюючи її репутацію та відносини зі спільнотою та клієнтами. В умовах глобалізації та швидкого розвитку технологій, підприємства, які активно впроваджують корпоративну соціальну відповідальність, стають більш конкурентоспроможними на ринку праці та споживчому ринку. Заохочення соціально відповідальної поведінки в організації визнається важливим фактором для залучення та утримання кваліфікованого персоналу.

Дослідженню проблематики розвитку корпоративної соціальної відповідальності присвячені роботи: Грішнова О. А., Березянка Т. В., Лункіна Т. І. Матвійчук Л. О., Олійник О. О. та ін. Проте питання розвитку та удосконалення робочого середовища підприємства на засадах соціальної відповідальності потребують подальшого дослідження.

*Метою роботи* є дослідження теоретичних і практичних засад впливу корпоративної соціальної відповідальності на розвиток робочого середовища ПрАТ «Оболонь».

*Об'єктом дослідження* є процес вдосконалення розвитку корпоративної соціальної відповідальності та робочого середовища на підприємстві.



*Предметом дослідження є* теоретичні та практичні аспекти дослідження впливу корпоративної соціальної відповідальності на розвиток робочого середовища та обґрунтування пропозицій щодо їх удосконалення в ПрАТ «Оболонь».

Задля досягнення зазначеної мети в роботі було поставлено і вирішено такі завдання:

- досліджено теоретико-методичні засади розвитку корпоративної соціальної відповідальності та її впливу на робоче середовище організації;
- проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності ПрАТ «Оболонь»;
- здійснено оцінку кадрового забезпечення організації;
- розроблено та обґрунтовано пропозиції щодо розвитку корпоративної соціальної відповідальності та робочого середовища в ПрАТ «Оболонь».

*Методи дослідження.* При проведенні дослідження застосовувались такі методи наукового пізнання: абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення, формування висновків), статистично-економічних групувань (для відображення зрушень у розвитку підприємства), табличний, графічний (для наочного відображення результатів проведених розрахунків).

*Наукова новизна* роботи полягає в подальшому розвитку теоретичних положень та розробці практичних рекомендацій щодо розвитку і удосконалення робочого середовища підприємства на засадах соціальної відповідальності.

*Практичне значення* отриманих результатів полягає в тому, що викладені в кваліфікаційній роботі практичні рекомендації економічно обґрунтовані і можуть бути впроваджені в діяльність підприємства.

*Інформаційне забезпечення:* матеріали науково-практичних конференцій, спеціалізовані періодичні видання, праці вітчизняних та закордонних фахівців, що стосуються теми дослідження, фінансова та статистична звітність підприємства.

*Структура роботи.* Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Повний обсяг

кваліфікаційної роботи складає 129 сторінок комп'ютерного тексту. Обсяг основного тексту складає 116 сторінок. Робота містить 44 таблиці, 6 рисунків. Список використаних джерел складається з 80 найменувань.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ ОРГАНІЗАЦІЇ

### 1.1. Корпоративна соціальна відповідальність: сутність, види та принципи

Дослідження корпоративної соціальної відповідальності набуває особливої актуальності. В сучасних умовах розвитку важливим є відповідальне ставлення будь-якої компанії до виготовлення продукту або надання послуг, до взаємодії із споживачами, працівниками, партнерами; активна соціальна позиція, що полягає в злагодженому співіснуванні, взаємодії і постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні гостріших соціальних проблем.

Корпоративну соціальну відповідальність (КСВ) розглядають як підхід до ведення бізнесу, за яким компанії втілюють ініціативи задля турботи про суспільство та навколишнє середовище, одночасно досягаючи цілей організації. КСВ передбачає вихід за межі звичної бізнес-діяльності компанії. Натомість її дії спрямовані на задоволення потреб зацікавлених сторін – працівників, клієнтів, громади тощо [80].

Термін «Корпоративної соціальної відповідальності» з'явився у 1950-х роках. Його ввів в загальний ужиток американський економіст Говард Боуен. У своїй книзі «Соціальна відповідальність бізнесу» він казав, що «КСВ стосується обов'язку бізнесменів проводити таку політику, приймати такі рішення або слідувати тим напрямкам, які є бажаними з точки зору цілей і цінностей нашого суспільства» [16].

Підходи до трактування поняття корпоративної соціальної відповідальності мають значні відмінності, викликані наявними розбіжностями

у розумінні суті відповідальності бізнесу, принципів, які лежать у її основі, функцій та переліку необхідних складових [18 , с. 19].

Корпоративна соціальна відповідальність до 2010 р. була концепцією, яка мала більше 80 різних дефініцій таких як корпоративне громадянство, благодійність, соціальна відповідальність бізнесу тощо, що впливало на абстрактне розуміння корпоративної соціальної відповідальності і неможливістю порівняння соціальної відповідальності однієї компанії з іншою.

У 2010 р. все ж було досягнуто спільної думки в трактуванні корпоративної соціальної відповідальності, коли було прийнято міжнародним керівництвом із соціальної відповідальності стандарт ISO 26000, в якому зазначалося, що корпоративна соціальна відповідальність – це відповідальність компанії за вплив її рішень та дій на суспільство, навколишнє середовище шляхом прозорості та етичної поведінки, яка сприяє сталому розвитку, враховує очікування заінтересованих сторін, відповідає чинному законодавству та міжнародним правилам поведінки, інтегрована у діяльність організації і практикується у її відносинах з іншими. Цей стандарт охоплює відповідальність різних зацікавлених сторін, а в його розробці приймали участь як урядові так і недержавні організації, суб'єкти бізнесу, профспілки, організації захисту прав споживачів, дослідні інститути майже з 100 країн світу [18 , с. 20].

Відмінності та дискусії щодо визначення сутності корпоративної соціальної відповідальності (табл. 1.1) пояснюються географічним розташуванням, соціально-економічним розвитком країни, традиціями, ментальністю, особливістю державного управління і регулювання, рівнями функціонування, інституційно-інституціональним середовищем тощо [58, с. 14].

Наведені в таблиці 1.1 визначення корпоративної соціальної відповідальності різними авторами розкривають дане поняття з різних аспектів, але при цьому мають спільні ознаки: а) добровільна діяльність (зобов'язання); б) користь для суспільства; в) дотримання букви закону; г) збереження навколишнього природного середовища тощо.

## Визначення корпоративної соціальної відповідальності

Автор	Визначення
1	2
Ф. Котлер	Вільний вибір компанії щодо сприяння добробуту суспільства, реалізуючі відповідні підходи до ведення бізнесу і виділяючи для цього корпоративні ресурси
Л. Холм, Р. Уаттс	Постійна прихильність бізнесу щодо ведення справ на засадах етики і здійснення свій внеску в економічний розвиток, в той же час покращуючи якість життя своїх працівників та їх сімей і суспільства в цілому
Європейський Альянс корпоративної соціальної відповідальності	Концепція залучення соціальних і екологічних напрямків у діяльність бізнесу на засадах добровільності та злагодженої взаємодії між усіма зацікавленими сторонами
«Зелена книга» ЄС	Концепція, за якою організації враховують інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив усіх сфер своєї діяльності на споживачів, постачальників, працівників, акціонерів, громаду та навколишнє середовище
Конфедерація роботодавців України	Добровільна ініціатива власника компанії або засновників організації з розробки і реалізації певних соціально спрямованих, неприбуткових заходів, що мають на меті якісне покращення зовнішнього для компанії або організації середовища
Водницька Н.	Добровільні соціальні зобов'язання, які визнаються такими суспільством та які бере на себе власник або уповноважений ним орган підприємства з метою задоволення соціальних інтересів персоналу та всіх зацікавлених сторін в межах економічної доцільності
Грицина Л.	Добровільна діяльність, яка перевищує зазначені у законодавстві вимоги до роботи підприємства, та охоплює екологічну, суспільну, трудову та економічну сфери відповідальності перед навколишнім середовищем, суспільством в цілому, територіальними громадами, працівниками, постачальниками, споживачами, акціонерами
Литовченко С., Корсакова М.	Добровільне зобов'язання підприємства переслідувати довгострокові суспільно корисні цілі в соціальній, економічній та екологічних сферах, пов'язаних з основною діяльністю підприємства, прийняті підприємством у відповідності до законодавства та економічних умов

Джерело: Сформовано за [58, с. 16].

Корпоративна соціальна відповідальність включає у себе три складових (рис. 1.1) [18, с. 20]:



Рис. 1.1. Корпоративна соціальна відповідальність та зміст її складових  
Джерело: Сформовано на основі [18, с. 20].

- економічну (відповідальність за економічні результати своєї діяльності та вплив на економічні результати стейкхолдерів);
- екологічну (відповідальність за вплив господарської діяльності на стан навколишнього середовища і якість життя стейкхолдерів у цьому середовищі);
- власне соціальну (відповідальність за вирішення соціальних проблем, які виникають внаслідок господарської діяльності компанії або певним чином пов'язані з нею).

Економічна відповідальність ґрунтується на концепції справедливості, яка передбачає, що створені в результаті господарської діяльності блага повинні бути справедливо розподілені між учасниками економічних відносин, і усі рішення будуть прийматись з врахуванням вимог чесності, справедливості і відкритості.

Економічна відповідальність передбачає провадження чесних підприємницьких практик:

- встановлення справедливих цін; не зловживання монопольним становищем;

- відмова від нечесних методів цінової і нецінової конкуренції;
- виплата справедливої винагороди найманим працівникам;
- проведення своєчасних і повних розрахунків з контрагентами;
- прозорість діяльності; своєчасне розкриття інформації, яка не становить комерційної таємниці і є предметом зацікавлення для стейкхолдерів;
- розвиток відповідальності у ланцюгах постачань;
- відмова від використання корупційних схем тощо.

Під екологічною відповідальністю бізнесу розуміють дії, які приносять користь навколишньому середовищу (або зменшують негативний вплив бізнесу на навколишнє середовище), і виходять за рамки того, що компанії зобов'язані робити за законом [38, с. 37].

Екологічна відповідальність бізнесу включає зобов'язання осіб, які приймають рішення запроваджувати дії, спрямовані на захист і поліпшення стану навколишнього середовища в цілому і які також відповідають їх власним інтересам.

Екологічна відповідальність як феномен виникла у відповідь на загострення екологічних проблем, спричинених техногенним навантаженням на навколишнє середовище, і пов'язана з формуванням ноосферо-екологічної культури у суспільстві як розуміння того, що подальший розвиток стає неможливим без формування культури відповідального виробництва та споживання продукції, що спрямована на захист та збереження навколишнього середовища.

Подальший розвиток екологічної відповідальності можливий за такими напрямками:

- екологічне обмеження підприємницької діяльності;
- екологічно орієнтована підприємницька діяльність;
- безпосередньо екологічне підприємництво.

В останні десятиліття екологічна складова соціальної відповідальності бізнесу розвивається найбільш динамічно, що пов'язано із наявністю значної

підтримки з боку міжнародних організацій, національних урядів і місцевих громад, а також високим рівнем затребуваності екологічно спрямованих рішень у суспільстві в цілому. У зв'язку з цим з'являються такі поняття як «зелена економіка», «зелений офіс», «екологічні ініціативи», «екологічне підприємство», які характеризують певні рівнозначні напрями реалізації екологічної відповідальності [18, с. 93].

Соціальна відповідальність є однією з ключових складових корпоративної соціальної відповідальності, поряд з екологічною та економічною відповідальністю.

Основні аспекти соціальної відповідальності у контексті корпоративної соціальної відповідальності включають:

- забезпечення справедливих та безпечних умов праці для працівників;
- розвиток та навчання персоналу для покращення їхнього благополуччя та кар'єрного розвитку;
- сприяння диверсифікації та рівності у зайнятості;
- активна участь у соціальних та громадських ініціативах та проектах;
- підтримка благодійних організацій та ініціатив, спрямованих на соціальний добробут;
- забезпечення дотримання прав працівників та справедливої оплати праці;
- врахування соціальних аспектів у взаємодії з персоналом та сприяння корпоративній культурі;
- публікація інформації про соціальні та етичні стандарти компанії;
- постійна взаємодія зі споживачами та врахування їхніх потреб;
- створення продуктів та послуг, що сприяють соціальній відповідальності.

Спрямованість на соціальні аспекти дозволяє підприємствам брати до уваги вплив їхньої діяльності на суспільство та взаємодіяти з ним, що сприяє позитивній репутації та сприяє сталому розвитку. Споживачі та інші стейкхолдери все більше очікують від підприємств високих стандартів



соціальної відповідальності, тому ця складова стає важливою для успішної бізнес-стратегії.

Існує широке різноманіття підходів, які з різних сторін розглядають практику застосування корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві. Серед традиційних підходів відносять наступні.

1) Підхід, що ґрунтується на корпоративному егоїзмі, зазначає, що підприємство функціонує як інструмент для генерації багатства, а його соціальна діяльність спрямована на досягнення економічних результатів. Одним із провідних прибічників цього підходу є відомий економіст Мілтон Фрідман. Часто цитують його ідею про те, що «існує одна й тільки одна соціальна відповідальність ділового світу – використовувати свої ресурси та займатися діяльністю, спрямованою на збільшення прибутку, за умови, що він додержується правил гри, тобто бере участь у відкритій вільній конкуренції без обману та шахрайства» [77, с. 67]. організація, діючи відповідно до такого підходу, виконує свою економічну роль, виробляючи та надаючи товари та послуги, які важливі для суспільства. При цьому вона також створює робочі місця та працює на максимізацію прибутку для своїх акціонерів [80]

2) Підхід з позицій корпоративного альтруїзму. Прямо протилежна концепції корпоративного егоїзму, висловлена Комітетом по економічному розвитку. Підкреслює, що корпорації є зобов'язаними робити значні внески в покращення якості життя суспільства [20, с. 7].

3) Підхід з позиції разумного егоїзму, який стверджує, що корпоративна соціальна відповідальність бізнесу – це просто «гарний бізнес», тому що скорочує довготривалі втрати прибутку. Витрачаючи кошти на соціальні програми та філантропічні програми, корпорації скорочують свої поточні прибутки, проте на довготривалу перспективу створюють сприятливе соціальне оточення, а, отже, й стійкі прибутки [20, с. 8].

4) Сучасні концепції корпоративної соціальної відповідальності трактують її з позиції заінтересованих сторін (груп впливу, інтересантів,

стейкхолдерів). До них прийнято відносити: працівників; споживачів; постачальників; акціонерів; місцеві громади; державу та суспільство в цілому.

Підхід з точки зору зацікавлених сторін (стейкхолдерів) передбачає, що не залежно від типу підприємства чи організації, завжди існують групи осіб, які мають вплив на діяльність організації або на які впливає сама організація. Розуміння потреб, очікувань та думок зацікавлених сторін, аналіз та збалансоване врахування цих очікувань має принципове важливе значення для діяльності будь-якої організації. Метою взаємодії з заінтересованими сторонами є правильний вибір напрямку стратегічного розвитку організації та шляху удосконалення її діяльності і досягнення такого рівня сталого розвитку, від якого виграють всі: організація, її заінтересовані сторони та суспільство.

Основні очікування від здійснення корпоративної соціальної діяльності підприємством для різних зацікавлених суб'єктів наведено на рис. 1.2.

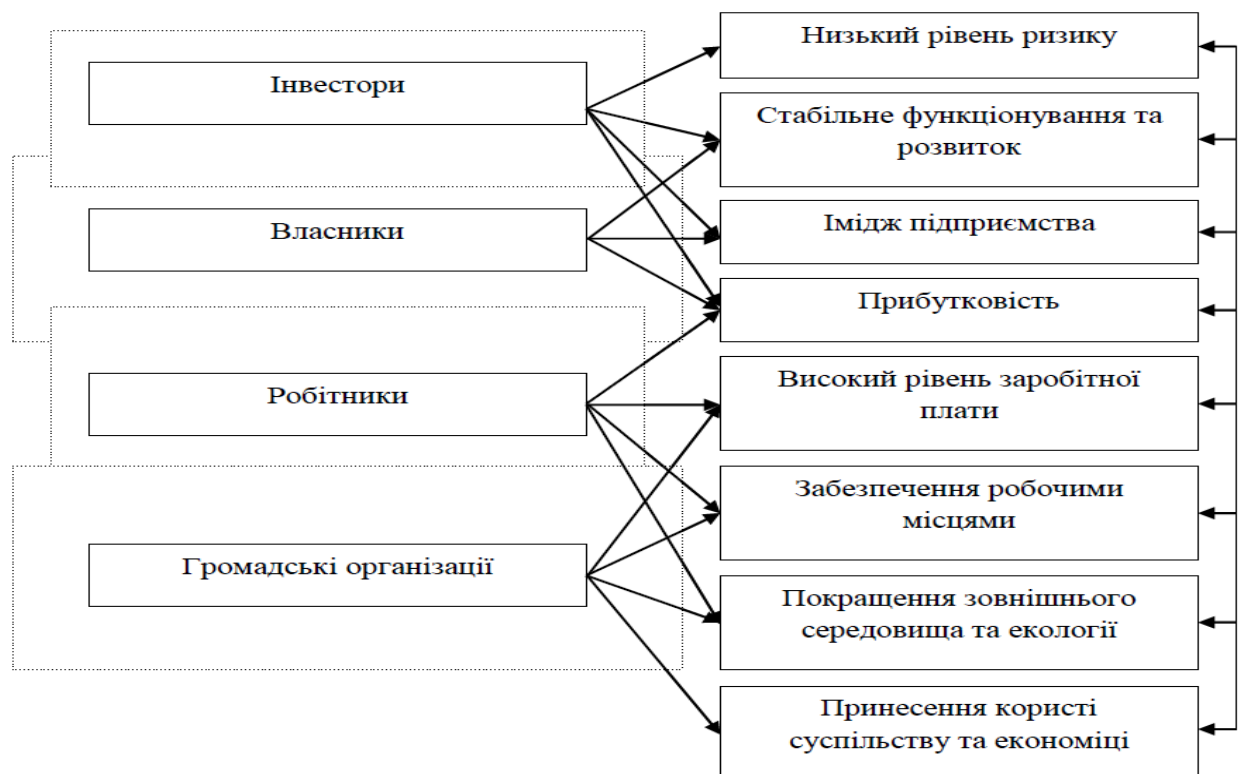


Рис. 1.2. Очікування від корпоративної соціальної діяльності підприємства для різних зацікавлених груп

Джерело: Сформовано на основі [80].

5) Підхід з позиції етики ґрунтується на ідеї етичного зобов'язання бізнесу та окремих менеджерів перед суспільством. Серед підходів даної групи особливо важливим є підхід «потрійної результативності діяльності» Дж. Елкінгтона. Згідно з цим підходом, кожне підприємство несе екологічну, соціальну, а також економічну відповідальність перед суспільством, тим самим забезпечуючи свою стійкість. Ідеї Дж. Елкінгтона знаходять подальший розвиток у теоріях «універсальних прав» та «сталого розвитку».

Розвиток корпоративної соціальної відповідальності має відбуватись на основі принципів, які визначають пріоритети у розв'язанні важливих проблем діяльності організації. До таких принципів належать наступні (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

### Принципи корпоративної соціальної відповідальності

Принцип	Характеристика
1	2
Сталий розвиток	Підприємства повинні враховувати потреби сьогодення, не порушуючи здатність майбутніх поколінь задовольняти свої потреби. Це включає в себе раціональне використання ресурсів та зменшення негативного впливу на навколишнє середовище.
Підзвітність	Підприємство повинно надавати повну, точну та зрозумілу інформацію про свою діяльність, фінансовий стан, виробничі практики та стратегічні рішення. Забезпечення доступу до важливої інформації (що не є комерційною таємницею) для всіх стейкхолдерів, включаючи споживачів, інвесторів, працівників та громадськість.
Прозорість	Організація повинна розкривати в зрозумілій, збалансованій і правдивій формі політику, прийняті рішення і свою діяльність, за які вона несе відповідальність, включаючи фактичний і можливий вплив їх на суспільство та довкілля.
Захист прав людини	Дотримання та захист прав людини, як власних працівників, так і тих, хто безпосередньо або опосередковано залучений до діяльності підприємства.
Відповідальність перед зацікавленими сторонами (стейкхолдерами)	Організація поважає і розглядає інтереси її зацікавлених сторін. Зацікавлені сторони організації – особи або групи, які мають інтерес у якій-небудь діяльності організації. Хоча завдання організації можуть обмежуватися інтересами її власників, співробітників або довірителів, інші зацікавлені сторони можуть мати свої права, вимоги та специфічні інтереси, які також варто брати до уваги

1	2
Споживча відповідальність	Підприємства повинні виробляти безпечні та якісні продукти, а також взаємодіяти зі споживачами з урахуванням їхніх потреб та очікувань
Етика та прозорість в управлінні	Визнання важливості високих етичних стандартів у веденні бізнесу та в управлінні підприємством

Джерело: Сформовано авторам на основі [58].

Корпоративна соціальна відповідальність виконує ряд функцій, серед яких виділяють:

1. Відповідальність перед персоналом. Реалізація персональних програм мотивації персоналу.

2. Відповідальність перед споживачами (якісні продукти та послуги). Впровадження міжнародних систем управління якістю.

3. Відповідальність перед державою (дотримання законів, сплата податків).

4. Відповідальність перед кредиторами.

5. Відповідальність перед конкурентами (дотримання норм антимонопольного законодавства та норм ділової етики).

6. Відповідальність за сталий розвиток (дотримання стандартів в сфері екології, запровадження міжнародних стандартів в сфері екологічного менеджменту) [39, с. 127].

Корпоративна соціальна відповідальність реалізується на підприємстві за наступними напрямками:

- відповідальність щодо партнерів;
- відповідальність щодо споживачів;
- відповідальність щодо найманих працівників;
- відповідальність щодо суспільства загалом та конкретних громад;
- екологічна відповідальність.

Впровадження практики корпоративної соціальної відповідальності є необхідним елементом успішного та стійкого бізнесу в сучасному світі, де стосунки між бізнесом та суспільством стають все більше важливими.

## 1.2. Методичні підходи до оцінювання ефективності корпоративної соціальної відповідальності організації

Оцінку корпоративної соціальної відповідальності в організації необхідно проводити на постійній основі. Загальновизнаної методики оцінки ефективності корпоративного управління немає, існує безліч методів, серед яких виокремлюють кількісні та якісні. Також, в тих випадках, коли не можливо дати грошове визначення якимось показникам, для їх кількісної інтерпретації можуть використовуватися методи експертної оцінки.

Якщо організація планує вийти на міжнародні ринки або займається зовнішньоекономічною діяльністю, то при оцінці рівня корпоративної соціальної відповідальності вона повинна визначати та аналізувати ряд специфічних показників (табл. 1.3), серед яких: індекс сталого розвитку Доу-Джонса, індекс британської організації «Бізнес у суспільстві», індекс FTSE 100, Індекс FTSE 250, індекс корпоративної відповідальності БІТС, метод Лондонської групи порівняльного аналізу (London Benchmarking Group), індекс соціального розвитку (ICP), метод потрійного підсумку (Triple Bottom Line), метод збалансованої карти оцінки (Balanced Scorecard) тощо [58, с. 130].

Таблиця 1.3

### Міжнародні критерії оцінки корпоративної соціальної відповідальності організацій

Індекс КСВ	Характеристика
1	2
Індекс FTSE 250	Базується на курсах акцій 250 компаній Лондонської фондової біржі, тобто середніх за розміром компаній Великої Британії, які формують 20% економіки
Індекс сталого розвитку Доу-Джонса	Цільовий орієнтир у галузі розрахунку вартості акціонерного капіталу для оцінки фінансової діяльності компанії, що є міжнародними лідерами сталого розвитку. Критерії, які використовуються, стосуються трьох сфер: економічної, навколишнього середовища і соціальної
Індекс FTSE 100	Базується на курсах акцій 100 компаній із найбільшою капіталізацією, включених до списку Лондонської фондової біржі, сумарна капіталізація цих компаній складає 80% капіталізації біржі

1	2
Індекс британської організації «Бізнес у суспільстві»	Один із основних інструментів оцінки соціально відповідальних компаній. Система оцінки дозволяє організації забезпечити системний підхід до управління, вимірювання і звітності щодо бізнес-наслідків у суспільстві і навколишньому середовищі. В оцінюванні індексу можуть брати участь ті компанії, які мають дохід більш ніж 250 млн фунтів стерлінгів, що враховують індекси FTSE100, FTSE 250, індекс сталого розвитку Доу-Джонса
Індекс корпоративної відповідальності БІТС	Розробляється на основі опитування, яке надає компаніям рамки для управління КСВ в організаціях-учасниках. Організація здійснює самооцінку за такими сферами соціальної відповідальності: корпоративна стратегія, інтеграція, сфери управління, сфери оцінки і впливу (екологічна, соціальна)
Метод Лондонської групи порівняльного аналізу (London Benchmarking Group)	Оцінка внесків компаній у розвиток та підтримку громад. Включає в себе: благодійні пожертвування, соціальні інвестиції або інвестиції в громаду, комерційні ініціативи, бізнес-практики
Індекс соціального розвитку (ICR)	Визначає рейтинги країн на базі показників, що мають безпосередній вплив на якість життя людей, порівнюючи за цими критеріями країни зі співставним рівнем ВВП
Метод потрійного підсумку (Triple Bottom Line)	Інтегроване висвітлення діяльності компанії у трьох аспектах її діяльності: економічному, соціальному й екологічному. Висвітлюються у корпоративній соціальній звітності
Метод збалансованої карти оцінки (Balanced Scorecard)	Оцінка проводиться на основі фінансових показників, відносин з клієнтами, аналізі внутрішніх бізнес-процесів та інновації й навчання

Джерело: Сформовано авторам на основі [58, с. 132].

Кожне підприємство може обирати для себе власні критерії та показники оцінки корпоративної соціальної відповідальності.

Різноманітні показники, що використовуються для оцінювання корпоративної соціальної відповідальності доцільно об'єднувати в групи задля спрощення аналізу отриманих даних та результатів. Науковці виділяють різні групи, за якими відбувається оцінка корпоративної соціальної відповідальності, а саме: за категоріями «зацікавлених» сторін, за рівнем життєвого циклу розвитку організації, за сферами охоплення (табл. 1.4) [38, с. 130].

**Підходи до оцінювання корпоративної соціальної відповідальності підприємства**

Автор	Зміст
Г. Л. Тульчинський	визначає універсальний індекс КСВ, установлює відповідний рейтинг, а також вирішує проблему соціальної діагностики бізнес-організацій у різних сферах діяльності
Н. А. Товма	рейтинг корпоративної соціальної відповідальності за допомогою рейтингового показника інтегральної ефективності соціальної програми
О. Ю. Березіна	рейтинг соціальної відповідальності корпорації у сфері трудових відносин
Н. В. Кодницька	метод оцінки рівня КСВ за 25 показниками, які згруповані у 5 категорій «зацікавлених сторін»: персонал і топ-менеджери; споживачі; бізнес-партнери; суспільство; держава
О. А. Даниленко	критерії оцінки результативності управління соціальною відповідальністю на стадіях життєвого циклу розвитку організації
О. В. Козирева	оцінка КСВ за 4 складовими: екологічна, суспільна, трудова та економічна відповідальності
А. В. Жосан	оцінка КСВ за 4 групами: економічна компонента; екологічна; соціально-трудова; нормативно-правова компонента
Т. Р. Антошко	оцінка КСВ за такими групами: економічна; правова; інформаційна; гуманістична; організаційна; екологічна; комунікативна
М. І. Сухотеріна	запропонований інтегральний індекс (Іінт), що визначає сукупний вплив якісних і кількісних параметрів та характеризує рівень розвитку КСВ

Джерело: Сформовано авторам на основі [38, с. 104].

Кожне підприємство може обрати для себе власні критерії та показники оцінки корпоративної соціальної відповідальності.

Оцінювання корпоративної соціальної відповідальності має охоплювати економічну, соціальну та екологічну складові частини. Таким чином при оцінці рівня соціальної відповідальності бізнесу необхідно здійснювати поділ показників на три групи: економічні показники; екологічні показники; соціальні показники.

До економічних показників відносять величину соціальних інвестицій на одного працівника, відношення соціальних інвестицій до прибутку і т. д. У групі екологічних показників найчастіше зустрічаються кількість випадків перевищення екологічних норм, кількість порушень технологічних регламентів.

До соціальних показників відносять плинність кадрів, дефіцит робочої сили, оцінку внеску підприємства в соціальну сферу [23, с. 118].

Водночас забезпечення дієвості КСВ, її корисності можливе лише за умов щонайповнішого задоволення потреб і вимог зацікавлених сторін. У такому разі методика оцінки соціальної відповідальності в умовах конкретного підприємства має базуватися на оцінці системи показників за зазначеними вище складовими частинами з деталізацією за зацікавленими сторонами. До зацікавлених сторін у разі оцінки корпоративної соціальної відповідальності слід відносити внутрішні (власників та працівників підприємства) та зовнішні (клієнти, постачальники, суспільство та місцева громада, уряд та органи влади). [37, с. 110].

Отже, корпоративна соціальна відповідальність бізнесу може бути оцінена за економічною, соціальною та екологічною складовими частинами. Основні показники, що використовуються для оцінювання корпоративної соціальної відповідальності підприємства занесені до табл. 1.5.

*Таблиця 1.5*

**Система показників (критеріїв) для інтегральної оцінки корпоративної соціальної відповідальності підприємства**

Зацікавлена сторона / Напрямок оцінки	Економічна складова	Соціальна складова	Екологічна складова
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1. Власники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вартість компанії (річний темп зміни)</li> <li>• Чистий прибуток (річний темп зміни)</li> <li>• Рентабельність продукції (річний темп зміни)</li> <li>• Виручка від реалізації (річний темп зміни)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рівень лояльності до компанії у суспільстві</li> <li>• Імідж компанії (річний темп зміни рейтингу або результатів опитування)</li> </ul>	-
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Коефіцієнт оновлення основних фондів (річний темп зміни)</li> </ul>		



1	2	3	4
2. Працівники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Середня заробітна платня (річний темп зміни)</li> <li>• Співвідношення середньої заробітної плати та середньоринкового рівня підприємств галузі</li> <li>• Співвідношення заробітної плати і мінімальної заробітної плати</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Забезпечення комфортних умов праці</li> <li>• Рівень травматизму* (річний темп зміни)</li> <li>• Наявність профспілки</li> <li>• Наявність колективного договору</li> <li>• Фондоозбросність праці (річний темп зміни)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Забезпечення безпечних умов праці</li> <li>• Забезпечення працівників засобами спецзахисту від шкідливих чинників виробництва</li> </ul>
3. Постачальники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Своєчасність сплати рахунків.</li> <li>• Виконання інших нефінансових умов договорів</li> </ul>	-	-
4. Клієнти (споживачі)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вартість товарів та послуг (річний темп зміни)*</li> <li>• Економічність продукції</li> <li>• Повна вартість використання* (річний темп зміни)</li> </ul>	Реалізація соціальних та громадських проєктів серед споживачів підприємства	Шкідливість / безпечність продукції
5. Суспільство загалом, місцева громада	Соціальні інвестиції – підтримка професійного розвитку молоді, спонсорювання спортивних проєктів	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Забезпечення зайнятості населення</li> <li>• Реалізація соціальних проєктів</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Забезпечення екологічної безпеки регіону</li> <li>• Кількість шкідливих викидів* (річний темп зміни)</li> <li>• Проведення програм ресурсозбереження</li> </ul>
6. Уряд та органи влади	Сплата податків та зборів: своєчасна та в повному обсязі	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Підтримка соціальних та громадських ініціатив</li> <li>• Добросовісна конкуренція</li> <li>• Своєчасність подання фінансової та статистичної звітності, достовірність інформації</li> </ul>	

Примітка: Слід звернути увагу, що в представленій системі оцінювання присутні обернені показники, тобто такі, зменшення (відсутність) яких чинить позитивний вплив на рівень корпоративної соціальної відповідальності. Такі показники позначено \*.

Джерело: Сформовано авторам на основі [38, с. 111].

Відмінними рисами запропонованої системи є:

- по-перше, розмежування показників за представниками різних зацікавлених сторін,
- по-друге, врахування показників, що мають особливе значення в умовах промислового підприємства, а саме: забезпечення працівників засобами спеціального захисту від шкідливих чинників виробництва, фондоозброєність праці, коефіцієнт оновлення основних фондів та ін.

За способом оцінки вище представлені показники можна поділити на 2 групи:

- кількісні, що оцінюються у динаміці; при цьому зростання показника або його сталість оцінюється як 1, зменшення – 0;
- якісні, що оцінюються як бінарні (так (1)/ ні (0)).

Наступним кроком оцінки є обчислення інтегрального показника ІКСВ, що обчислюється за формулою:

$$I_{КСВ} = \sum_{i=1}^3 \sum_{j=1}^6 \frac{a_{ij}}{m} \quad (1.1)$$

де,  $i$  – кількість складових частин оцінки (економічна, соціальна, екологічна);

$j$  – кількість зацікавлених сторін;

$a_{ij}$  – оцінка конкретного показника;

$m$  – кількість показників, що оцінюються.

Розглянутий підхід для оцінки корпоративної соціальної відповідальності, дає змогу здійснювати аналіз КСВ автономно (без використання рангових оцінок) в умовах конкретного підприємства, оцінювати рівень КСВ в динаміці, розробляти заходи щодо підвищення КСВ, враховуючи інтереси окремих зацікавлених осіб.

З огляду на специфіку конкретного суб'єкта господарювання, запропонована система показників може бути доповнена й адаптована до його умов.

### **1.3. Світовий досвід розвитку та удосконалення робочого середовища підприємств на засадах соціальної відповідальності**

Організація робочого середовища на підприємстві є важливою складовою успішності та ефективності діяльності компанії. Робоче середовище організації включає в себе умови праці, організаційну культуру, взаємодію між працівниками та керівництвом, а також різноманітні аспекти психо-соціального комфорту та безпеки на робочому місці.

Співробітники проводять багато часу на роботі, тому важливим завданням роботодавця є створення робочих умов, за яких працівники будуть почуватися комфортно.

Удосконалення робочого середовища на засадах корпоративної соціальної відповідальності передбачає впровадження ряду заходів, спрямованих на покращення умов праці, стимулювання розвитку працівників та зменшення впливу компанії на навколишнє середовище. Ось деякі напрямки для удосконалення робочого середовища з врахуванням корпоративної соціальної відповідальності:

#### 1) Безпека та охорона праці:

- розробка та впровадження програм безпеки та охорони здоров'я на робочому місці;
- проведення періодичних навчань та тренінгів з питань безпеки праці;
- забезпечення необхідними засобами індивідуального захисту.

#### 2) Рівні можливості та диверсифікація:

- розвиток політики рівних можливостей та усунення дискримінації;
- запровадження практик інклюзивності для підтримки працівників різних культур, релігій і соціальних груп.

#### 3) Екологічна відповідальність:

- зменшення негативного впливу на навколишнє середовище через раціональне використання ресурсів та впровадження екологічних технологій;

- активна участь у програмах енергоефективності та збереження природних ресурсів.
- 4) Сприяння добробуту працівників:
- забезпечення конкурентоспроможних зарплат та соціальних пакетів;
  - розвиток програм підтримки здоров'я та добробуту, включаючи фітнес, психологічну підтримку та інші ініціативи.
- 5) Освіта та розвиток працівників:
- забезпечення можливостей для навчання та розвитку кадрів, включаючи програми підвищення кваліфікації та стажування;
  - підтримка внутрішнього росту та кар'єрного розвитку.
- б) Етичні стандарти та прозорість:
- використання етичних стандартів в управлінні та взаємодії з бізнес-партнерами;
  - забезпечення відкритого спілкування та регулярного обміну інформацією з працівниками;
  - сприяння участі працівників у прийнятті рішень та формуванні корпоративної стратегії.

Високі показники активності в напрямку удосконалення робочого середовища шляхом ведення відповідальної практики корпоративної соціальної відповідальності демонструють передові компанії світу. Так, технологічний гігант Google (74,3 балів у The Global RepTrak 100 2022 року), набув іміджу корпоративно відповідальної компанії через унікальну систему мотивації персоналу. Так, близько 50% споживачів із різних країн світу впевнені в тому, що компанія справедливо поводить себе зі своїми співробітниками і Google залишається одним із найбільш бажаних роботодавців у світі, пропонуючи своїм працівникам якісні соціальні пакети [25, с. 51].

Пріоритетним напрямком реалізації корпоративної соціальної відповідальності компанії «Imperial Tobacco» є створення робочих місць, де співробітникам комфортно, безпечно, цікаво працювати. Корпоративна культура компанії сприяє розкриттю потенціалу кожного члена команди, яка

складається з більш ніж 35 тис. співробітників у всьому світі, зокрема в Україні - понад 800. На сьогодні на міжнародному рівні компанія реалізує понад 100 проєктів, спрямованих на турботу про здоров'я і безпеку співробітників (наприклад, безпечне управління службовими автомобілями, охорона праці та здоров'я на виробництві) [38, с. 119].

Компанія Microsoft була однією з перших, хто запропонував гнучкий графік роботи, job-sharing (розподіл одного робочого місця на двох як варіант неповної зайнятості), допомогу сім'ям своїх працівників тощо. Широкого розголосу набув проєкт компанії «Yo soy empleo» («Я працюю»), спрямований на працевлаштування іспанців під час фінансової кризи. У проєкт було вкладено 26,5 млн. євро, чверть із яких проінвестовано в комунікації. Соціальна ініціатива «Yo soy empleo» орієнтувалась на комплексну підтримку незайнятих громадян: організацію тренінгів, перекваліфікацію фахівців, надання фінансової допомоги, юридичні консультації. Результатом реалізації проєкту стало створення 10000 нових робочих місць, 55% із них за постійними контрактами та 13% самозайнятості. З усіх працевлаштованих фахівців 40% нових працівників були віком до 30 років і були безробітними в середньому 14 місяців [25, с. 53].

Компанія StarLightMedia реалізувала проєкт по інтеграції принципів гендерної рівності у бізнес. Серед його головних завдань – побудова нової корпоративної культури, яка відповідатиме запитам не тільки нинішнього, а й майбутнього покоління співробітників та партнерів компанії. В компанії запроваджено використання WEPs Gender Gap Analysis Tool для оцінки практик компанії та прозорого аналізу досягнутого прогресу. Компанії вдалося досягнути наступних успіхів:

- загальний гендерний баланс організації – 53% жінок, 47% чоловіків;
- на рівні топ-менеджменту – 56% жінок, 44% чоловіків;
- серед внутрішніх промоушнів – 49% жінок;
- гендерний розрив в заробітних платах відсутній [32, с. 12].

Показник StarLightMedia у WEPs Gender Gap Analysis Tool збільшено у 4,2 рази. У 2019 році він складав 11% зі 100. Наразі показник StarLightMedia – 47%.

Ключову роль у формуванні й популяризації соціальної відповідальності в Україні відіграє експертна організація Центр «Розвиток КСВ», заснована у 2008 р., метою діяльності якої є впровадження соціальної відповідальності задля системних і якісних змін в Україні. Зазначена організація об'єднує велику кількість компаній України серед яких: «ЕУ», «Небесна криниця», «Василь Кісіль і Партнери», «Нова пошта», «ДТЕК», «Артеріям», «Оболонь», 1+1, тощо. З них із аграрного сектору: ПАТ «Миронівський хлібопродукт», «Астарта - Київ», агроходлінг «Мрія», «Монсанто Україна» тощо [58, с. 17].

За даними Центру «Розвиток КСВ» лише 25% компаній, що здійснюють свою діяльність за засадах корпоративної соціальної відповідальності мають окремий КСВ-відділ. З 70% опитаних компаній діяльність щодо розвитку КСВ на підприємстві здійснюють наступні відділи: PR – 34%, HR – 20%, маркетинг – 16%. За організацію і розвиток корпоративної соціальної відповідальності відповідає різна кількість співробітників: 4 працівники у 2% з опитаних компаній, 1 працівник-14%, 2 працівники – 14%, 3 працівники-16%, більше 5 – 27%, працівники поєднують свої функції з іншими напрямками-27% [32, с. 18].

Компанії активно розвивають корпоративну соціальну відповідальність за наступними напрямками: освітні проекти – 17,3%; трудові відносини (поліпшення умов праці та розвитку персоналу) – 14,5%; благодійні збори коштів – 14,5%; інтелектуальне волонтерство (pro bono) – 13,5%; зелений офіс або еко-ініціативи – 13,08%; антикорупційні практики – 6,07%; практичне волонтерство (облаштування парків, фарбування приміщень лікарні) – 9,3%; розвиток регіонів (ініціативи спрямовані на допомогу регіональним ініціативам) – 11,7% [32, с. 20].

Річні бюджети компаній на реалізацію проектів з корпоративної соціальної відповідальності варіюється від 7 тис. грн. до 370 млн грн. За інформацією, що надана компаніями центру «Розвиток КСВ», у 8% із опитаних

компаній загальні річні інвестиції на розвиток корпоративної соціальної відповідальності складають до 100 тис. грн.; 32% інвестують від 101 тис. грн. до 500 тис. грн; 40% – 1 млн. грн. - 5 млн. грн.; 16% – 10 млн. грн. - 50 млн. грн.; 4% витрачають понад 300 млн. грн [32, с. 23].

Вплив корпоративної соціальної відповідальності оцінюють 34% опитаних компаній, 50% вимірюють частково. Позитивною тенденцією є зростання кількості компаній, які планують вимірювати вплив КСВ наступного року (66%), та зменшення кількості тих, які не планують (9%) [32, с. 9].

Вітчизняні компанії реалізують проекти корпоративної соціальної відповідальності, що сприяють покращенню робочого середовища підприємства у напрямку оплати праці, безпеки та охорони здоров'я, розвитку персоналу, додаткового соціального захисту працівників.

Складові корпоративної соціальної відповідальності, що покращують робоче середовище окремих суб'єктів господарювання України наведені в табл. 1.6.

*Таблиця 1.6.*

**Складові корпоративної соціальної відповідальності, що покращують  
робоче середовище окремих суб'єктів господарювання України**

Суб'єкт господарювання	Складові КСВ у трудових відносинах
<i>1</i>	<i>2</i>
Агропромхолдинг «Астарта-Київ»	соціальний пакет; професійний розвиток; безпека праці і охорона здоров'я; покращення лояльності до сезонних працівників
ТОВ «ВОЛЯКАБЕЛЬ»	охорона праці та здоров'я працівників; соціальна підтримка; можливості для кар'єрного й особистісного зростання; розвиток корпоративної культури
ПрАТ «Оболонь»	безпека праці; гідна заробітна плата; відсутність дискримінації та рівні права; гендерна рівність; інвестиції у професійний розвиток;

1	2
	визнання результатів
ПАТ «Концерн Галнафтогаз»	дотримання чинного законодавства і міжнародних стандартів прав людини; вчасна та прозора виплата конкурентної заробітної плати; безпека праці; відсутність дискримінації; рівні можливості працівникам для професійного розвитку та кар'єрного росту

Джерело: Сформовано авторам на основі [18, с. 190].

Водночас окремі компанії розширюють перелік соціально відповідальних практик, які сприяють удосконаленню робочого середовища організації, за рахунок забезпечення гендерної рівності, розвитку корпоративної культури, покращення лояльності тощо. Можна стверджувати, що сьогодні підходи вітчизняних підприємств до ролі та складових корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах істотно різні, що стримує розвиток ефективних механізмів управління в цій сфері.

Корпоративна соціальна відповідальність організації щодо покращення робочого середовища, охоплює всі елементи гідної праці: не просто вчасно виплачену, а достатньо високу заробітну плату, нормальну тривалість робочого дня, повагу до працівників, соціальне страхування і соціальні гарантії, безпеку на виробництві тощо. На підтвердження такої думки можна навести аргументи про солідарність і взаємозалежність суб'єктів трудових відносин, про підвищення ефективності виробництва внаслідок високої мотивації та лояльності до працівників, і навіть більше – про розширення ємності споживчого ринку і відповідне зростання прибутковості бізнесу через зростання заробітної плати.

Організації мають гарантувати зайнятість, планувати трудову кар'єру, сприяти розвитку корпоративної культури, залучати працівників до участі в управлінні. Такий підхід надає конкретні бізнес-переваги. Так, ініціативи КСВ



можуть підвищити задоволеність працівників від роботи в організації, яка діє в інтересах суспільства. Зокрема, такі проєкти можуть бути потужним маркетинговим інструментом, допомагаючи бренду вигідно себе позиціювати в очах клієнтів, інвесторів та регуляторів.

## **Висновки до розділу 1**

В розділі розглянуті теоретичні і методологічні основи дослідження розвитку корпоративної соціальної відповідальності та її впливу на робоче середовище організації.

На основі розгляду наукових визначень поняття «корпоративна соціальна відповідальність», було встановлено, що її варто розглядати як підхід до ведення бізнесу, за яким компанії втілюють ініціативи задля турботи про суспільство та навколишнє середовище, одночасно досягаючи цілей організації.

Встановлено, що корпоративна соціальна відповідальність реалізується на підприємстві за наступними напрямками: відповідальність щодо партнерів; відповідальність щодо споживачів; відповідальність щодо найманих працівників; відповідальність щодо суспільства загалом та конкретних громад; екологічна відповідальність.

Впровадження практики корпоративної соціальної відповідальності є необхідним елементом успішного та стійкого бізнесу в сучасному світі, де стосунки між бізнесом та суспільством стають все більше важливими.

Відзначено, що оцінювання корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві необхідно проводити на постійній основі за її економічною, соціальною та екологічною складовими частинами. При цьому кожне підприємство може обирати для себе власні критерії та показники.

Аналіз світових трендів в сфері корпоративної соціальної відповідальності, надає можливість визначити основні принципи та напрями діяльності українських компаній в цьому напрямі. Багато ідей і практик

корпоративної соціальної відповідальності принесли в Україну саме міжнародні компанії і завдяки інтеграції в українські реалії своїх глобальних проектів. Проте за останні десять років український бізнес теж зробив своєрідний «соціально відповідальний» прорив, розвиваючи непрофільні для себе види діяльності, які мають соціальну і репутаційну складові.

## РОЗДІЛ 2

### ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАТ «ОБОЛОНЬ» ТА РОЗВИТКУ РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА

#### 2.1. Аналіз внутрішнього економічного потенціалу ПрАТ «Оболонь»

ПрАТ «Оболонь» - найбільший національний виробник пива в Україні. До складу компанії «Оболонь» входять головний офіс та дев'ять дочірніх підприємств. Головний офіс корпорації «Оболонь» розташований по вул. Богатирська, 3, м. Київ, Україна.

Приватне акціонерне товариство «Оболонь» і його дочірні підприємства спеціалізуються на виготовленні та продажі пива, мінеральних вод, прохолоджувальних і слабоалкогольних напоїв під різними брендами торгової марки "Оболонь", а також займаються виробництвом солоду та інших промислових товарів.

Основні відомості про корпорацію «Оболонь» представлені в табл. 2.1.

*Таблиця 2.1*

**Основні відомості про ПрАТ «Оболонь»**

Характеристики	Сутність
<i>1</i>	<i>2</i>
Повне найменування	Приватне акціонерне товариство «Оболонь»
Адреса	Київська область, м. Київ, вул. Богатирська, 3.
Форма власності	Недержавна власність
Президент корпорації	Олександр Слободян
Основні види діяльності за КВЕД	Основний: 11.05 Виробництво пива Інші: 10.32 Виробництво фруктових та овочевих соків 11.01 Дистиляція, ректифікація і змішування спиртних напоїв 11.06 Виробництво солоду 11.07 Виробництво мінеральних вод та інших вод; безалкогольних напоїв розлитих у пляшки 22.22 Виробництво тари із пластмас 46.34 Оптова торгівля напоями

1	2
Тип кадрової політики	ПрАТ «Оболонь» використовує відкриту кадрову політику. На вакантні керівні посади приймають досвідчених працівників як зовні, що раніше не працювали на даному підприємстві, так, і відбувається кар'єрне просування співробітників корпорації. Приймають на роботу і працівників без досвіду. Особливу увагу компанія приділяє розвитку персоналу шляхом навчання на виробництві, проведення спеціалізованих курсів, здійснення підвищення кваліфікації.
<i>Ресурси</i>	
Виробничі потужності	Основні виробничі потужності компанії «Оболонь» знаходяться в м. Київ та Київській області, дочірні підприємства та територіально віддалені цехи розташовані в Сумській, Хмельницькій, Вінницькій, Кіровоградській, Івано-Франківській областях України.
Сировина та матеріали, комплектуючі	Всі інші види ресурсів компанія «Оболонь» закуповує як у вітчизняних так і закордонних підприємств; за кожним із видів ресурсів сформований перелік потенційних постачальників задля уникнення форс-мажорних обставин та нівелювання ризиків, які можуть викликати перебої у виробничому процесі.
Фінансові	За підсумками 2022 року чистий прибуток компанії «Оболонь» становив 1197,9 млн.грн
Інтелектуальні	Трудовий колектив корпорації «Оболонь» формують висококваліфіковані працівники, що систематично покращують свої професійні навички та ділові якості
Технологічні	Підприємства корпорації «Оболонь» оснащені сучасним високотехнологічним обладнанням; широко впроваджуються енергоефективні та ощадливі технології, що дозволяють скоротити споживання природного газу, води, електроенергії; впроваджуються технологічні рішення, щодо зменшення викидів шкідливих речовин, переробки відходів (переробка ПЕТ-пляшок), повторного використання матеріалів як вторинної сировини
Інформаційні	ПрАТ «Оболонь» систематично здійснює дослідження ринку, відслідковує зміну тенденцій смаків споживачів, характер впливу зовнішніх/внутрішніх факторів на діяльність компанії.
Трудові	Чисельність персоналу корпорації «Оболонь» складає 2195 осіб, з них 622 жінок, коефіцієнт плинності персоналу у 2022 році склав 3,74%.

Джерело: складено автором за даними підприємства.

В табл. 2.1 наведено перелік та коротку характеристику основних ресурсів, якими володіє корпорація «Оболонь». Найбільш цінним та пріоритетним ресурсом компанії є її персонал. Трудовий колектив ПрАТ «Оболонь» складають всі працівники, які працевлаштовані на підприємстві на основі трудового договору та інших форм, що регулюють трудові відносини

працівників та товариства. Корпорація «Оболонь» Самостійно визначає форми та системи оплати праці, встановлює розмір заробітної плати, а також інші види винагороди для працівників, згідно із чинним законодавством України. Соціальні та трудові права працівників гарантуються нормами чинного українського законодавства. ПрАТ «Оболонь» приділяє значну увагу створенню безпечних та комфортних умов праці, матеріальному та нематеріальному заохоченню персоналу, його розвитку та забезпечення здорового способу життя [35].

Розвиток корпорації «Оболонь» здійснюється протягом довготривалого періоду. Значні зміни відбувалися в структурі підприємства завдяки численним організаційним трансформаціям та переорієнтації стратегії розвитку в напрямку диверсифікації виробництва, переходу на сировину власного виготовлення, інноваційного підходу до виробництва, забезпечення абсолютної екологічної безпеки та повної соціальної відповідальності бізнесу [35].

Структура корпорації «Оболонь» включає: головний офіс, дочірні підприємства, територіально віддалені цехи та підприємства з корпоративними правами. Організаційна структура корпорації «Оболонь» побудована за принципом департаменталізації, при цьому за видом будови вона належить до дивізіонально-регіонального типу (Додаток А), на що вказує наявність відносно самостійних виробничих цехів та дочірніх підприємств, які здійснюють повний цикл виробничо-господарської діяльності та розміщені в різних регіонах України.

Перелік підприємств, що входять до складу корпорації «Оболонь» та основні напрямки їх діяльності представлено в табл. 2.2.

У звітному періоді корпорація «Оболонь» зберегла лідируючі позиції на ринку пива та слабоалкогольних напоїв, незважаючи на високий рівень конкуренції, сезонні коливання смаків споживачів та розгортанням воєнних дій в Україні.

## Структура корпорації «Оболонь»

Офіційна назва	Керівник	Рік заснування	Місце розташування	Напрямок діяльності
1	2	3	4	5
<i>Головне підприємство</i>				
ПрАТ «Оболонь»	Ігор Булах	1980 р.	Київська область, м. Київ, вул. Богатирська, 3.	Виробництво пива, безалкогольних напоїв, мінеральної та питної води, сушка пивної дробини.
ПрАТ «Тетіс»	Катерина Ваннікова	1995 р.	Київська область, м. Київ, вул. Богатирська, 1	Продаж питної води АкваБаланс, постачання електроенергії
<i>Дочірні підприємства</i>				
ТОВ «ПИВОВАРНЯ ЗІБЕРТА»	Любов Онищук	1906 р.; рвходження до складу корпорації: 1986 р.	Київська область, Фастів, вул. Пушкіна, 3	Виробництво квасу, пива, безалкогольних напоїв.
ДП ПрАТ «Оболонь» «Красилівське»	Валерій Пейко	1986; входження до складу корпорації: 1994 р.	Хмельницька область, Красилів, вул. Будівельна, 3.	Виготовлення безалкогольних і слабоалкогольних напоїв, мінеральних вод.
Виробничий комплекс ПрАТ «Оболонь»	Володимир Шклярук	1997 р.	Кіровоградська область, м. Олександрія, ул. Героїв Сталінграду, 3/1	Виробництво безалкогольних та слабоалкогольних напоїв, переробка ПЕТф-тари, виготовлення бандажної стрічки та ПЕТф-преформ.
<i>Територіально віддалені цехи</i>				
Солодовий завод ПрАТ «Оболонь»	Прубняк Сергій	2008 р.	Хмельницька область, смт Чемерівці, вул. Об'їзна, 3.	Виготовлення солоду

1	2	3	4	5
<i>Підприємства з корпоративними правами</i>				
ПрАТ «Охтирський пивоварний завод»	Костянтин Журавльов	1912 р.; входження до складу корпорації: 1997 р.	Сумська область, м. Охтирка, вул. Батюка, 23.	Виробництво пива, безалкогольних напоїв, солоду, мінеральної води.
ПрАТ «Бершадський комбінат»	Олександр Герасименко	1909; входження до складу корпорації: 1996 р.	Вінницька область, м. Бершадь, вул. Покровська, 1.	
ПрАТ «Дяцьківці»	Михайло Комісарук	1868 р.; входження до складу корпорації: 1996 р.	Івано-Франківська область, Коломия, вул. Заводська, 3.	Виробництво солоду
ТОВ "ФК "Оболонь"	Олександр Різниченко	2013 р.	Київська область, м. Київ, вул. Північна, 26	Проведення футбольних матчів.

Джерело: складено автором за даними підприємства.

Основні результати діяльності ПрАТ «Оболонь» за 2020-2022 рр. наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

**Техніко-економічні показники діяльності  
ПрАТ «Оболонь» за 2020-2022 рр.**

Показник	Роки			Відхилення 2021/2022	
	2020	2021	2022	абсолюне, +/-	відносне, %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн	5464827	5909426	8 661 928	2 752 502	46,6
Середньооблікова чисельність штатних працівників, чол	2284	2214	2195	-19	-0,9

1	2	3	4	5	6
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн	542647	563515	656949	93 434	16,6
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	4136008	4915830	6030487	1 114 657	22,7
Середгьорічна вартість основних засобів, тис. грн.	3974114	3741276	3464064	-277 212	-7,4
Валовий прибуток, тис. грн.	1328819	993596	2631441	1 637 845	2,6 р.
Адміністративні витрати, тис. грн.	277185	325424	376851	51 427	15,8
Витрати на збут, тис. грн.	614887	674532	542663	-131 869	-19,5
Інші операційні витрати	13049	32442	56526	24 084	74,2
Фінансовий результат від операційної діяльності, тис. грн.	494864	19456	1683084	1 663 628	86,5 р.
Повні витрати на виробництво та реалізацію продукції, тис. грн.	5041129	5948228	7006527	1 058 299	17,8
Прибуток (збиток) від реалізації продукції, тис. грн.	113936	-134278	1456414	1 590 692	-
Чистий прибуток, тис. грн.	76798	-111956	1197966	1 309 922	-
Продуктивність праці, тис. грн/чол.	2392,7	2669,1	3946,2	1 277	47,8
Середньомісячна заробітня плата, тис. грн/осіб	19,8	21,2	24,9	3,73	17,59
Фондоозброєність, тис. грн.	1740,0	1689,8	1578,2	-112	-6,6
Рентабельність продукції, %	32,13	20,21	43,64	23	x
Рентабельність діяльності, %	1,41	-1,89	13,83	16	x

Джерело: складено автором за фінансовою звітністю підприємства

За підсумками 2022 року чистий дохід корпорації «Оболонь» склав 8661,9 млн. грн. Збільшення приросту доходів підприємства у 2022 році в порівнянні з 2021 роком відбулося за рахунок збільшення доходу від продажу мінеральної води на 23,0% та зростання доходу від надання послуг з доставки на 13,0%. Відбулося зростання прибутку від операційної діяльності з 19,5 млн до 1683 млн грн. за рахунок зменшення собівартості виробництва та незначному зростанню обсягу операційних витрат.

Позитивна динаміка збільшення фінансових результатів діяльності за 2022 рік, дозволила корпорації досягти основних запланованих фінансових



показників. Збитковість діяльності підприємства у минулому періоді та негативний вплив воєнних дій на території нашої країни не завадили компанії «Оболонь» збільшити обсяги продажу продукції. Підвищення ефективності діяльності було досягнуто за рахунок зростання частки продажу продукції на вітчизняному ринку та збільшення обсягів експорту [35].

Протягом звітного періоду ПрАТ «Оболонь» залишається ключовим гравцем галузі, яка відзначається інтенсивною конкуренцією, значним впливом сезонних змін і чутливістю до загальної економічної ситуації в Україні та світі.

Впродовж звітного періоду ПрАТ "Оболонь" активно реалізовувало свою стратегію брендінгу. Зокрема, компанія впроваджувала новий преміальний бренд пива - Germanarich, а також представила на ринку слабоалкогольні напої в категорії хард зельцер, такі як Obolon Hard Seltzer Orange & Lemon і Obolon Hard Seltzer Black Cherry [57].

ПрАТ "Оболонь" активно розширювало свій продуктовий портфель та впроваджувало нові ініціативи. Зокрема, компанія представила кілька ексклюзивних новинок, спрямованих на продаж у мережі супермаркетів "АТБ". У сегменті міцного пива були представлені нові сорти, такі як "Оболонь Київське Міцне" та "Obolon Premium Dark Brew".

Крім того, розпочалося виробництво мінеральної слабогазованої води ТМ "Оболонська". Лінійка сидрів була розширена новим різновидом - "Ciber Rose". У літньому сезоні був представлений новий напій в лінійці "Obolon HardMix" - "Obolon Hardmix Tequila&Lime".

Крім того, компанія запустила два нові смаки "Живчика" - "Живчик зі смаком яблука і винограду" та "Живчик зі смаком яблука і лісових ягід". Флагманський бренд ТМ "Оболонь" пройшов ребрендинг, відображаючи сучасні європейські тенденції в дизайні, але зберігаючи національну ідентичність та традиції бренду [57].

Товариство постійно прагне оптимізувати свою діяльність, утримуючи баланс у виробництві різних видів продукції та оперативно реагуючи на зміни споживчих настроїв та ринкових тенденцій. Цей підхід дозволив Товариству

відновити динамічний розвиток, збільшуючи обсяги продажів як на внутрішньому ринку України, так і на експорт, не зважаючи на усі виклики та складнощі останніх років.

Корпорація "Оболонь" продовжує активно розвивати свою присутність на експортних ринках та розширювати мережу фірмових магазинів. У звітному періоді компанія відповідає на ринкові тенденції, випускаючи нові продукти та впроваджуючи сучасні формати упаковки своєї продукції. Продовжуючи шукати нові можливості, ПрАТ "Оболонь" демонструє відданість стратегії росту та інновацій.

Зокрема, компанія прагне виробляти не лише конкурентоспроможні продукти, але й звертати увагу на екологічні та соціальні аспекти виробництва. ПрАТ "Оболонь" залишається в лідерах ринку, поєднуючи високу якість продукції з відповідальним та сталим бізнес-підходом.

ПрАТ "Оболонь" впроваджує інноваційні та енергозберігаючі технології, спрямовані на покращення екологічних характеристик виробництва, мінімізацію шкідливих викидів у довкілля та ощадливе використання ресурсів. На підприємствах групи впроваджена і сертифікована система з управління безпекою та гігієною праці OHSAS 18001:2007. ПрАТ "Оболонь" запроваджена програма постійного контролю виробництва та покращення якості продукції [35].

Компанія є ключовим виробником private labels пива для роздрібних мереж України.

Продовжуючи розширювати свою діяльність на експортних ринках, ПрАТ "Оболонь" експортує свою продукцію в більше ніж 60 країн світу.

Корпорація Оболонь приділяє значну увагу розвитку товарної політики. Керівництво корпорації спрямовує значні зусилля на розширення товарного асортименту, широкого задоволення потреб та смаків споживачів, збільшення частки ринку, проникнення в нові ринкові сегменти, випуску новинок та активізації продажів добре знаних продуктів.

Товарний портфель компанії «Оболонь» досить збалансований та представлений значною кількістю товарних груп. Підприємства корпорації «Оболонь» спеціалізуються на виготовленні наступних груп товарів, серед яких: пиво; сидр; мінеральна та питна вода; безалкогольні напої; слабоалкогольні напої; промислові товари.

Продукція компанії «Оболонь» широко відома в Україні та за її межами, що дозволяє компанії позиціонувати торгову марку «Оболонь», як найдорожчий вітчизняний пивний бренд. Вартість ТМ «Оболонь», за результатами експертного дослідження «Рейтинг брендів», становить 685 млн. дол [56]. Окрім цього, частина торгових марок компанії, що добре відомі споживачам набули позитивної репутації, й сприймаються як бренд. Портфель брендів корпорації «Оболонь» наведено на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Портфель брендів корпорації «Оболонь»

Удосконалення товарної політики компанії «Оболонь» протягом 2022 року відбувалося за рахунок оновлення формату упаковки та виготовлення

продуктових інновацій. До асортименту компанії у 2022 року було додано близько 20 новинок.

Удосконалення упаковки враховувало зміну ринкових тенденцій та смаків споживачів. У 2022 році компанія почала використовувати нові для ринку формати пакування, які застосовуються для пакування продуктових новинок у категорії «Пиво» та «Безалкогольні напої».

Товарний асортимент компанії «Оболонь» досить широкий та різноманітний, особливе місце в ньому займає виробництво пива. Асортиментний ряд пива за шириною охоплює 16 товарних позицій, серед яких Germanarich, Nike, Оболонь, Zibert, Carling, Zlata Praha, «0», Десант, Жигулівське, Охтирське, BeerMix, GOLDEN CASTLE EXPORT, Keten Brug, Hardmix, Piwny kubek ("Пивний кухоль"), Южанка. За глибиною асортимент пива корпорації «Оболонь» досить різноманітний та широко спрямований. Номенклатурний ряд пива корпорації «Оболонь» наведено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

#### Структура асортименту пива корпорації «Оболонь»

Ширина асортименту	Глибина асортименту
1	2
Germanarich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Germanarich blanche ж/б банка 0,5л</li> <li>• Germanarich ж банка 0,5л, скло 0,5л.</li> </ul>
Nike	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nike Grapefruit ж банка 0,5, скло 0,5 л;</li> <li>• Nike ZERO 0,0 банка 0,5л;</li> <li>• Nike Blanche ж/банка 0,5, скло 0,5 л;</li> <li>• Nike Premium ж банка 0,5, скло 0,5 л;</li> <li>• Nike Citrus ж банка 0,5, скло 0,5 л;</li> <li>• Nike LIGHT ж банка 0,5;</li> <li>• Nike CHERRY ж банка 0,5.</li> </ul>
Оболонь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оболонь Жигулівське Голдінг Експорт ПЕТ 1,5;</li> <li>• Оболонь Київське Розливне ПЕТ 0,6л; ПЕТ 1л; ПЕТ 1,95л;</li> <li>• Оболонь Premium Extra Brew ж банка 0,5л, скло 0,5л, ПЕТ 1л;</li> <li>• Оболонь Світле ж/банка 0,5л, скло 0,5л, ПЕТ 1л, ПЕТ 1,1л; ПЕТ 2,35л; Кег 30л, Кег 50л;</li> <li>• Оболонь Київське М'яке ж банка 0,5л.</li> </ul>
Zibert	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zibert Баварське ПЕТ 1,75л;</li> <li>• Zibert Світле банка 0,5л, скло 0,5л, ПЕТ 1,25л, ПЕТ 2,4л; Кег 30л, Кег 50л.</li> </ul>

1	2
Zlata Praha	• Zlata Praha ж/банка 0,5л, скло 0,5л, ПЕТ 1л.
0	• 0 Нефільтроване + ж банка 0,5л; • 0 Безалкогольне ж/банка 0,5л, скло 0,5л.
Десант	• Десант Екстраміцне ПЕТ 0,6л, ПЕТ 1,25л, ПЕТ 1,75л.
Жигулівське	• Жигулівське скло 0,5л, ПЕТ 1,25л, ПЕТ 2,4л; Кег 30л, Кег 50л.
Охтирське	• Охтирське Козацьке скло 0,5л, ПЕТ 1л, Кег 30л, Кег 50л; • Охтирське Світле скло 0,5л, ПЕТ 1л, ПЕТ 2л, Кег 30л, Кег 50л.
Carling	• Carling ж/банка 0,5л, скло 0,5л, ПЕТ 1л, Кег 30л.
BeerMix	• BeerMix Малина ж/банка 0,5л; • BeerMix Вишня ж/банка 0,5л; • BeerMix Лимон ж/банка 0,5л; • BeerMix Кола+Лайм ж/банка 0,5л.
GOLDEN CASTLE EXPORT	• GOLDEN CASTLE EXPORT ж/банка 0,5л, скло 0,5л.
Keten Brug	• Keten Brug Blonde Elegant ж/банка 0,33л; • Keten Brug Blanche Elegant ж/банка 0,33л, ж/банка 0,5л.
Hardmix	• Hardmix Citrus 6,5% скло 0,5л, ПЕТ 0,6л; • Hardmix Citrus скло 0,5л.
Piwny kubek ("Пивний кухоль")	• Piwny kubek ("Пивний кухоль") скло 0,5л, ПЕТ 0,6л; ПЕТ 0,9л, ПЕТ 2л, Кег 50л.
Южанка	• Южанка скло 0,5л, ПЕТ 1л; ПЕТ 2л, Кег 50л.

Джерело: складено автором за даними підприємства.

Так споживачі можуть обрати пиво під будь-який смак від світлого до темного, від безалкогольного до екстраміцного, з різним спектром фруктових смаків до пива преміум класу, що представлено в пакуванні різного виду (ж/банка, скло, ПЕТ, кег) та об'єму (від 0,33 л до 50 л). Найглибший товарний асортимент мають пиво Nike, Оболонь та Zibert [57].

Потенційними конкурентами компанії «Оболонь» на ринку пива є ТЗОВ "Перша приватна броварня", ПрАТ «Карлсберг Україна», ПрАТ "АБІНБЕВ ЕФЕС УКРАЇНА", ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» та ін.

Корпорація «Оболонь» займає також лідируючі позиції на ринку безалкогольних напоїв. Її товарний асортимент варіюється від безалкогольних соковмісних напоїв до квасу та високопотужних енергетичних напоїв. Асортимент безалкогольних напоїв корпорації «Оболонь» представлено в табл. 2.5.

## Структура асортименту безалкогольних напоїв корпорації «Оболонь»

Ширина асортименту	Глибина асортименту
Живчик	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Живчик Яблуко та Малина ПЕТ, 2л</li> <li>• Живчик LE'KVAS смак сливи ПЕТ, 2л</li> <li>• Живчик LE'KVAS смак смородини ПЕТ, 2л</li> <li>• Живчик LE'KVAS ПЕТ, 2л</li> <li>• Живчик Яблуко ж/банка 0,5л, ПЕТ 0,33л, ПЕТ 0,5л, ПЕТ 1л, ПЕТ 2л.</li> <li>• Живчик Яблуко негазований ПЕТ 0,33л, ПЕТ 0,5л, ПЕТ 1л, ПЕТ 2л.</li> <li>• Живчик Груша ПЕТ 1л, ПЕТ 2л.</li> <li>• Живчик Лимон ПЕТ 0,5л, ПЕТ 1л, ПЕТ 2л.</li> <li>• Живчик Вишня ПЕТ 2л</li> <li>• Живчик Апельсин ПЕТ 1л, ПЕТ 2л.</li> <li>• Живчик Яблуко та Виноград ПЕТ 2л.</li> <li>• Живчик Яблуко та Лісові ягоди ПЕТ 2л.</li> </ul>
Живчик Smart Cola	• Живчик Smart Cola ж/банка 0,5л, ПЕТ 0,5л, ПЕТ 1л, ПЕТ 2л.
Живчик Orange	• Живчик Orange ПЕТ 1л, ПЕТ 2л.
Живчик Leemon	• Живчик Leemon ПЕТ 1л, ПЕТ 2л.
Lemonissimo Lemonata	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lemonissimo Lemonata, смак лимон-огірок ПЕТ 0,8л.</li> <li>• Lemonissimo Lemonata, смак грейпфрут-базилік ПЕТ 0,8л.</li> <li>• Lemonissimo Lemonata із натуральним екстрактом трав ПЕТ 0,8л.</li> </ul>
JETT	• JETT ж/банка 0,33л, ж/банка 0,5л, ПЕТ 0,8л.
Квас "Старокиївський"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Старокиївський ПЕТ 1л, ПЕТ 2л.</li> <li>• Старокиївський Білий ПЕТ 2л.</li> </ul>
Смачна класика	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ситро ПЕТ 0,5л, ПЕТ 1л, ПЕТ 2л.</li> <li>• Лимонад ПЕТ 0,5л, ПЕТ 1л, ПЕТ 2л.</li> </ul>

Джерело: складено автором за даними підприємства.

Ширина асортиментного ряду безалкогольних напоїв складає 8 позицій, серед яких: Живчик, Живчик Smart Cola, Живчик Orange, Живчик Leemon, Lemonissimo Lemonata, JETT, Квас "Старокиївський", Смачна класика. Найбільшу глибину асортименту мають соковмісні напої ТМ «Живчик», які складають значну частку продажів в структурі безалкогольних напоїв компанії «Оболонь». Лінійка соковмісних напоїв ТМ «Живчик» була представлена на вітчизняному ринку в 2000 році, її смакові якості настільки вподобали споживачі, що впродовж понад 20 років даний напій дедалі більше користується широким попитом, та сприймається як бренд і одна із візитних карток компанії «Оболонь». У звітному році асортимент соковмісних напоїв

«Живчик» поповнили новинки: «Живчик зі смаком яблука та винограду» ПЕТ 2л, «Живчик зі смаком яблука та лісових ягід» ПЕТ 2 л.

Безалкогольні напої компанії «Оболонь» розливаються в ж/банку та ПЕТ-пляшку ємністю від 0,33л до 2л.

Корпорація «Оболонь» спеціалізується також на виробництві сидру. Ширину та глибину асортименту даного виду продукції відображено в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

### Асортимент продукції компанії «Оболонь» за категорією «Сидр»

Ширина асортименту	Глибина асортименту
Sidro Villa Bianca	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sidro Villa Bianca con gusto Fragolino Bianco ж/банка 0,33л, ПЕТ 0,8л.</li><li>• Sidro Villa Bianca con gusto Fragolino Rosso ж/банка 0,33л.</li></ul>
Ciber	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ciber Apple ж/банка 0,5л, скло 0,5л, ПЕТ 0,8л.</li><li>• Ciber Rose ж/банка 0,5л, скло 0,5л, ПЕТ 0,8л.</li><li>• Ciber Журавлина скло 0,5л,</li></ul>

Джерело: складено автором за даними підприємства.

Вперше лінійка сидрів «Ciber» від компанії «Оболонь» була представлена на українському ринку в 2015 році. Наразі, компанія намагається утримати позиції в сегменті продажу сидру докладаючи зусиль щодо розширення товарного асортименту та його урізноманітнення. Корпорація «Оболонь» виготовляє сидр під торговими марками «Ciber» та «Sidro Villa Bianca», що розливаються в ж/банку місткістю 0,33л та 0,5л, скляну пляшку 0,5 л та ПЕТ-пляшку 0,8л. У звітному періоді було оновлено лінійку сидру «Ciber» за рахунок розливу сидру «Ciber Rose» в скляну пляшку ємністю 0,5л та ПЕТ-пляшку 0,8 л.

Асортимент слабоалкогольних напоїв компанії «Оболонь» складають легкі алкогольні напої серії «Hard Seltzer», енергетичний напій BRONX та класична серія слабоалкогольних напоїв, до якої належать широко відомі: Ром Кола, Бренді Кола, Джин Тонік, Джин Грейпфрут, Orange Spritz та Водка Лайм.

Товарна номенклатура слабоалкогольних напоїв компанії «Оболонь» представлена в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

**Асортимент слабоалкогольних напоїв корпорації «Оболонь»**

Ширина асортименту	Глибина асортименту
Класична серія	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ром Кола ж/банка 0,5л, скло 0,33л.</li> <li>• Бренді Кола ж/банка 0,5л, скло 0,33л.</li> <li>• Джин Тонік ж/банка 0,5л, скло 0,33л.</li> <li>• Джин Грейпфрут скло 0,33л.</li> <li>• Водка Лайм скло 0,33л.</li> <li>• Orange Spritz ж/банка 0,5л, скло 0,33л.</li> </ul>
Енергетичні напої	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BRONX ж/банка 0,5л.</li> </ul>
Hard Seltzer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obolon Hard Seltzer Orange&amp;Lemon ж/банка 0,5л.</li> <li>• Obolon Hard Seltzer Black Cherry ж/банка 0,5л.</li> </ul>

Джерело: складено автором за даними підприємства

У звітному періоді відбулося значне оновлення асортименту слабоалкогольних напоїв завдяки випуску інноваційної серії «Hard Seltzer». Компанія «Оболонь», першою серед вітчизняних виробників слабоалкогольних напоїв, представила для українського ринку інноваційний продукт категорії «хард зельцер» та запустила новий сегмент ринку. Хард зельцер – це легкий алкогольний напій з приємним фруктовим присмаком. Лінійку напоїв хард зельцер складають Obolon Hard Seltzer Orange&Lemon та Obolon Hard Seltzer Black Cherry, що розливаються в ж/банку ємністю 0,5 л.

Для пакування продукції класичної серії слабоалкогольних напоїв компанія «Оболонь» використовує скляну пляшку місткістю 0,33 л та ж/банку 0,5 л, а енергетичний напій BRONX розливають у ж/банку 0,5 л [56].

Достатньо широкий асортимент продукції компанії «Оболонь» представлено в сегменті мінеральних та питних вод. Підприємства корпорації виготовляють: мінеральні вои під торговими марками «Оболонь» та «Охтирська»; питну воду під торговими марками «Прозора» та «Аквабаланс»; лікувально-столову воду «Збручанська 77». Детальна структура асортименту мінеральних та питних вод компанії наведено в табл. 2.8



## Товарний асортимент мінеральних та питних вод корпорації

## «Оболонь»

Ширина асортименту	Глибина асортименту
Збручанська 77	• Збручанська 77 в склі 0,5л, ПЕТ 0,5л, ПЕТ 1,5л.
Прозора	• Прозора сильногазована ПЕТ 0,5л, ПЕТ 1,5л. • Прозора негазована ПЕТ 0,5л, ПЕТ 1,5л, ПЕТ 6л.
Оболонська	• Оболонська ПЕТ 1л, ПЕТ 1,5л, ПЕТ 2л. • Оболонська-2 сильногазована ПЕТ 0,5л, ПЕТ 1л, ПЕТ 2л. • Оболонська Артезіанська ПЕТ 6л. • Оболонська-2 негазована ПЕТ 0,5л, ПЕТ 1л, ПЕТ 2л. • Оболонська слабогазована ПЕТ 1,5л. • Оболонська зі смаком лайма та м'яти ПЕТ 1л, ПЕТ 2л. • Оболонська з лимоном і апельсином ПЕТ 0,5л, ПЕТ 1л, ПЕТ 2л. • Оболонська вода, смак грейпфрута та імбиру ПЕТ 1л, ПЕТ 2л. • Оболонська плюс ментол ПЕТ 1л, ПЕТ 2л. • Оболонська плюс лимон ПЕТ 1л, ПЕТ 2л. • Оболонська негазована, смак лимон і апельсин ПЕТ 1л.
Регіональна вода	• Охтирська ПЕТ, 1.5л
Аквабаланс	• Аквабаланс Бутиль, 18.9л

Джерело: складено автором за [35].

Найбільший товарний асортимент має мінеральна вода «Оболонська», до категорії якої входять: негазована вода, слабо та сильногазована, а також вода з освіжаючими смаками. У звітному році оновлено асортиментний ряд мінеральної води – додано новинку «Оболонська слабогазована» в ПЕТ-пляшці об'ємом 1,5 л. Для фасування мінеральних та питних вод торгових марок «Оболонська», «Прозора» й «Аквабаланс» компанія використовує ПЕТ-пляшку місткістю від 0,5 л до 6л. Незначним в структурі мінеральних та питних вод є товарний асортимент лікувально-столової води, оскільки компанія пропонує лише воду ТМ «Збручанська 77» у скляній пляшці 0,5 л та ПЕТ-пляшці 0,5 л та 1,5 л. Перспективами для подальшого розвитку компанії є розширення продажу питної бутильованої води та супутніх товарів для її споживання.

Корпорація «Оболонь» виявляє відповідальне ставлення до збереження навколишнього природного середовища і широко впроваджує у виробничий процес енергоефективні технології та підходи до переробки виробничих

відходів. Такий підхід дозволив компанії розширити асортимент продукції в сегменті «промислових товарів» та налагодити виробництво наступних товарів, серед яких: пивна дробина, солод, ПЕТф-преформа, бандажна стрічка, універсальні ящики [35].

Рівень цін на продукцію компанії «Оболонь» головним чином залежить від вартості сировинних ресурсів, електроенергії та енергоносіїв, загального рівня витрат на збут, які безпосередньо формують собівартість продукції. Собівартість продукції корпорації «Оболонь» у 2022 році збільшилась на 1114 млн. грн. (22,7%) в порівнянні з попереднім періодом. Загальні витрати понесені компанією на збут продукції у 2022 році також зменшились на 19,5% в порівнянні з минулим роком. Зміну структури витрат на збут продукції корпорації «Оболонь» наведено в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

**Витрати на збут ПрАТ «Оболонь» за 2020-2022 рр., тис. грн.**

Категорії витрат	2020 рік	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення
Реклама і маркетинг	139 535	128098	23773	-104 325	-81,44
Транспортні витрати	-	28825	32597	3 772	13,09
Заробітна плата та нарахування на зарплату	222 651	223989	244909	20 920	9,34
Амортизація	171 118	189945	172772	-17 173	-9,04
Пакування	19 130	26647	27672	1 025	3,85
Ремонт та технічне обслуговування основних засобів	31 009	41561	19438	-22 123	-53,23
Оренда	550	537	607	70	13,04
Інші витрати на збут	30 894	34930	20805	-14 125	-40,44
Разом	614887	674532	542663	-131 869	-19,55

Джерело: складено автором за даними фінансової звітності підприємства.

З табл. 2.9 видно, що в структурі витрат компанії, які спрямовуються на збут, найбільшу частку складають витрати на оплату праці, амортизацію, транспортні витрати.

Обсяги доходу від реалізації продукції «Оболонь» у звітному періоді зменшилися на 46,6%. Динаміка зміни доходу від реалізації продукції в розрізі основних товарних груп представлена в табл. 2.10.

Таблиця 2.10

**Дохід від реалізації продукції ПрАТ «Оболонь»  
за 2020-2022 рр., тис. грн.**

Вид продукції	2020 рік	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення
Пиво	2 853 140	3 097 279	4482216	1 384 937	44,71
Безалкогольні напої	371 906	418 627	465550	46 923	11,21
Слабоалкогольні напої	301 428	510 516	577251	66 735	13,07
Мінеральна вода	184 753	217 681	273613	55 932	25,69
Інша реалізація	1 595 803	1 581 030	2208870	627 840	39,71
Послуги з доставки	455 839	551 125	856341	305 216	55,38
Ретро-бонуси та маркетинг	(298 042)	(466 832)	(201913)	264 919	-56,75
Разом	5464827	5909426	8661928	2 752 502	46,58

Джерело: складено автором за [56, 57].

Сукупне зростання доходу від реалізації продукції у 2022 році викликано збільшенням обсягів доходу від реалізації пива на 44,71%, мінеральної води на 25,7%, іншої реалізації - 39,7% та послуг з доставки – 55,4%. Слід відмітити, що за результатами 2022 року доходи компанії від реалізації безалкогольних напоїв зросли на 11,2%, а слабоалкогольних напоїв – 13,7%.

Діяльність компанії орієнтована на збереження балансу економічних, соціальних та екологічних вигод, які вдало поєднується зі стратегією сталого розвитку та інтересами корпорації. Основними корпоративними цінностями компанії «Оболонь» є:

- якість – виготовлення продукції із дотриманням міжнародних стандартів якості і безпеки;
- професіоналізм – висококваліфікована та злагоджена робота досвідченого персоналу;
- безпека - відповідальність за життя і здоров'я співробітників, споживачів;
- ефективність – забезпечення економічного розвитку в поєднанні із дотриманням екологічної і промислової безпеки;
- командний дух – колектив однодумців, які розділяють спільні цінності.

Компанія «Оболонь» намагається зберігати сталий рівень обсягів продажів, реалізуючи продукцію за середніми роздрібними цінами та максимально орієнтуючись на задоволення смаків споживачів.

## 2.2. Оцінка кадрового забезпечення в ПрАТ «Оболонь»

Станом на 31 грудня 2022 року облікова кількість штатних працівників становила 2195 працівників, а у минулому році середньооблікова чисельність складала 2214 чол. У звітному році чисельність персоналу ПрАТ «Оболонь» скоротилася на 19 чол, що у відсотковому відношенні складає – 0,86%.

Проведемо аналіз структури персоналу підприємства, за даними табл. 2.11.

Таблиця 2.11

### Структура персоналу на ПрАТ «Оболонь» за 2020-2022 рр.

Категорії	За рік						Відхилення			
	2020		2021		2022		2021/2020		2022/2021	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
Середньооблікова кількість штатних працівників:	2284	100	2214	100	2195	100	-70	-3,1	-19	-0,86
Непромисловий персонал	23	1,01	27	1,22	31	1,41	4	17,4	4	14,81

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ПВП, всього	2261	98,99	2187	98,8	2164	98,59	-74	-3,3	-23	-1,05
в т. ч.										
Керівники	52	2,28	47	2,1	47	2,2	-5	-9,6	0	0,00
Спеціалісти	234	10,25	203	9,3	203	9,4	-31	-13,2	0	0,00
Службовці	290	12,70	297	13,6	295	13,6	7	2,4	-2	-0,67
Робітники	1685	73,77	1640	75,0	1619	74,8	-45	-2,7	-21	-1,28
Всього	2284	100	2214	100	2195	100	-70	-3,1	-19	-0,86

Джерело: складено автором за даними підприємства

Серед загальної чисельності штатних працівників у 2021 році нараховувалося керівників – 47 осіб (2,1%), професіоналів та фахівців – 203 осіб (9,3%), технічних службовців – 297 осіб (13,6%), кваліфікованих та інших робітників – 1640 осіб (75%).

За результатами 2022 р. структура персоналу ПрАТ «Оболонь» була наступною: керівників – 47 осіб (2,2%), професіоналів та фахівців – 203 осіб (9,4%), технічних службовців – 295 осіб (13,6%), кваліфікованих та інших робітників – 1619 осіб (74,8 %).

За даних табл. 2.11 видно, що протягом звітнього періоду відбулися не значні зміни у структурі персоналу. Слід відмітити скорочення промислово-виробничого персоналу на 23 особи, також знизилась чисельність робітників на 23 особи, а кількість непромислового персоналу збільшилась на 4 чол.

В структурі персоналу переважає чисельність робітників, їх частка в 2022 році становила 74,8% від усього персоналу підприємства, в 2021 році їхня кількість складала 75,0 %, а в 2020 році – 73,7 %.

Розподіл персоналу підприємства за гендерною ознакою наведено в табл. 2.12.

З наведених даних в табл. 2.12 видно, що відбулися зміни в складі статевій структурі персоналу ПрАТ «Оболонь». У 2020 – 2022 роках на ПрАТ «Оболонь» було більше чоловіків, їх частка становила близько 72% від загальної чисельності персоналу.

**Склад персоналу ПрАТ «Оболонь» за статевою ознакою  
в 2020-2022 рр., осіб**

Стать	Кількість осіб						Відхилення 2021-2020		Відхилення 2018-2017	
	2020 р.	%	2021р.	%	2022 р.	%	абс, +/-	%	абс, +/-	%
Чоловіки	1641	71,85	1576	71,18	1573	71,6	-65	-3,961	-3	-0,2
Жінки	643	28,15	638	28,82	622	28,3	-5	-0,77	-16	-2,5
Разом	2284	100	2214	100,00	2195	100,0	-70	-3,06	-19	-0,9

Джерело: складено автором за [56; 57].

Основні дані щодо розподілу персоналу за рівнем освіти представлено в табл. 2.13.

**Структура персоналу в ПрАТ «Оболонь» за освітньою складовою,  
2020-2022 рр.**

Показник	2020		2021		2022	
	всього, осіб	%	всього, осіб	%	всього, осіб	%
повна середня освіта	458	20,05	481	21,73	458	20,87
професійно-технічна освіта	567	24,82	691	31,21	588	26,79
неповна вища освіта	388	16,99	314	14,18	320	14,58
повна вища освіта	871	38,13	728	32,88	829	37,77
Разом	2284	100	2214	100	2195	100

Джерело: складено автором за даними підприємства

Узагальнюючи дані про структуру персоналу за рівнем освіти, можна стверджувати, що з кожним роком зберігається постійний склад працівників, які мають неповну вищу і вищу освіту.

Вище наведені дані вказують, що чисельність працівників з вищою освітою у 2020 році становила 871 особи, що складає 38,13% від середньооблікової; у 2021 році – 728 осіб (32,88 %); у 2022 році – 829 осіб (37,8%). По динаміці структури слід відмітити збільшення працюючих з вищою освітою у 2022 рр.

Проаналізуємо склад та структуру персоналу в ПрАТ «Оболонь» за віковою структурою (табл. 2.14.).

Таблиця 2.14

**Склад та структура персоналу ПрАТ «Оболонь» за віковою ознакою**

Показник	2020		2021		2022	
	всього, осіб	%	всього, осіб	%	всього, осіб	%
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
до 30 р.	327	14,32	337	15,22	338	15,40
від 31 до 40 р.	513	22,46	698	31,53	617	28,11
від 41 до 50 р.	702	30,74	778	35,14	871	39,68
від 51 до 60 р.	358	15,67	216	9,76	184	8,38
старше 60 р.	384	16,81	185	8,36	185	8,43
Разом	2284	100,00	2214	100,00	2195	100,00

Джерело: складено автором за [56; 57].

Аналізуючи отримані результати, можна зробити висновок, що у 2022 році зміни відбулися у кількості за всіма віковими категоріями.

Підсумовуючи табл. 2.14, можна стверджувати, що в ПрАТ «Оболонь» спостерігається тенденція до збереження стабільного складу працівників, які мають значний досвід роботи на підприємстві. Це може свідчити про визнання та цінність досвіду та внеску цих працівників у діяльність компанії. Але важливим для ПрАТ «Оболонь» є привертання та утримання молодих спеціалістів, які можуть стати резервом для природної ротації працівників.

Дослідження структури персоналу за рівнем кваліфікації має важливе значення для успішного управління людськими ресурсами та ефективності організації.

Найбільшу частку в структурі персоналу за рівнем кваліфікації за підсумками звітного періоду займають кваліфіковані працівники 41,5% та висококваліфіковані 14,9%. Найменшу кількість на підприємстві складають некваліфіковані працівники їх чисельність скоротилася з 79 осіб у 2020 році до 59 осіб у 2022 р. (рис. 2.2).

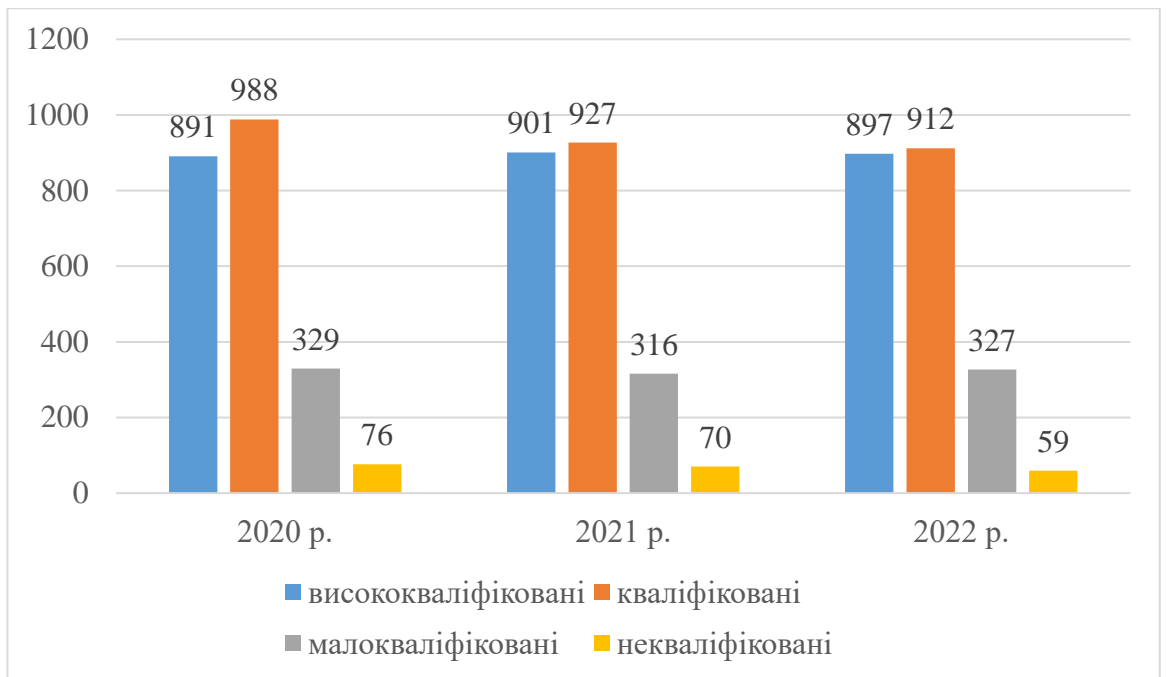


Рис. 2.2. Структура персоналу корпорації Оболонь за рівнем кваліфікації

Розрахунок основних показників руху персоналу корпорації Оболонь за 2020-2022 роки наведено в табл. 2.15.

Протягом звітнього періоду було прийнято 142 працівники та звільнено 135 робітників.

Таблиця 2.15

**Показники руху персоналу ПрАТ «Оболонь»**

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення	
				(+/-)	%
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	2284	2214	2195	-19	-0,9
Кількість прийнятих штатних працівників, осіб	97	133	142	9	6,8
Кількість звільнених штатних працівників, всього осіб, в т. ч:	83	114	135	21	18,4
- із причини зміни в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників, осіб)	72	94	82	-12	-12,8



Кінець табл. 2.15

1	2	3	4	5	6
- із причин плинності кадрів (за власним бажанням, порушення трудової дисципліни, за угодою сторін, тощо), осіб	11	20	53	33	165,0
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду, осіб	2208	2113	2055	-58	-2,74
Коефіцієнт загального обороту	7,9	11,2	12,6	1,46	x
Коефіцієнт обороту по прийому	4,25	6,01	6,47	0,46	x
Коефіцієнт обороту по вибуттю	3,63	5,15	6,15	1,00	x
Коефіцієнт плинності кадрів	3,15	4,25	3,74	-0,51	x
Коефіцієнт відновлення працівників	117	117	105,19	-11,48	x
Коефіцієнт постійності кадрів	0,97	0,95	0,94	-0,02	x

Джерело: розраховано автором

Коефіцієнт плинності персоналу у 2020 році склав 3,15 %, у 2021 році його значення зросло до 4,25%, а у 2022 році зменшилось до 3,74% (при середньому показнику по Україні відповідно до загальногалузевих оглядів ЕУ – 19%).

Керівництво корпорації Оболонь приділяє значну увагу нормуванню праці та тайм-менеджменту управлінських процесів. Тайм-менеджмент забезпечує систематичний підхід до управління часом для досягнення максимальної продуктивності та ефективності роботи. Цей процес включає в себе планування, організацію та контроль часу, який присвячений виконанню завдань та досягненню бізнес-цілей. Ось кілька ключових аспектів тайм-менеджменту ПрАТ «Оболонь» [35].

1. Планування завдань і пріоритетів. Визначення основних завдань на день, тиждень, місяць. Встановлення пріоритетів для найважливіших завдань і проектів.

2. Використання технологій та інструментів. Використання ефективних програм та програмних рішень для планування і контролю часу. Використання календарів, завдань та інших інструментів для відстеження та організації робочих процесів.

3. Делегування завдань. Визначення завдань, які можна делегувати іншим членам команди. Забезпечення чіткого розуміння завдань та рівня відповідальності кожного із виконавців.

4. Перерви та відпочинок. Розуміння важливості перерв для підтримання високого рівня продуктивності. Планування коротких перерв для відновлення енергії та підвищення концентрації.

5. Ефективні збори та зустрічі. Максимізація продуктивності зборів за допомогою чіткого порядку денного та визначення конкретних цілей. Мінімізація кількості і тривалості непродуктивних зустрічей.

6. Навчання та розвиток. Інвестування в навчання та розвиток персоналу для покращення навичок управління часом. Використання навчальних ресурсів для оптимізації ефективності робочих процесів.

7. Запобігання перевантаженню. Розподіл завдань відповідно до ресурсів та обов'язків команди. Забезпечення реальних термінів виконання завдань для уникнення перевантаження.

8. Відстеження результативності. Використання метрик та ключових показників ефективності для оцінки результатів використання часу. Постійний аналіз та вдосконалення стратегій та підходів до тайм-менеджменту.

Тайм-менеджмент на підприємстві є важливим елементом успішного ведення бізнесу, що сприяє підвищенню продуктивності та досягненню поставлених цілей. Раціональне використання робочого часу є ключовим резервом для збільшення продуктивності праці, оскільки дозволяє збільшити обсяги виробництва без потреби в додаткових інвестиціях.

Аналіз використання робочого часу проводять у двох напрямках: виявлення витрат робочого часу та непродуктивності його використання.

Кількість календарних днів у 2021-2022 рр. становила 365 днів, з яких 250 днів формували номінальний фонд робочого часу (табл. 2.16).

## Динаміка зміни номінального та ефективного фонду робочого часу

## ПрАТ «Оболонь» за 2021-2022 рр.

## в розрахунку на одного середньооблікового працівника

№ з/п	Показники	2021 р.	2022 р.	Абс. відхилення	Відхилення, %
1.	Календарний фонд робочого часу, дні	365	365	-	-
2.	Номінальний фонд робочого часу, год	2000	2000	0	0
3.	Ефективний фонд робочого часу, год	1875	1925	50	2,67
4.	Середня тривалість робочого дня, год	7,5	7,7	0,2	2,67
5.	Частка номінального фонду в календарному фонді робочого часу, %	68,49	68,49	0,00	0,00
6.	Частка ефективного фонду в календарному фонді робочого часу, %	64,21	65,92	1,71	2,67

Джерело: складено автором за [56; 57].

Середня тривалість робочого дня у розрахунку на одного працівника у 2022 році складала 7,7 год, що на 2,67% більше ніж у минулому році. Ефективний фонд робочого часу збільшився, і у звітному періоді склав 1925 год. Частка ефективного фонду в календарному фонді зросла з 64,21% у 2021 році до 65,92% у 2022 році.

Показники використання робочого часу працівниками корпорації Оболонь протягом 2020-2022 років наведено в табл. 2.17.

## Аналіз використання робочого часу працівниками

## ПрАТ «Оболонь» в 2020-2022 рр.

№ з/п	Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення, %	
					абс, +/-	%
1	2	3	4	5	6	7
1.	Фонд робочого часу, люд.-год.	6502548	6464880	6426960	-37920	-0,59
2.	Відпрацьований час, люд.-год.	4568000	4428000	4407560	-20440	-0,46
3.	Невідпрацьований час, люд.-год. в т. ч.:	1934548	2036880	2019400	-17480	-0,86
3.1	- щорічні відпустки	986619	1099915	1151058	51142,8	4,65
3.2	тимчасової непрацездатності	386909	448113	464462	16348	3,65
3.3	відпусток без збереження зарплати за згодою сторін	212800	162950	141358	-21592	-13,25

1	2	3	4	5	6	7
3.4	інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	77381	244425	161552	-82873	-33,91
3.5	переведення з економічних причин на неповний робочий день	-	-	-	-	-
3.6	інші причини	270836	81475	100970	19494	23,93

Джерело: складено автором

Середньооблікова чисельність персоналу підприємства у звітному періоді скоротилася на 19 осіб, при цьому, відповідно зменшився фонд робочого часу на 37920 люд-год. Кількість відпрацьованого часу зменшилась на 0,46%, а значення невідпрацьованого часу скоротилось на 0,86%. У структурі невідпрацьованого часу відбулося зростання кількості годин на щорічні відпустки на 4,65%, з причин тимчасової непрацездатності на 3,65%. Скоротилися втрати робочого часу на відпустки без збереження заробітної плати а 13,25%, інших відпусток без збереження заробітної плати на 33,9% та інших причин на 23,9%.

Середня чисельність позаштатних робітників та осіб, які працюють сумісниками склала 33 людини. На підприємстві не має працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня чи тижня.

Найбільш повно характеризує рівень ефективності управління персоналом та його кадровий потенціал рівень продуктивності праці (табл. 2.18).

Як видно з табл. 2.18, показники продуктивності праці корпорації Оболонь у звітному періоді значно покращились. Середньорічний виробіток одного робітника у 2022 році зріс на 48,1%, а середньо-годинний виробіток на 48,5%. При цьому середня тривалість робочого дня у звітному періоді збільшилась з 7,5 год до 7,7 год.

Зростання обсягів виробленої продукції в умовах зменшення чисельності робітників та зростання тривалості робочого дня, може свідчити про збільшення навантаження. Питома вага робітників в складі ПВП суттєво не

змінилася, що вказує на забезпеченість потреб підприємства у достатньої кількості робітників для виконання виробничих завдань.

Таблиця 2.18

**Основні показники продуктивності праці ПрАТ «Оболонь», 2020-2022 рр.**

№ з/п	Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення 2022/2021	
					абсолютне, +/-	відносне, %
1	2	3	4	5	6	7
1	Обсяг виробництва продукції, тис. грн.	5464827	5909426	8661928	2752502	46,58
2	Середньооблікова кількість ПВП, всього, осіб	2261	2187	2164	-23	-1,05
3	- робітники, осіб	1685	1640	1619	-21	-1,28
4	Відпрацьовано всіма робітниками, люд.-днів	585641	590400	572410	-17 990	-3,05
5	Відпрацьовано всіма робітниками, люд.-годин	4568000	4428000	4407560	-20 440	-0,46
6	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП (п.1/п.2), тис. грн	2417,0	2702,1	4002,7	1 300,67	48,14
7	Середньорічний виробіток на одного робітника (п.1/п.3) тис. грн	3243,2	3603,3	5350,2	1 746,86	48,48
8	Середньогодинний виробіток одного робітника (п.1/п.5), тис. грн	1,20	1,33	1,97	0,63	47,26
9	Тривалість робочого дня (п.5/п.4), год	7,8	7,5	7,7	0,20	2,67
10	Відпрацьовано одним робітником в рік, днів	259,0	270,0	264,5	-5,4	-2,02
11	Питома вага робітників в складі ПВП (п.3/п.2), %	74,5	75,0	74,8	-0,2	x

Джерело: розраховано автором за звітністю підприємства

Вплив основних чинників на продуктивність праці персоналу відслідковують на основі виконання факторного аналізу. В основі факторного

аналізу лежить побудова факторної моделі, в якій можна відстежити взаємозв'язок різних чинників із результативним показником. Мета факторного аналізу визначити як зміна кожного із факторів вплине на зміну результативного показника.

До факторів, що впливають на середньорічний виробіток одного працівника належать: кількість відпрацьованих днів за рік одним робітником; середня тривалість робочого дня і середньо-годинний виробіток на одного робітника (табл. 2.19).

Таблиця 2.19

**Факторний аналіз продуктивності праці ПрАТ «Оболонь»**

Показник	Умовне позначення	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення
Кількість відпрацьованих днів одним працівником за рік	a	270	264,5	-5,4
Середня тривалість робочого дня, год	b	7,5	7,7	0,2
Середньогодинний виробіток одного робітника, тис. грн./людино-год	c	1,33	1,97	0,63
Середньорічний виробіток одного робітника, тис.грн	Y	2702,1	4002,7	1300,7

Джерело: розраховано автором за [56; 57].

Факторна модель середньорічного виробітку одного робітника:  $Y = a \cdot b \cdot c$ .

Зміна кожного із факторів становить:

$$\Delta a = a_1 - a_0 = 264,5 - 270 = -5,4 \text{ днів};$$

$$\Delta b = b_1 - b_0 = 7,7 - 7,5 = 0,2 \text{ год}$$

$$\Delta c = c_1 - c_0 = 1,97 - 1,33 = 0,63 \text{ тис. грн/ люд-год}$$

Вплив скорочення кількості відпрацьованих днів одним працівником складає:

$$\Delta Y_a = \Delta a * b_0 * c_0 = -5,4 * 7,5 * 1,33 = -54,48 \text{ тис. грн.}$$

Вплив зростання тривалості робочого дня складає:

$$\Delta Y_b = a_1 * \Delta b * c_0 = 264,5 * 0,2 * 1,33 = 70,6 \text{ тис. грн.}$$

Вплив збільшення середньогодинного виробітку одного робітника:

$$\Delta Y_c = a_1 * b_1 * \Delta c = 264,5 * 7,7 * 0,63 = 1284,5 \text{ тис. грн.}$$

Перевірку виконують з метою визначення правильності проведених розрахунків. Сумарний вплив всіх факторів має співпадати зі зміною результуючого показника:

$$\Delta Y = \Delta Y_a + \Delta Y_b + \Delta Y_c = -54,48 + 70,6 + 1284,5 = 1300,7 \text{ тис. грн.}$$

=

$$\Delta Y = Y_1 - Y_0 = 4002,7 - 2702,1 = 1300,7 \text{ тис. грн.}$$

Зростання продуктивності праці у 2022 році на 1300, 7 тис. грн відбулося за рахунок впливу низки факторів. Зменшення кількості відпрацьованих днів на 5,4 сприяло скороченню виробітку одного працівника на 54,48 тис. грн. Зростання тривалості робочого дня на 0,2 год дозволило збільшити продуктивність праці на 70,6 тис. грн. За рахунок збільшення середньогодинного виробітку одного працівника на 0,63 тис. грн./людино-год середньорічний виробіток зріс на 1284,5 тис. грн. Сумарний вплив зазначених чинників дозволив збільшити продуктивність праці ПрАТ «Оболонь» з 2702,1 тис. грн. у 2021 році до 4002,7 тис. грн. у 2022 році.

Порядок мотивування та стимулювання персоналу ПрАТ «Оболонь» регламентує Положення про оплату праці працівників ПрАТ «Оболонь».

Положення про оплату праці корпорації Оболонь складено у відповідності із чинними законодавчими документами, серед яких: Кодекс законів про працю України, Господарський кодекс України, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про охорону праці», Податковий кодекс України, Інструкція зі статистики заробітної плати, Статут ПрАТ «Оболонь», інші законодавчі акти, які стосуються оплати праці.

Основною формою матеріального заохочення персоналу корпорації Оболонь є виплата заробітної плати. Вона відображає фінансову вартість роботи працівника і має безпосередній вплив на його мотивацію та задоволеність роботою. Кожен працівник корпорації отримує заробітну плату за виконану ним роботу відповідно до установлених норм праці (норм часу, посадових обов'язків). Розмір заробітної плати працівника залежить від складності і умов виконуваної роботи, розвитку професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів діяльності ПрАТ «Оболонь» за звітний період.

Для нарахування заробітної плати на ПрАТ «Оболонь» використовують наступні системи оплати праці:

- погодинну і погодинно-преміальну;
- відрядну і відрядно-преміальну.

Дані системи оплати праці максимально враховують специфіку, зміст та характер виконуваних завдань різних категорій персоналу.

Матеріальна винагорода працівників корпорації Оболонь включає наступні форми виплат:

- основна заробітна плата – це компенсація за виконану працю згідно з установленими стандартами праці, такими як норми часу, виробітку, обслуговування та посадові обов'язки. Вона визначається у вигляді тарифних ставок (окладів) для робітників та відрядних розцінок, а також посадових окладів для спеціалістів;

- додаткова заробітна плата – це компенсація за роботу понад установлені норми, за трудові успіхи й винахідництво, а також за особливі



умови праці. До неї входять доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством;

- заохочувальні і компенсаційні виплати – виплати у формі винагород за досягнення цільових показників, премій за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні, а також інші грошові й матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або виплачувані понад норми, встановлені відповідними актами.

Структура фонду оплати праці ПрАТ «Оболонь» за 2020-2022 рр. наведена в табл. 2.20.

Таблиця 2.20

#### Динаміки структури фонду оплати праці

Показник	2020 р.		2021 р.		2022 р.		Відхилення	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	Абс., ±	Віднос., %
Фонд оплати праці штатних працівників, усього	542647	100	563515	100	656949	100	93434	16,6
Фонд основної заробітної плати	206206	38	242311,5	43	262779,6	40	20468,2	8,4
Фонд додаткової заробітної плати	313107	57,7	289083,2	51,3	354095,5	53,9	65012,3	22,5
Заохочувальні та компенсаційні виплати	23333,8	4,3	32120,4	5,7	40073,9	6,1	7953,5	24,8

Джерело: розраховано автором за звітністю підприємства

Фонд оплати праці персоналу ПрАТ «Оболонь» в період 2020-2022 років збільшився з 542,6 млн грн до 656,9 млн.грн. За підсумками 2022 року, фонд оплати праці був сформований на 40% із виплат, що спрямовані на виплату основної заробітної плати, 53,9 % із виплат на додаткову заробітну плату, а 6,1 % становили заохочувальні та компенсаційні виплати. Зростання фонду оплати праці у звітному періоді відбулося за рахунок збільшення фонду основної заробітної плати на 8,4%, фонду додаткової заробітної плати – на 22,5%, заохочувальних та компенсаційних виплат – на 24,8%.

З метою забезпечення прямої зацікавленості працівників у виконанні запланованих показників ефективності, а також для посилення їх мотивації в досягненні максимально високих результатів при виконанні своїх обов'язків за допомогою встановлення зв'язку між якістю, результатом їх роботи і винагородою, на підприємстві встановлено стимулюючі (негарантовані) виплати, в тому числі і премії.

Корпорація Оболонь виплачує наступні види премій для різних категорій працівників, серед яких:

- а) місячна премія;
- б) квартальна премія;
- в) річна премія.

Вид премії для тієї чи іншої посади визначається виходячи з підрозділу (цеху, відділу, служби) в структурі якої знаходиться посада працівника, і рівня посади.

Виплата премій здійснюється із змінної частини фонду оплати праці, що становить певний відсоток від постійної частини фонду оплати праці. Премія не нараховується по тих посадах і професіях по яких не затверджені показники преміювання. Облік виконання показників преміювання проводиться за звітний період згідно довідки про преміювання.

Працівникам, які відпрацювали неповний місяць у зв'язку з призовом до лав Збройних сил України, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку зі скороченням штатів, звільнилися за станом здоров'я та з інших поважних причин, які передбачені трудовим законодавством, виплата премій здійснюється за фактично відпрацьований час.

Преміювання працівників за виконання особливо важливого завдання проводиться з фонду оплати праці. До переліку особливо важливих виробничих завдань, за виконання яких виплачується премія, відносяться:

- виконання спеціальних завдань, не передбачених виробничою програмою;
- терміновий і високоякісний ремонт технологічного обладнання;

- освоєння випуску нових видів продукції в стислі терміни;
- усунення аварій і порушень нормального функціонування виробничих процесів;
- виконання робіт, які покращили економічне становище підприємства, мінімізували кредитні ризики, збільшили обсяги реалізації.

Підставою для нарахування та виплати винагороди є виробниче завдання директора за напрямком затверджене генеральним директором. Загальна сума премії в кожному конкретному випадку визначається директором за напрямком і затверджується генеральним директором. По закінченню робіт керівник структурного підрозділу надає висновок (акт) про виконання завдання та список осіб, які приймали безпосередню участь в його виконанні. Конкретні розміри премії виконавцям робіт визначаються керівником структурного підрозділу, узгоджуються з директором за напрямком, фінансовим директором, головним бухгалтером, заступником директора з управління персоналом та затверджуються генеральним директором.

Пропозиції щодо збільшення чи зменшення розміру премії або позбавлення премії подаються до Відділу наукової організації праці та заробітної плати разом із довідками на преміювання першого робочого дня місяця, що настає за звітним.

При невиконанні показника або декількох показників преміювання, змінна частина не виплачується у розмірі що відповідає конкретному показникові преміювання.

Генеральний директор має право зменшити розмір премії частково або позбавити працівника премії повністю строком до 3-х місяців з оформленням відповідного наказу, якщо працівником допущені серйозні недоліки в роботі, а також порушення трудової, виробничої дисципліни, правил охорони праці та правил внутрішнього трудового розпорядку.

У корпорації розроблений перелік підстав, відповідно до яких працівникам може бути зменшений розмір премій або вони можуть бути позбавлені премії повністю (табл. 2.21.).

**Додаткові показники та умови преміювання керівників, професіоналів,  
фахівців, технічних службовців та робітників**

Перелік показників та умов депреміювання	Розмір зменшення у відсотках до визначеного розміру змінної частини ФОП, %
невиконання наказів та розпоряджень керівництва у встановлений термін, в т.ч. зрив термінів виконання робіт	до 100%
порушення технологічних режимів, інструкцій	до 100%
перевитрати сировини, допоміжних матеріалів з вини працівника	до 100%
виготовлення продукції, що виявились браком з вини працівника	до 100%
порушення вимог санітарних норм і правил	до 100%
невиконання приписів служб державного нагляду і служби охорони праці та наказів Генерального директора з питань охорони праці	до 100%
неприйняття заходів по усуненню порушень з охорони праці та пожежної безпеки	до 100%
допуск до виконання робіт без інструктажу, а для осіб, які виконують роботи згідно з переліком робіт підвищеної небезпеки, без проведення навчання та наявності посвідчень	до 100%
несвоєчасна здача встановленої документації	до 100%
виведення з ладу або поломка устаткування з вини працівника	до 100%
невиконання виробничого завдання з вини працівника	до 100%
неправильне оформлення встановлених документів	до 100%
невиконання посадових обов'язків (вказується відповідний пункт посадової інструкції)	до 100%
порушення правил внутрішнього трудового розпорядку	до 100%
несвоєчасне усунення невідповідностей зовнішніх та внутрішніх аудитів по системах управління	до 100%

Джерело: розраховано автором за звітністю підприємства

Повністю позбавляються премії працівники, які мали прогули, крадіжки, порушення громадського порядку, а також знаходилися на робочому місці у нетверезому стані або стані наркотичного сп'яніння – строком до 3-х місяців, з оформленням наказу по підприємству.

З метою підвищення продуктивності праці, покращення мотивації робітників та посилення відповідальності за кінцевий результат праці для оплати праці окремих висококваліфікованих робітників замість погодинних тарифних ставок застосовується установлення персональних окладів, доплат за професійну майстерність з урахуванням трудового вкладу в кінцеві результати

роботи ПрАТ «Оболонь», також установлюються доплати за суміщення професій згідно об'ємів виконання робіт заданої якості за рахунок економії фонду оплати праці відповідного підрозділу.

При погіршенні (поліпшенні) виробничих показників персональні оклади, доплати за профмайстерність можуть відмінятись, зменшуватись (збільшуватись) у розмірі протягом календарного року.

Доплати і надбавки встановлюються у відповідності до переліку доплат і надбавок, що представлені нижче.

Таблиця 2.22

**Перелік доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів співробітників ПрАТ «Оболонь»**

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2
<i>Доплати</i>	
За почесні звання України	«Заслужений» - 20% посадового окладу
За науковий ступінь (за умови відповідності профілю роботи, виконуваних обов'язків, роботи)	Доктора наук – 25% посадового окладу Кандидата наук – 15% посадового окладу
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику визначаються наявністю отриманої економії за тарифними ставками та окладами суміщуваних працівників
За роботу у важких та шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці – до 12% тарифної ставки (окладу)
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт	Доплати одному працівнику визначаються наявністю отриманої економії за тарифними ставками та окладами, які могли б виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників
За виконання разом зі своєю роботою обов'язків тимчасово відсутнього працівника	Від тарифної ставки (окладу) тимчасово відсутнього працівника
За роботу в нічний час (з 22 <sup>00</sup> - 6 <sup>00</sup> години)	40% годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу у вечірню зміну при багатозмінному режимі роботи (з 18 <sup>00</sup> - 22 <sup>00</sup> годин)	20% годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в вечірню зміну

1	2
За керівництво бригадою (бригадиру не звільненому від основної роботи)	З чисельністю робітників до 10 осіб – 15 % тарифної ставки; з чисельністю робітників понад 10 осіб – 25% тарифної ставки; з чисельністю робітників понад 25 осіб – 40% тарифної ставки. Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб, встановлюється доплата в розмірі до 50% відповідної доплати бригадиру
<u>Надбавки</u>	
За відзнаку «Знак Пошани» Міністерства аграрної політики України	15% тарифної ставки (окладу)
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду - 12%; IV розряду - 16%; V розряду - 20%; VI розряду - 24%.
За класність водіям вантажних та легкових автомобілів, автобусів	водіям 1-го класу – 25% тарифної ставки, водіям 2-го класу – 10% тарифної ставки
За класність трактористам, машиністам, механізаторам	до заробітку на механізованих роботах, які оплачуються по тарифних ставках трактористів-машиністів: I класу – 20%; II класу – 10%.
За ненормований робочий день водіям легкових автомобілів	25% тарифної ставки

Джерело: розраховано автором за звітністю підприємства

Підставою для встановлення персональних окладів, доплат та надбавок є відповідний наказ генерального директора про встановлення персональних окладів, доплат та надбавок на підставі службових записок керівників структурних підрозділів погоджених директорами за напрямками.

Динаміка структури фонду додаткової заробітної плати в ПрАТ «Оболонь» наведена в табл. 2.23.

Дані табл. 2. 23 свідчать, що фонд додаткової заробітної плати ПрАТ «Оболонь» за підсумками 2022 року збільшився на 22,5%.

**Динаміка структури фонду додаткової заробітної плати  
ПрАТ «Оболонь»**

Показник	2020 р.		2021 р.		2022 р.		Відхилення	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	Абс, ±	віднос, %
Фонд додаткової заробітної плати, всього	313107,3	100	289083,2	100	354095,5	100	65012,3	22,5
Надбавки і доплати до тарифних ставок та посадових окладів	33502,5	10,7	34690,0	12	38596,4	10,9	3906,4	11,3
- Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)	213852,3	68,3	203225,5	70,3	251761,9	71,1	48536,4	23,9
- Виплати, пов'язані з індексацією зарплати	27553,4	8,8	22837,6	7,9	28327,6	8,0	5490,1	24,0
- Компенсація втрати частини заробітку з причин порушення термінів її виплати	38199,1	12,2	28330,2	9,8	35409,6	10,0	7079,4	25,0

Джерело: розраховано автором за звітністю підприємства

Таке підвищення відбулося за рахунок зростання виплат за наступними статтями, а саме: надбавки і доплати до тарифних ставок та посадових окладів підвищились на 11,3%, оплата премій та винагород, що носять систематичний характер – 23,9%, виплати, пов'язані з індексацією зарплати – 24%, компенсація втрати частини заробітку з причин порушення термінів її виплати – 25%. У структурі фонду додаткової заробітної плати найбільшу частку складають премії та винагороди, що носять систематичний характер – 71,1%, надбавки та

доплати до тарифних ставок та посадових окладів становлять 10,9 %, виплати спрямовані на компенсацію втрати частини заробітку з причин порушенням термінів її виплати – 10%, а виплати, пов'язані з індексацією зарплати займають найменшу частку 8%.

Виплати корпорації Оболонь, що носять заохочувальний та компенсаційний характер зростали протягом досліджуваного періоду: у 2020 році їх сума складала 23,3 млн.грн, наступного 2021 року – 32,1 млн. грн, а у 2022 році їх значення сягнуло 40,07 млн. грн.

Структура заохочувальних та компенсаційних витрат ПрАТ «Оболонь» за 2020-2022 роки наведена на рис. 2.3

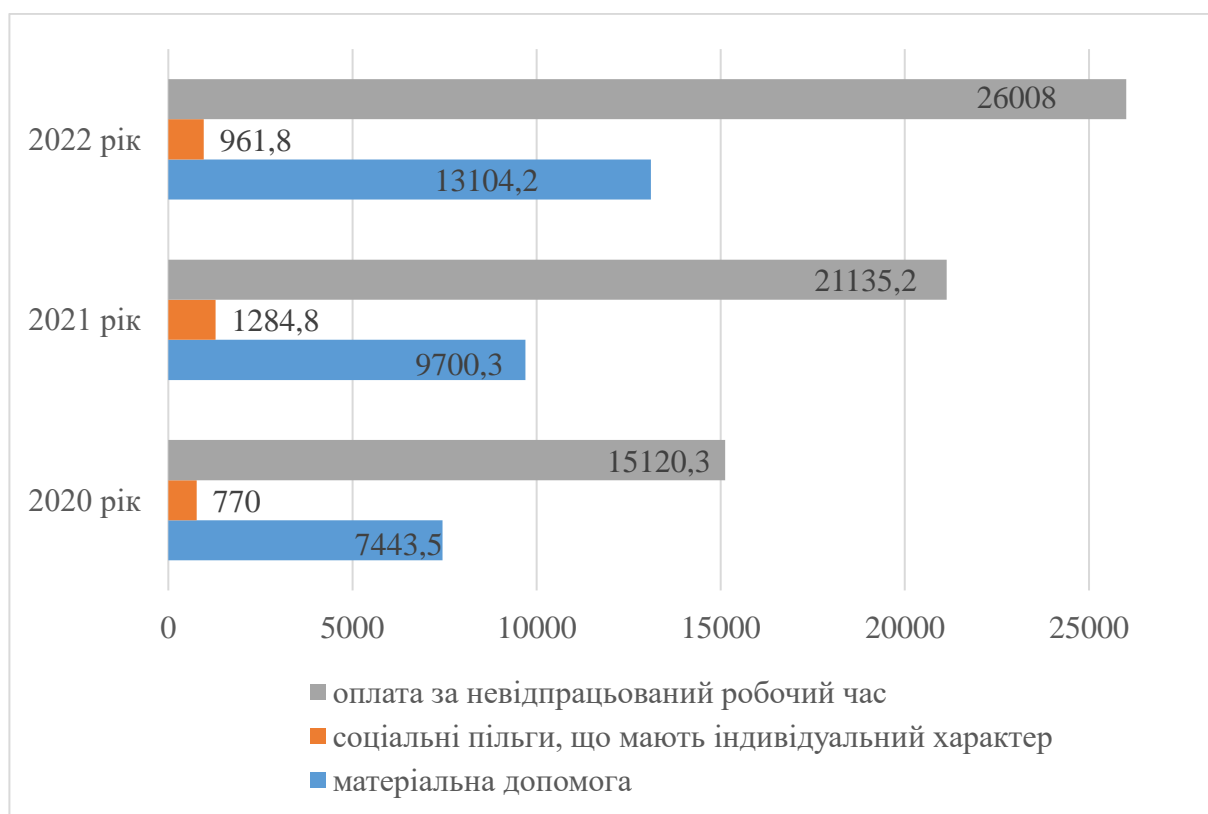


Рис. 2.3 Структура заохочувальних та компенсаційних виплат, тис. грн

Джерело: розраховано автором за звітністю підприємства

В структурі заохочувальних та компенсаційних витрат корпорації Оболонь найбільшу частку займають виплати за невідпрацьований час – 64,9% (26,0 млн. грн), витрати на матеріальну винагороду становлять 32,7%, і



найменша частка припадає на оплату соціальних пільг, які мають індивідуальний характер – 2,4%

В корпорації Оболонь передбачена виплата матеріальної допомоги на оздоровлення для штатних працівників, що йдуть в щорічну відпустку тривалістю не менше 5 календарних днів. Матеріальна допомога встановлюється пропорційно стажу роботи в ПрАТ «Оболонь» в розмірі 310 грн за повний відпрацьований календарний рік, та визначається як кількість повних відпрацьованих років помножена на 310 грн.

Права на отримання матеріальної допомоги позбавляються порушники трудової дисципліни і особи, які здійснили порушення громадського порядку, крадіжки, здійснили прогул або знаходилися на робочому місці у нетверезому стані.

В корпорації Оболонь дотримуються принципу диференціації заробітної плати, розмір якої варіюється в залежності від займаної посади, рівня досвіду, кваліфікації, характеру та складності виробничих завдань. Рівень диференціації заробітної плати між категоріями виробничого та управлінського персоналу ілюструють дані табл. 2.24.

Таблиця 2.24

**Динаміка середньої заробітної плати персоналу ПрАТ «Оболонь»**

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення	
	тис. грн	тис. грн	тис. грн	абсолютне, ±	відносне, %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Середньооблікова кількість ПВП, осіб	2261	2187	2164	-23,0	-1,1
- виробничий персонал	1685	1640	1619	-21,0	-1,3
- управлінський персонал	576	547	545	-2,0	-0,4
Фонд заробітної плати ПВП, тис. грн.	542647	563515	656949	93434,0	16,6
- виробничий персонал	347784	368016	417702	49686,0	13,5
- управлінський персонал	194863	195499	239247	43748,0	22,4

1	2	3	4	5	6
Середньомісячна зарплата одного працівника (ПВП), тис. грн	20,0	21,5	25,3	3,8	17,8
- виробничий персонал	17,2	18,7	21,5	2,8	15,0
- управлінський персонал	28,2	29,8	36,6	6,8	22,8
Коефіцієнт співвідношення середньої зарплати управлінського персоналу до середньої зарплати виробничого персоналу	1,64	1,59	1,70	x	x

Джерело: розраховано автором за звітністю підприємства

З вище наведених даних видно, що середньомісячна заробітна плата ПВП зросла з 20 тис. грн до 25,3 тис. грн. в період з 2020 по 2022 рік. У звітному періоді відбулося збільшення середньомісячної заробітної плати виробничого персоналу на 15%, управлінського персоналу на 21,5%, при цьому розмір середньомісячних заробітних плат становив відповідно 21,5 тис. грн. та 36,6 тис. грн.

Для дослідження внутрішньої структури заробітної плати та розподілу доходів між управлінським та виробничим персоналом було розраховано коефіцієнт співвідношення середньої зарплати управлінських працівників до середньої зарплати виробничого персоналу. Даний показник вказує на різницю у рівнях заробітної плати управлінського та виробничого персоналу в організації. В корпорації Оболонь значення даного коефіцієнта в 2020 році становило 1,64, в наступному періоді зменшилось до 1,59, а в 2022 році зросло до рівня 1,7. Такі коливання вказують на зростання розриву між оплатою робітників та адміністративного персоналу, що може стати об'єктом обговорення з точки зору справедливості та мотивації працівників.

### **2.3. Діагностика стану корпоративної соціальної відповідальності в ПрАТ «Оболонь» та її впливу на розвиток робочого середовища організації**

Корпоративна соціальна відповідальність має велике значення для підприємств, суспільства та екосистеми загалом.

Підприємства, які активно практикують корпоративну соціальну відповідальність, зазвичай мають покращену репутацію та вищий рівень довіри серед споживачів, інвесторів, співробітників та інших стейкхолдерів.

Корпорація «Оболонь» приділяє значну увагу розвитку корпоративної соціальної відповідальності.

З 2013 року ПрАТ «Оболонь» є членом центру «Розвиток КСВ» та з даного часу неухильно дотримується принципів соціально-відповідального ведення бізнесу у своїй діяльності [35].

Основними корпоративними принципами компанії «Оболонь» є :

- своєчасна та повна сплата податків та зборів до бюджету;
- відкритість та прозорість у діяльності компанії;
- створення нових робочих місць;
- надійність у відносинах з партнерами і замовниками;
- виконання очікувань замовників стосовно смакових якостей, зовнішнього оформлення, асортименту продукції та обслуговування.

Формування корпоративної соціальної відповідальності компанії Оболонь належить до складних завдань, що вимагають колективного підходу, при цьому відповідальність за цей процес розділена між різними рівнями та функціональними областями в організації. Так, генеральний директор і топ-менеджмент визначають стратегічні напрямки КСВ та забезпечують їх інтеграцію в корпоративну стратегію. Дирекція з управління персоналом відіграє важливу роль у розвитку програм для покращення умов праці, розвитку співробітників та створення сприятливого робочого середовища в організації. Відділ маркетингу та зв'язків з громадськістю відповідає за комунікацію та рекламу ініціатив корпоративної соціальної відповідальності на рівні

внутрішніх та зовнішніх аудиторій. Залучення персоналу до ініціатив корпоративної соціальної відповідальності відбувається через спеціальні комітети, внутрішні програми та участь у волонтерських заходах.

Соціально відповідальне ведення бізнесу корпорації Оболонь забезпечують:

- Етичний кодекс.
- Відповідальні закупівлі.
- 10 Принципів Глобального Договору ООН.
- Вітчизняне законодавство.
- Міжнародне право.
- Гендерний план.
- «Чесна гра» на ринку: повага до конкурента; повага до правил введення бізнесу та до рішень влади; уникнення проявів нечесної конкуренції; рівні шанси на успіх.
- Антикорупційна політика; положення про посадові права, обов'язки працівників, робочі відносини; положення про вибір постачальників товарів, робіт, послуг; положення про договірну роботу в корпорації.
- Відповідальний маркетинг; відсутність дегустацій пива у торгових мережах і пунктах продажу; застережні написи на етикетках напоїв; безалкогольне пиво у продуктовому портфелі.

Корпоративна соціальна відповідальність компанії «Оболонь» здійснюється в чотирьох пріоритетних напрямках, які компанія визначає як головні орієнтири сталого розвитку, до яких належать: економічний вплив корпорації; екологічна безпека; створення належних умов праці; розвиток соціальних інвестицій. Саме в даних напрямках відбувається реалізація сукупності проектів корпорації «Оболонь» щодо розвитку корпоративної соціальної відповідальності [35].

Карта корпоративної соціальної відповідальності компанії Оболонь, що представлена на рис. 2.4., детально відображає вище зазначені напрямки та коло зацікавлених осіб.



Рис. 2.4. Карта корпоративної соціальної відповідальності ПрАТ «Оболонь»  
Джерело: сформовано за [35].

Компанія "Оболонь" підтримує постійний взаємозв'язок із зацікавленими групами населення та дотримується стандартних зобов'язань, визначених законами України. Коло зацікавлених сторін та сукупність зобов'язань корпорації «Оболонь» ілюструють дані табл. 2.25

Таблиця 2.25

**Основні зобов'язання ПрАТ «Оболонь» перед зацікавленими сторонами**

Зацікавлені сторони	Зобов'язання корпорації	Інструменти комунікації і частота
1	2	3
<u>Акціонери:</u> власники акцій, інвестиційні фонди банківські структури,	– Формування цінності корпорації – Своєчасне інформування – Контроль на запобігання ризикам	– Фінансова звітність (щорічно) – Установчі зустрічі (щорічно/щоквартально) – Офіційний веб-сайт корпорації – Рейтинги зі сталого розвитку (щорічно)
<u>Персонал:</u> співробітники, апарат управління, профспілки	– Безпека праці – Гідна заробітна плата – Подолання дискримінації та рівні права – Гендерна рівність – Вкладення у професійний розвиток – Визнання результатів	– Дослідження, опитування (щорічно/за потребою ) – Фокус-групи (за потребою) – Обмін фахівцями (за потребою) – Співпраця з профспілкою (на постійній основі) – Інтранет, корпоративні ЗМІ (щоденно/щоквартально)
<u>Споживачі:</u> вітчизняні та міжнародні	– Якість продукції – Інновації – Відповідальне споживання Доступ до інформації про компанію, продукцію – Соціальна відповідальність	– Корпоративний веб-сайт (щоденно) – Соціальні медіа (щоденно) – Реклама – Гаряча лінія (щоденно) – Проведення екскурсій – Дослідження (за потребою)
<u>Місцеві громади:</u> громадські організації,, населення регіонів, де знаходяться підприємства, об'єднання, асоціації, фонди,	– Створення робочих місць і оплата податків – Захист довкілля – Соціальні та культурні проекти – Розвиток волонтерських проектів – Партнерство	– Зустрічі, пряма комунікація, проекти (за потребою) – Екскурсії на виробництво (щоденно/за запитом) – Звіт про сталий розвиток (щорічно) – Корпоративний веб-сайт, соціальні мережі (щоденно)
<u>Органи влади та ЗМІ:</u> галузеві органи та організації, медіа	– Надання інформації про діяльність компанії – Сплата податків – Дотримання вимог законів Вчасне виконання запитів	– Прес-релізи, коментарі (за потребою) – Прес-конференції (за потребою) – Представленість у керівних органах – Звітність (щорічно/щоквартально) – Соціальні медіа (щоденно)

1	2	3
<u>Партнери та фінансові установи:</u> постачальники, дистриб'ютори, банки	– Чесна конкуренція – Прозорі закупівлі – Етична поведінка – Виконання угод та зобов'язань – Дотримання гарантій – Антикорупційні процедури	– Офіційний веб-сайт – Звіт про сталий розвиток (щорічно) – Робочі зустрічі та презентації (за потребою) – Галузеві виставки (щорічно/за потребою)

Джерело: сформовано за [35].

Відповідно до Глобального договору ООН в Україні, який є добровільною ініціативою соціально відповідальних компаній, корпорація «Оболонь» регулярно надає інформацію щодо корпоративної соціальної відповідальності у вигляді Соціального звіту. Звіт охоплює показники діяльності компанії в чотирьох областях: економічний вплив, охорона навколишнього природного середовища та комплексна екологічна культура, персонал та умови праці, соціальні інвестиції. Традиційно, дані Звіту відображають ситуацію по всіх корпоративних підрозділах: віддалених виробництвах, дочірніх підприємствах та підприємствах із корпоративними правами [35].

Корпорація «Оболонь» повністю поділяє і виконує десятий принцип Глобального Договору ООН, в якому зазначено, що ділові кола повинні протидіяти корупції, включаючи здирництво та хабарництво.

З метою протидії корупції, а також іншим негативним явищам, що можуть впливати на нормальну життєдіяльність підприємства, в корпорації «Оболонь» розроблено наступні локальні нормативні документи:

- положення, які регулюють посадові права і обов'язки працівників, та їх взаємовідносини з працівниками інших підрозділів та служб;
- положення, які регулюють вибір постачальників сировини, а також товарів, робіт, послуг;
- положення, що регулюють договірну роботу в корпорації.

У випадку виявлення з боку працівника корупційних дій, які спричинили або можуть спричинити майнову шкоду корпорації, до нього застосовуються заходи згідно з чинним законодавством.

У корпорації «Оболонь» забезпечується виконання встановлених вимог щодо якості і безпечності сировинних ресурсів, матеріалів, обладнання і технічних засобів, а також послуг, що закуповуються, задля запобігання використання невідповідної і небезпечної продукції.

Це забезпечується через визначення та встановлення вимог до постачальників, систему їх оцінки та моніторингу, що дозволяє чітко визначити і документувати процеси відбору і залучення постачальників до співпраці. Співробітництво встановлюється з тими постачальниками, що розташовані найближче до споживача (підприємства по виробництву, переробці чи заготівлі) при умові однакової конкурентної ціни та якості. Це дозволяє мінімізувати транспортні витрати і плату посередникам, що демонструє відповідальне ставлення підприємства до регіонів своєї діяльності [35].

В рамках корпоративної соціальної відповідальності компанія створює для своїх співробітників безпечне та комфортне середовище, що сприяє підвищенню їх трудового внеску та розвитку потенціалу.

Незмінними пріоритетами в діяльності компанії є підвищення професіоналізму працівників, поліпшення умов праці, безпеки виробничих процесів і забезпечення їх соціального захисту. З цією метою на ПрАТ «Оболонь» впроваджена та сертифікована система управління безпекою і гігієною праці OHSAS 18001:2007.

В компанії передбачено щорічне підвищення рівня кваліфікації працівників, медобстеження, надання першої медичної допомоги, профілактичне лікування, удосконалення соціальної сфери. Кожному працівнику ПрАТ «Оболонь» надається можливість отримати додаткову професійну освіту, удосконалити та підвищити кваліфікацію згідно з програми розвитку й навчання персоналу.



ПрАТ «Оболонь» проводить на постійній основі професійну підготовку, підвищення кваліфікації та навчання всього персоналу. Для цього попередньо проводяться оцінка компетентності персоналу, а далі підготовка та навчання, тренінги, інструктажі тощо.

Регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин персоналу та керівництва ПрАТ «Оболонь», як роботодавця, визначені та регулюються чинним колективним договором, що свідчить про захищеність інтересів працівників на нормативному рівні.

Корпорація «Оболонь» надає своїм працівникам соціальний пакет, розповсюджується на всіх співробітників, включаючи тих, які вийшли на пенсію. Соціальний пакет включає різноманітні пільги, такі як разова матеріальна допомога на оздоровлення, надання путівок для дітей, грошові премії на свята, матеріальна допомога при народженні дитини, при виході на пенсію, в разі одруження та в критичних ситуаціях.

На підприємстві діє сучасно обладнаний медпункт та тренажерний зал. Згідно з чинним законодавством, близько 4% від загальної кількості працівників у ПрАТ "Оболонь" є особами з обмеженими можливостями. Значна кількість людей із особливими потребами працює у відділі маркетингу на посадах агентів, але деякі також зайняті на виробництві.

Корпорація "Оболонь" прикладає всі можливі зусилля для підтримки людей із особливими потребами, створюючи спеціальні умови для їхньої роботи. Усі співробітники з обмеженими можливостями інтегровані у життя компанії і є невід'ємною частиною колективу. Вони мають такий самий статус, що й інші працівники, і на них також поширюється дія колективного договору. Тобто вони користуються всіма пільгами — на оздоровлення, матеріальну допомогу, преміювання тощо. По-друге, всі такі працівники залучаються до корпоративних заходів компанії “Оболонь”, святкувань тощо. Також, що дуже важливо для них, працівники безкоштовно проходять обстеження у всіх лікарів і мають можливість робити всі необхідні аналізи в Оболонській поліклініці №1.

Виплата заробітної плати і премії здійснюється офіційно. ПрАТ «Оболонь» своєчасно здійснює перерахунок податків та зборів до бюджету, сплачує внески до пенсійного та інших фондів, створює нові робочі місця. Компанія є одним із найбільших платників податків м. Києва та України.

Соціальна політика ПрАТ «Оболонь» щодо персоналу, орієнтована на забезпечення необхідного рівня продуктивності праці, скорочення плинності кадрів і підвищення соціального захисту працівників. Такий підхід до ведення соціально відповідальної трудової практики корпорації «Оболонь» створює їй репутацію одного з найкращих роботодавців України.

## **Висновки до розділу 2**

В розділі представлено дослідження стану корпоративної соціальної відповідальності ПрАТ «Оболонь» та розвитку його робочого середовища.

ПрАТ «Оболонь» є найбільшою вітчизняною компанією з виготовлення пива, слабоалкогольних напоїв та мінеральних вод. До складу корпорації входять: головний офіс, дочірні підприємства, територіально віддалені цехи та підприємства з корпоративними правами. Організаційна структура побудована за принципом департаменталізації та належить до дивізіонально-регіонального типу.

За результатами аналізу основних техніко-економічних показників діяльності ПрАТ «Оболонь» за 2020-2022 р. встановлено, що чистий дохід корпорації стабільно зростає, і за результатами 2022 року складає 8661,9 млн. грн, що на 46,6% більше ніж у попередньому періоді. Збільшення приросту доходів підприємства у 2022 році відбулося за рахунок збільшення доходу від продажу мінеральної води на 23,0% та зростання доходу від надання послуг з доставки на 13,0%. Позитивна динаміка збільшення фінансових результатів діяльності за 2022 рік, дозволила корпорації досягти основних запланованих фінансових показників. Збитковість діяльності підприємства у минулому

періоді та негативний вплив воєнних дій на території нашої країни не завадили компанії «Оболонь» збільшити обсяги продажу продукції. Підвищення ефективності діяльності було досягнуто за рахунок зростання частки продажу продукції на вітчизняному ринку та збільшення обсягів експорту.

Встановлено, що облікова кількість штатних працівників корпорації «Оболонь» у 2022 році складала 2195 працівників, що зменшилась на 19 чол. (0,86%) відносно попереднього періоду. При цьому структура персоналу ПрАТ «Оболонь» була наступною: керівників – 47 осіб (2,2%), професіоналів та фахівців – 203 осіб (9,4%), технічних службовців – 295 осіб (13,6%), кваліфікованих та інших робітників – 1619 осіб (74,8 %).

Зазначено, що ПрАТ «Оболонь» у своїй діяльності дотримується принципів корпоративно-відповідального ведення бізнесу. Корпоративна соціальна відповідальність компанії сконцентована в чотирьох її діяльності, серед яких: економічний вплив, охорона навколишнього природного середовища та комплексна екологічна культура, персонал та умови праці, соціальні інвестиції.

Розвиток корпоративної соціальної відповідальності підприємства знаходиться на достатньо високому рівні. Значний внесок компанія здійснює щодо забезпечення належних та безпечних умов праці для своїх працівників. Підприємство здійснює виплату гідної заробітної плати та премій на офіційній основі. Працевлаштовує людей з особливими потребами та створює належні робочі і соціальні умови для їх продуктивної роботи.

В ПрАТ «Оболонь» корпоративна соціальна відповідальність будована в корпоративну культуру і стала невід'ємною частиною стратегії підприємства. Загалом, корпоративна соціальна відповідальність компанії Оболонь є необхідним елементом успішного та стійкого ведення бізнесу в сучасних умовах, де стосунки між бізнесом та суспільством стають все більше важливими.

**РОЗДІЛ 3**  
**УДОСКОНАЛЕННЯ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ**  
**ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА В**  
**ПрАТ «ОБОЛОНЬ»**

**3.1. Напрямки удосконалення корпоративної соціальної відповідальності та розвитку робочого середовища в ПрАТ «Оболонь»**

Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в компанії «Оболонь» займає пріоритетне місце та належить до її стратегічних напрямків розвитку, про що свідчить практичні досягнення компанії та удосконалення її діяльності в ключових сферах корпоративного управління, а саме економічного впливу, екологічної безпеки, умов праці та соціальних інвестицій, що описані в п. 2.3 попереднього розділу.

Дотримання принципів корпоративної соціальної відповідальності для компанії «Оболонь» є ключовим орієнтиром її сталого розвитку вже понад десять років. За даний час компанія реалізувала низку соціально-відповідальних проєктів, що вимагали переформатування бізнес-процесів компанії та удосконалення методів управління.

Понад десятилітній досвід відповідального ведення бізнесу із неухильним дотриманням принципів корпоративної соціальної відповідальності дозволив компанії удосконалити зовнішні аспекти ведення діяльності, що сприяють гармонійному співіснуванню з споживачами, широкими колами громадськості, державними органами та партнерами. Окрім цього відбулися численні трансформації на внутрішньому рівні, які сприяли розвитку персоналу, гуманізації праці та підвищення якості трудового життя.

Корпоративна соціальна відповідальність компанії знаходиться на достатньо високому рівні. Значні покращення демонструє ПрАТ «Оболонь» щодо удосконалення і розвитку робочого середовища. Діяльність компанії в

даному напрямку досить розгалужена і спрямована на удосконалення різних сторін діяльності персоналу: від виплати гідної заробітної плати, створення робочих умов для працівників з особливими потребами, до систематичного професійного розвитку і дотримання безпеки праці відповідно до вимог міжнародних стандартів.

Ведення успішної практики корпоративної соціальної відповідальності вимагає від ПрАТ «Оболонь» постійного удосконалення його діяльності з урахуванням сучасних викликів.

Особливих потрясінь та труднощів у веденні бізнесу зазнають українські підприємства з початком повномасштабних воєнних дій в Україні. В таких умовах важливо зберегти штат співробітників та забезпечити здорове і продуктивне робоче середовище для персоналу підприємства.

Наразі для компанії «Оболонь» важливим постає завдання з визначення подальших напрямків розвитку корпоративної соціальної відповідальності у напрямку удосконалення робочого середовища персоналу. З цією метою в компанії «Оболонь» було проведено експертне оцінювання.

Процес експертного оцінювання здійснювався за наступними етапами:

- 1) формування переліку основних напрямків удосконалення робочого середовища підприємства в рамках корпоративної соціальної відповідальності (табл. 3.1);
- 2) відбір та формування експертної групи у складі 15 експертів. До складу експертної групи входили керівники вищого рівня управління та досвідчені спеціалісти з дирекції управління персоналом;
- 3) оцінювання переліку напрямків удосконалення робочого середовища за рівнем важливості. Найбільш пріоритетному напрямку надається 10 балів, а найменш важливому – 1 бал, без їх повторення.
- 4) опрацювання результатів та визначення рівня узгодженості думок експертів.
- 5) визначення пріоритетних напрямків удосконалення робочого середовища підприємства та формування висновків.

**Стратегічні напрямки удосконалення робочого середовища підприємства в рамках корпоративної соціальної відповідальності корпорації «Оболонь»**

Напрямок	Заходи
Оплата праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>• удосконалення системи преміювання;</li> <li>• участь працівників у доходах та розподілі прибутку;</li> <li>• застосування мотиваційних схем оплати праці з урахуванням трудового внеску співробітника;</li> <li>• удосконалення соціального пакету</li> </ul>
Професійний розвиток	<ul style="list-style-type: none"> <li>• навчання та інформування працівників у сфері соціальної відповідальності</li> <li>• підвищення рівня кваліфікації;</li> <li>• навчання та забезпечення професійного і кар'єрного зростання;</li> </ul>
Гуманізація праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>• збагачення змістовності праці;</li> <li>• раціоналізація режимів праці та відпочинку;</li> <li>• широке залучення працівників до управління виробництвом</li> </ul>
Безпека праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>• охорона праці і техніка безпеки;</li> <li>• підтримка належних санітарно-гігієнічних умов праці;</li> <li>• запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням;</li> </ul>
Охорона здоров'я	<ul style="list-style-type: none"> <li>• профілактика професійних захворювань;</li> <li>• додаткове медичне страхування;</li> <li>• медичне обслуговування працівників та їх сімей;</li> <li>• забезпечення лікувально-реабілітаційних заходів;</li> </ul>
Удосконалення робочих місць	<ul style="list-style-type: none"> <li>• створення ергономічних робочих місць;</li> <li>• підвищення рівня автоматизації робочих місць;</li> <li>• широке використання досягнень науки і техніки;</li> <li>• впровадження сучасних ІТ-технологій;</li> </ul>
Морально-психологічний клімат	<ul style="list-style-type: none"> <li>• управління конфліктами;</li> <li>• підвищення згуртованості колективу;</li> <li>• забезпечення ментального здоров'я;</li> <li>• формування командного духу</li> </ul>
Підтримка персоналу	<ul style="list-style-type: none"> <li>• надання допомоги працівникам в критичних ситуаціях;</li> <li>• забезпечення балансу між роботою і сім'єю;</li> <li>• створення можливостей трудової самореалізації представникам вразливих груп;</li> <li>• інформаційно-роз'яснювальна робота щодо участі в соціальних програмах організації;</li> <li>• формування політики щодо психосоціальної підтримки співробітників.</li> </ul>

Джерело: складено автором.

Результати експертного оцінювання з визначення стратегічних напрямків розвитку робочого середовища наведені в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

**Результати експертного оцінювання з визначення стратегічних напрямків розвитку робочого середовища ПрАТ «Оболонь»**

Експерти	Стратегічні напрямки розвитку робочого середовища							
	Оплата праці	Професійний розвиток	Гуманізація праці	Безпека праці	Охорона здоров'я	Удосконалення робочих місць	Морально-психологічний клімат	Підтримка персоналу
1	6	4	3	5	1	2	8	7
2	5	1	2	3	8	4	6	7
3	8	5	4	3	2	1	7	6
4	6	5	3	2	1	4	7	8
5	4	5	6	3	2	1	8	7
6	5	4	7	3	1	2	8	6
7	4	5	6	1	2	3	7	8
8	5	1	6	2	3	4	8	7
9	4	6	5	3	2	1	7	8
10	4	5	6	2	1	3	8	7
11	3	2	7	4	1	5	6	8
12	4	5	3	6	2	1	7	8
13	7	4	5	2	1	3	8	6
14	6	4	5	3	2	1	8	7
15	3	4	6	5	1	2	8	7
Сума	74	60	74	47	30	37	111	107
Середнє значення	67,5							
dj	6,5	-7,5	6,5	-20,5	-37,5	-30,5	43,5	39,5
dj2	42,25	56,25	42,25	420,25	1406,25	930,25	1892,25	1560,25
Разом	6350							

Джерело: складено автором.

Для визначення міри узгодженості думок експертів було використано коефіцієнт конкордації, який розраховували за формулою:

$$K_{\text{конк}} = \frac{\sum_{j=1}^n d_j^2}{\frac{1}{12} [m^2(n^3 - n)]}, \quad (3.1)$$

$$d_j = \sum_{i=1}^m R_{ij} - \frac{\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^m R_{ij}}{n}, \quad (3.2)$$

де  $R$  – ранг;  $m$  – кількість експертів;  $n$  – кількість показників.

Значення коефіцієнта конкордації складає:  $K_{\text{конк}} = \frac{6350}{\frac{1}{12} [15^2(8^3 - 8)]} = 0,67,$

Розрахункове значення коефіцієнта конкордації 0,67, свідчить про достатньо високий рівень узгодженості думок членів експертної групи.

Далі перевіряємо статистичну значущість коефіцієнта конкордації за критерієм Пірсона ( $\chi^2$ ):

$$\chi_p^2 = \frac{\sum_{j=1}^n d_j^2}{\frac{1}{12} [mn \times (n + 1)]} \quad (3.3)$$

Критерій Пірсона ( $\chi^2$ ) =  $\frac{6350}{\frac{1}{12} [15 * 8(8 + 1)]} = 70,56,$

Розрахункове значення критерію Пірсона ( $\chi^2_p$ ) зіставляють з табличним значення  $\chi^2_{\tau}$  для  $n-1$  ступенів свободи і довірчої ймовірності для двох варіантів  $P=0,95$  та  $P=0,99$ . Оскільки, розрахункове значення критерію Пірсона ( $\chi^2_p$ ) 70,56 більше за табличні значення 18,5 та 14,1, то значення коефіцієнта конкордації є істотним.

За результатами експертного оцінювання корпорації «Оболонь» необхідно удосконалювати робоче середовище персоналу за допомогою



покращення морально-психологічного клімату в колективі та реалізації проєктів з підтримки персоналу. Для цього пропонуємо корпорації «Оболонь» розробити та впровадити проєкт «Ментальне здоров'я персоналу», що буде спрямований на покращення самопочуття працівників, зниження їх тривожності, підвищення рівня задоволеності від роботи та покращення комунікацій. Наступним кроком пропонуємо корпорації «Оболонь» розробити та впровадити політику щодо психосоціальної підтримки співробітників.

### **3.2. Техніко-економічне обґрунтування та оцінювання ефективності запропонованих заходів**

Реалізація проєкту з підтримання ментального здоров'я працівників ПрАТ «Оболонь» є стратегічним напрямком не лише щодо розвитку робочого середовища, а й для удосконалення практики корпоративної соціальної відповідальності.

Питання підтримання ментального здоров'я працівників, набули значної актуальності від часу повномасштабного ворожого вторгнення на територію України. Особливу увагу мають приділяти роботодавці ментальному здоров'ю співробітників в умовах війни та у післявоєнний час, оскільки від нього особливо залежить ефективність діяльності компанії.

За даними компанії «HURMA» [1] підтримка ментального здоров'я працівників дозволить компанії отримати ряд переваг, а саме:

- 1) зменшить кількість відсутностей на роботі. Ті працівники, які мають проблеми з ментальним здоров'ям, більш схильні до частих відсутностей на роботі та швидше втомлюються. Стрес, тривожність та інші фактори сильно впливають як на психічний, так і на фізичний стани працівника, йому стає важко працювати і виникає потреба у вихідному;

- 2) збільшення продуктивності та залученості персоналу. Працівники, які відчуваються ментально здоровими, краще концентруються на своїх завданнях та більш зацікавлені у їх виконанні, таким чином збільшується і продуктивність праці;
- 3) зменшення плинності персоналу. Турбота компанії про своїх співробітників та створення сприятливої робочої атмосфери дозволяє утримати персонал, і сприяє підвищенню їх лояльності;
- 4) покращення комунікації та зменшення конфліктів в колективі. Ментальне здоров'я та турбота про нього прямо впливають на те, як працівники спілкуються та ставляться до колег, що гірше відчувається працівник, то більше проявляє негативне ставлення під час роботи;
- 5) підвищене задоволення від роботи. Покращене ментальне здоров'я та відчутна підтримка зі сторони роботодавця мають значний вплив на задоволення роботою.

Окрім зазначених переваг, турбота про ментальне здоров'я працівників впливає на економічну ефективність компанії. Так, за даними World Health Organization, кожен 1\$ інвестицій в ментальне здоров'я повертається компанії у 4\$ [1].

Реалізація проекту з підтримки ментального здоров'я працівників ПрАТ «Оболонь» вимагає інвестиційних витрат, які наведені в табл. 3.3.

Загальні інвестиції, що будуть спрямовані на підтримку ментального здоров'я працівників ПрАТ «Оболонь» складуть 478 тис. грн. Дана сума є прийнятною для підприємства та буде інвестована за рахунок власних коштів корпорації, а саме з частини нерозподіленого прибутку.

Інвестиції у підтримання ментального здоров'я працівників ПрАТ «Оболонь» позитивно вплинуть на самопочуття робітників та їх відношення до праці, що в результаті підвищить продуктивність праці та позитивно позначиться на збільшенні чистого доходу від реалізації продукції.

**Інвестиції на реалізацію проєкту з підтримки ментального здоров'я  
працівників ПрАТ «Оболонь»**

№ з/п	Статті витрат	Загальні витрати, грн.
1.	Річні витрати на оплату праці штатного психолога, з урахуванням ЄСВ	188000
2.	Підготовка відеоматеріалів та кейсів про важливість ментального здоров'я	84000
3.	Підготовка базового протоколу з саморегуляції та підтримання ментального здоров'я	67000
4.	Додаткові витрати на проведення зустрічей та тренінгів «Психічне здоров'я на робочому місці»	139000
	<b>Всього</b>	<b>478000</b>

Джерело: складено автором.

Визначення прогнозованого рівня зростання чистого доходу від реалізації продукції корпорації «Оболонь» було здійснено шляхом експертного опитування керівників вищого рівня управління та спеціалістів, що відповідають за стратегічний розвиток, регулювання трудових відносин та розвиток персоналу підприємства. Отримані результати були перевірені на надійність та типовість, для цього розраховано середнє квадратичне відхилення, що вказує на міру розсіювання думок експертів (табл. 3.4).

Сума квадратів відхилень складатиме 11173594,6

Середньо квадратичне відхилення розраховано за формулою:

$$\alpha = \sqrt{\frac{\sum(O_i - O_{\text{сеп}})^2}{n}} \quad (3.1)$$

Значення середньоквадратичного відхилення складає:

$$\alpha = \sqrt{\frac{11173594,6}{19}} = 766,9$$

**Прогнозовані значення зростання чистого доходу від реалізації  
продукції**

$\Sigma(O_i - \text{Осер})^2$	Відхилення	Осер	Прогнозована зміна ЧД від РП	Експерти
1682234,3	-1297,01	3202,63	1905,62	1
987722,4	-993,84		2	
604186,1	-777,29		3	
604186,1	-777,29		4	
364883,1	-604,06		5	
364883,1	-604,06		6	
267740,2	-517,44		7	
292227,0	-170,96		8	
5,2	2,28		9	
5,2	2,28		10	
7903,0	88,90		11	
7903,0	88,90		12	
68716,0	262,14		13	
121631,1	348,76		14	
189552,1	435,38		15	
370411,5	608,61		16	
912199,8	955,09		17	
1273128,8	1128,33		18	
3317076,6	1821,28		19	

Джерело: сформовано автором

Розрахункове значення середньоквадратичного відхилення вказує на низьке розсіювання експертних думок. Однорідність думок експертів визначаємо на основі розрахунку коефіцієнта варіації:

$$\omega = \frac{766,9}{3202,63} * 100\% = 23,9\%$$

Розрахункове значення коефіцієнта варіації, що менше 33% вказує на однорідність думок членів експертної групи і дозволяє використовувати прогнозовані значення для подальших розрахунків.

Вірогідне значення зміни чистого доходу від реалізації продукції знаходимо за методом медіан, тобто середнього значення рядку. За песимістичним прогнозом значення приросту чистого доходу ПрАТ «Оболонь»

складе 1905,62 тис. грн, а за оптимістичного прогнозу – 5023,92 тис.грн. Найбільш вірогідне значення визначаємо як медіану серед прогнозованих значень зростання чистого доходу – 3204,91 тис. грн.

Очікуване збільшення чистого доходу від реалізації продукції ПрАТ «Оболонь» становить:

$$ОП = \frac{1905,62 + 4 * 3204,91 + 5023,92}{6} = 3291,5 \text{ тис. грн}$$

Чистий дохід від реалізації продукції ПрАТ «Оболонь» збільшиться, та буде становити:

$$8661928 + 3291,5 = 8665219,5 \text{ тис. грн.}$$

Відсоткове збільшення чистого доходу у проектному році складає:

$$3291,5 / 8661928 * 100\% = 0,038\%$$

Визначимо як змінилися повні витрати підприємства, що у звітному році становили 7006527 тис. грн. Сума повних витрат складалася з 1401305,4 тис.грн постійних витрат, та 5605221,6 тис. грн змінних.

Приріст змінних витрат у проектному році складе:

$$5605221,6 * 0,00038 = 2129,98 \text{ тис. грн.}$$

Повні витрати підприємства зростуть за рахунок приросту змінних витрат та витрат на реалізацію запропонованого заходу і складуть:

$$\Delta ПВ = 2129,98 + 478 = 2608 \text{ тис. грн.}$$

Приріст прибутку підприємства розраховуємо як різницю приросту чистого доходу та приросту повних витрат :

$$3291,5 - 2608 = 683,5 \text{ тис. грн.}$$

Зміна чистого прибутку підприємства буде становити:

$$683,5 * (1 - 0,18) = 560,5 \text{ тис. грн.}$$

Реалізація проекту з підтримання ментального здоров'я працівників ПрАТ «Оболонь» позитивно вплине на основні економічні показники діяльності підприємства, що відображено в табл. 3.4. В підсумку чистий прибуток підприємства збільшиться на 560,5 тис. грн.

*Таблиця 3.5*

**Зміна основних економічних показників ПрАТ «Оболонь» за рахунок реалізації проекту з підтримання ментального здоров'я працівників**

№ з/п	Показник	Значення
1.	Приріст чистого доходу від реалізації продукції, тис. грн	3291,5
2.	Приріст повних витрат, тис. грн	2608,0
3.	Приріст прибутку, тис. грн	683,5
4.	Приріст чистого прибутку, тис. грн	560,5

Джерело: сформовано автором.

Визначимо як зміняться основні показники економічної ефективності корпорації «Оболонь» за рахунок реалізації проекту з підтримання ментального здоров'я працівників.

Капітальні витрати розраховуємо як суму приросту нормативу обігових коштів за рахунок зростання обсягів реалізації продукції. Зміну обігових коштів визначають у розмірі 3-6% від 80-85% додаткового приросту змінних витрат.

$$\text{Зо.к.} = 2129,98 * 0,85 * 0,06 = 108,6 \text{ тис. грн.}$$

Термін окупності капітальних витрат розраховуємо як відношення суми капітальних витрат до зміни чистого прибутку:

$$T = \Pi / \text{Прч} = 108,6 / 560,5 = 0,19 \text{ року}$$

Чистий генерований грошовий потік складає: ЧГП = Прч = 560,5 тис. грн.

Нинішню вартість (НВ) майбутніх грошових потоків накопичену протягом життєвого циклу проекту (термін економічного життя проекту) розраховують за формулою:

$$\sum_{i=1}^N NB_1 = \sum_{i=1}^N \frac{\text{ЧГП}}{(1+p)^i} = \sum_{i=1}^N \text{ЧГП}\alpha_i \quad (3.2)$$

де ЧГП – чистий генерований грошовий потік, розрахований за і-тий рік життєвого циклу проекту.

Термін життєвого циклу запропонованого проекту складає 2 роки. Ставку дисконту приймаємо на рівні 20%, коефіцієнти приведення розраховують на основі ставки дисконту для кожного року життєвого циклу проекту. Для 1 року коефіцієнт дорівнює 0,83 ( $1 / (1 + 0,20)^1$ ), для 2 року – 0,69 ( $1 / (1 + 0,20)^2$ ).

Значення нинішньої вартості майбутніх грошових потоків складає:

$$\sum NB = NB_1 + NB_2 = \text{ЧГП} (\alpha_1 + \alpha_2) = 560,5 * (0,83 + 0,69) = 856,3 \text{ тис. грн.}$$

Чиста нинішня вартість (ЧНВ) дорівнює:

$$\text{ЧНВ} = \sum_{i=1}^N NB - \Pi = 856,3 - 108,62 = 747,71 \text{ тис. грн.}$$

Дисконтований період повернення інвестицій становить:

$$T_z = \Pi / HB_{cp.} = 560,5 / (856,3 / 2) = 0,25 \text{ року}$$

Розрахуємо індекси доходності та прибутковості запропонованого проєкту:

- індекс доходності (ІД) = ЧНВ/Π = 747,71 / 108,6 = 6,88;
- індекс прибутковості (ІП) =  $\sum HB / \Pi = 856,33 / 108,6 = 7,88$ .

Показники економічної ефективності ПрАТ «Оболонь» від реалізації проєкту з підтримання ментального здоров'я працівників зведено в табл. 3.6

Таблиця 3.6

**Показники економічної ефективності проєкту з підтримання ментального здоров'я персоналу ПрАТ «Оболонь»**

№ п/п	Показник	Значення
1	Капітальні витрати, тис. грн	108,6
2	Додатковий прибуток, тис. грн	683,5
3	Чистий додатковий прибуток, тис. грн	560,5
4	Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проєкту, тис. грн	856,33
5	Чиста нинішня вартість, тис. грн	747,71
6	Термін окупності недисконтований, років	0,19
7	Термін окупності дисконтований, років	0,25
8	Індекс доходності	6,88
9	Індекс прибутковості	7,88

Джерело: сформовано автором.

Розраховані показники економічної ефективності проєкту з підтримання ментального здоров'я персоналу ПрАТ «Оболонь» вказують на доцільність реалізації даного проєкту і його позитивний економічний вплив на діяльність підприємства.

Наступним заходом, що дозволить покращити корпоративну соціальну відповідальність компанії та позитивно вплине на розвиток робочого



середовища ПрАТ «Оболонь» є розробка і впровадження в діяльність підприємства політики щодо психосоціальної підтримки співробітників.

Використання політики з психосоціальної підтримки співробітників на підприємстві заохочує персонал турбуватися про себе та про інших членів трудового колективу, а також зобов'язує всіх дотримуватися принципів етичної поведінки, конфіденційності й розумного пристосування, що є основою для формування культури загальної підтримки та створює психологічно безпечне робоче середовище, де співробітники відчують, що можуть відкрито обговорювати першочергові потреби і проблеми ментального здоров'я зі своїми керівниками та/або уповноваженими особами без остраху перед стигмою та осудом [50].

Основними цілями впровадження політики з психосоціальної підтримки співробітників в корпорації «Оболонь», є підвищення рівня знань персоналу щодо:

- методів управління стресом та навичок психологічного відновлення;
- сприяння запобіганню важким психічним і поведінковим розладам;
- запобігання емоційному й професійному «вигоранню» у воєнний та післявоєнний час;
- навчання працівників надавати першу психологічну допомогу тощо.

Створення та дотримання політики з психосоціальної підтримки працівників в корпорації «Оболонь» допоможе підприємству покращити ментальне здоров'я персоналу, підвищить лояльність працівників та забезпечить сприятливі робочі умови, що позитивно вплине на рівень продуктивності праці і сталість персоналу. Так, за даними офіційного сайту МОН [50], лише через 3 місяці після запровадження програми психосоціальної підтримки в одному пілотному медичному закладі, було досягнуто наступних результатів:

- втричі менше працівників відчували стрес, а його рівень суттєво знизився;

- втричі більше працівників були задоволені умовами праці та відчували підтримку з боку керівництва.

Для складання письмового варіанту політики з психосоціальної підтримки працівників ПрАТ «Оболонь» необхідно створити групу відповідальних працівників, що будуть відповідати за розробку даної політики і її реалізацію на підприємстві. До групи драйверів (відповідальних осіб) будуть входити штатний психолог, керівник дирекції з управління персоналом та 2 фахові спеціалісти. Витрати на формування та впровадження політики з психосоціальної підтримки персоналу в ПрАТ «Оболонь» зведено в табл. 3.7.

Таблиця 3.7

**Загальні витрати на створення та впровадження політики з психосоціальної підтримки персоналу в ПрАТ «Оболонь»**

№ з/п	Статті витрат	Загальні витрати, грн.
1.	Додаткові преміальні виплати групі відповідальних працівників	157000
2.	Зовнішня консультаційна підтримка щодо розробки політики з психосоціальної підтримки персоналу	72000
3.	Витрати на проведення інформаційно-навчальних заходів у межах цієї політики, її моніторинг та оцінювання	116000
Всього		345000

Джерело: складено автором.

На створення і дотримання політики з психосоціальної підтримки персоналу корпорації «Оболонь» необхідно витратити 345 тис. грн.

Розробка та впровадження політики щодо психосоціальної підтримки працівників дозволить компанії збільшити обсяги чистого доходу від реалізації продукції за рахунок підвищення трудового внеску працюючих та зростання продуктивності праці.

Визначимо прогнозне значення зростання чистого доходу від реалізації продукції за допомогою експертного оцінювання (табл. 3.8).

## Експертні оцінки зростання чистого доходу від реалізації продукції

$\Sigma(O_i - \text{Осер})^2$	Відхилення	Осер	Прогнозована зміна ЧД від РП	Експерти
1933399,6	-1390,47	3469,33	2078,86	1
1700019,9	-1303,85		2	
1278278,0	-1130,61		3	
1278278,0	-1130,61		4	
274863,8	-524,27		5	
191542,2	-437,66		6	
123226,3	-351,04		7	
69916,2	-264,42		8	
69916,2	-264,42		9	
31611,9	-177,80		10	
6733,9	82,06		11	
28452,8	168,68		12	
65177,5	255,30		13	
473888,1	688,40		14	
473888,1	688,40		15	
600647,6	775,01		16	
1257743,7	1121,49		17	
2416744,3	1554,59		18	
2693561,8	1641,21		19	

Джерело: сформовано автором.

Сума квадратів відхилень складатиме 14967889,9

На основі отриманих даних розрахуємо середньоквадратичне відхилення та коефіцієнт варіації:

$$\alpha = \sqrt{\frac{14967889,9}{19}} = 887,57$$

$$\omega = \frac{887,57}{3469,33} * 100\% = 25,6\%$$

Значення коефіцієнта варіації не перевищує 33%, що вказує зробити висновок про однорідність експертних думок і використовувати прогнозовані значення для подальших розрахунків.

Із сукупності прогнозованих значень зростання чистого доходу від реалізації продукції песимістичним є зростання на 2078,8 тис. грн, оптимістичним – 5110,5 тис. грн, а найбільш вірогідним – 3291,5.

Найбільш ймовірне збільшення чистого доходу від реалізації продукції ПрАТ «Оболонь» становить:

$$ОП = \frac{2078,8 + 4 * 3291,5 + 5110,5}{6} = 3392,6 \text{ тис. грн}$$

Чистий дохід від реалізації продукції ПрАТ «Оболонь» збільшиться, та буде становити:

$$8661928 + 3392,6 = 8665320,59 \text{ тис. грн.}$$

Відсоткове збільшення чистого доходу у проектному році складає:

$$3392,6 / 8665320,59 * 100\% = 0,0392\%$$

Визначимо приріст змінних та повних витрат у проектному році складе:

$$\Delta ЗВ = 5605221,6 * 0,000392 = 2195,38 \text{ тис. грн.}$$

Повні витрати підприємства зростуть за рахунок приросту змінних витрат та витрат на реалізацію запропонованого заходу і складуть:

$$\Delta ПВ = 2195,38 + 345 = 2540,4 \text{ тис. грн.}$$

Розрахуємо приріст прибутку та чистого прибутку підприємства за рахунок розроблення та впровадження політики з психосоціальної підтримки працівників компанії «Оболонь» :

- додатковий прибуток =  $3392,6 - 2540,4 = 852,2$  тис. грн.
- додатковий прибуток чистий =  $683,5 * (1 - 0,18) = 560,5$  тис. грн.

Створення та дотримання політики з психосоціальної підтримки персоналу позитивно позначиться на зміні основних економічних показників компанії «Оболонь» (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

**Зміна основних економічних показників ПрАТ «Оболонь» за рахунок реалізації політики з психосоціальної підтримки персоналу**

№ з/п	Показник	Значення
1.	Приріст чистого доходу від реалізації продукції, тис. грн	3392,6
2.	Приріст повних витрат, тис. грн	2540,4
3.	Приріст прибутку, тис. грн	852,2
4.	Приріст чистого прибутку, тис. грн	698,8

Джерело: сформовано автором

Визначимо як зміняться основні показники економічної ефективності корпорації «Оболонь» за рахунок створення та дотримання політики з психосоціальної підтримки персоналу. Капітальні витрати розраховуємо як суму приросту нормативу обігових коштів за рахунок зростання обсягів реалізації продукції. Зміну обігових коштів визначають у розмірі 3-6% від 80-85% додаткового приросту змінних витрат.

$$\text{Зо.к.} = 2195,38 * 0,85 * 0,06 = 111,9 \text{ тис. грн.}$$

Термін окупності капітальних витрат розраховуємо як відношення суми капітальних витрат до зміни чистого прибутку:

$$T = \text{ПВ} / \text{Прч} = 111,9 / 698,8 = 0,16 \text{ року}$$

Чистий генерований грошовий потік складає: ЧГП = Прч = 698,8 тис. грн.

Термін життєвого циклу запропонованого проєкту складає 2 роки. Ставку дисконту приймаємо на рівні 20%, коефіцієнти приведення розраховують на основі ставки дисконту для кожного року життєвого циклу проєкту. Для 1 року коефіцієнт дорівнює 0,83 ( $1 / (1 + 0,20)^1$ ), для 2 року – 0,69 ( $1 / (1 + 0,20)^2$ ).

Значення нинішньої вартості майбутніх грошових потоків складає:

$$\sum NB = 698,8 * (0,83 + 0,69) = 1067,6 \text{ тис. грн.}$$

Чиста нинішня вартість (ЧНВ) дорівнює:

$$ЧНВ = \sum_{i=1}^N NB - ПІ = 1067,6 - 111,9 = 955,67 \text{ тис. грн.}$$

Дисконтований період повернення інвестицій становить:

$$T_z = ПІ / NB_{cp.} = 111,9 / (1067,6 / 2) = 0,21 \text{ року}$$

Розрахуємо індекси доходності та прибутковості від впровадження політики:

- індекс доходності (ІД) = ЧНВ/ПІ = 955,67 / 111,9 = 8,53;
- індекс прибутковості (ІП) =  $\sum NB / ПІ = 1067,7 / 111,9 = 9,53$ .

Показники економічної ефективності ПрАТ «Оболонь» від реалізації політики з психосоціальної підтримки персоналу наведено в табл. 3.10

**Показники економічної ефективності від реалізації політики з психосоціальної підтримки персоналу ПрАТ «Оболонь»**

№ з/п	Показник	Значення
1	Капітальні витрати, тис. грн	111,9
2	Додатковий прибуток, тис. грн	852,2
3	Чистий додатковий прибуток, тис. грн	698,8
4	Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту, тис. грн	1067,7
5	Чиста нинішня вартість, тис. грн	955,67
6	Термін окупності недисконтований, років	0,16
7	Термін окупності дисконтований, років	0,21
8	Індекс доходності	8,53
9	Індекс прибутковості	9,53

Джерело: сформовано автором

Вище наведені показники економічної ефективності щодо створення та дотримання політики з психосоціальної підтримки персоналу на ПрАТ «Оболонь», вказують на доцільність її реалізації і інформують про позитивний економічний вплив на діяльність підприємства.

### **3.3. Вплив запропонованих заходів на основні показники роботи ПрАТ «Оболонь»**

Кожен із запропонованих заходів позитивно вплине на розвиток робочого середовища корпорації «Оболонь», яке сприяє збалансованому та здоровому життю працівників, враховуючи як фізичні, так і ментальні аспекти. При цьому також інвестиції компанії у підтримку ментального здоров'я та дотримання політики з психосоціальної підтримки персоналу допоможуть підприємству отримати додатковий економічний ефект.

Економічний вплив від підтримання ментального здоров'я співробітників ПрАТ «Оболонь» наведено в табл. 3.11

**Економічна ефективність проєкту з підтримання ментального здоров'я персоналу ПрАТ «Оболонь»**

Показник	Базовий рік	Проектний рік	Абсол. відх	Віднос. відх
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	8661928	8665219,5	3291,5	0,038
Повні витрати, тис. грн.	7006527	7009135,0	2608,0	0,037
Чистий прибуток, тис. грн.	1197966	1198526,5	560,5	0,047

Джерело: сформовано автором

Як видно з табл. 3.11, чистий дохід від реалізації продукції збільшиться на 0,038% або 3291,5 тис. грн., при цьому також зростуть повні витрати підприємства на 0,037% (2608,0 тис. грн.). В загальному підсумку компанія отримає зростання чистого прибутку на 0,047%, або 560,5 тис. грн. Даний захід є ефективним та економічно доцільним.

Економічний ефект від створення та дотримання на підприємстві політики з психосоціальної підтримки персоналу відображено в табл. 3.12.

**Економічна ефективність реалізації політики з психосоціальної підтримки персоналу ПрАТ «Оболонь»**

Показник	Базовий рік	Проектний рік	Абсол. відх	Віднос. відх
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	8661928	8665320,6	3392,6	0,039
Повні витрати, тис. грн.	7006527	7009067,4	2540,4	0,036
Чистий прибуток, тис. грн.	1197966	1198664,8	698,8	0,058

Джерело: сформовано автором.

З вище наведених даних видно, що чистий дохід від реалізації продукції збільшиться на 3392,6 тис. грн. (0,039%), повні витрати - на 2540,4 тис. грн. (0,036%), а чистий прибуток зросте на 698,8 тис. грн. (0,58%).



Сукупний вплив запропонованих заходів на діяльність підприємства наведено в табл. 3.13.

Таблиця 3.13

**Вплив запропонованих заходів з удосконалення робочого середовища на основні показники діяльності ПрАТ «Оболонь»**

Показник	Базовий рік	<u>Захід 1</u> Підтримання ментального здоров'я персоналу	<u>Захід 2</u> Реалізації політики з психосоціальної підтримки персоналу	Проектний рік	Абсол. відх	Віднос. відх
Чистий дохід від реалізації продукції	8661928	3291,5	3392,6	8668612,1	6684,1	0,077
Повні витрати	7006527	2608,0	2540,4	7011675,4	5148,4	0,073
Чистий прибуток	1197966	560,5	698,8	1199225,3	1259,3	0,105

Джерело: сформовано автором

Запропоновані заходи щодо удосконалення робочого середовища корпорації «Оболонь» та удосконалення корпоративної соціальної відповідальності позитивно вплинуть на фінансово-економічний стан підприємства. Очікується збільшення чистого доходу від реалізації продукції на 0,077%, при цьому повні витрати зростуть на 0,073%, а додатковий чистий прибуток підвищиться на 0,105%, що дорівнює 1259,3 тис. грн. Наявність позитивного економічного та соціального ефекту дозволяє рекомендувати запропоновані заходи до реалізації в корпорації «Оболонь».

### **Висновки до розділу 3**

В розділі проведено дослідження щодо визначення подальших напрямків розвитку корпоративної соціальної відповідальності ПрАТ «Оболонь» у напрямку удосконалення робочого середовища персоналу. На основі

отриманих результатів було запропоновано реалізувати проєкт «Ментальне здоров'я персоналу», а також розробити та впровадити політику щодо психосоціальної підтримки співробітників.

Встановлено, що реалізація проєкту з підтримання ментального здоров'я працівників ПрАТ «Оболонь» позитивно вплине на основні економічні показники діяльності підприємства. Так, чистий дохід від реалізації продукції збільшиться на 0,038% або 3219,5 тис. грн., при цьому також зростуть повні витрати підприємства на 0,037% (2608,0 тис. грн.). В загальному підсумку компанія отримає зростання чистого прибутку на 0,047%, або 560,5 тис. грн. Даний захід є ефективним та економічно доцільним.

Створення та дотримання на підприємстві політики з психосоціальної підтримки персоналу дозволить компанії збільшити суму чистого доходу від реалізації продукції на 3392,6 тис. грн. (0,039%) та отримати додатковий чистий прибуток в розмірі 698,8 тис. грн. Дані заходи забезпечать підприємству соціальний та економічний ефект, що дозволяє їх рекомендувати до впровадження на підприємстві.

## ВИСНОВКИ

В роботі досліджено питання впливу корпоративної соціальної відповідальності на розвиток робочого середовища ПрАТ «Оболонь».

Визначено, що корпоративна соціальна відповідальність є стратегічним підходом до управління бізнесом, спрямованим на втілення ініціатив для забезпечення допомоги суспільству та довкіллю, одночасно досягаючи організаційних цілей. Її реалізація на підприємстві включає відповідальність перед партнерами, споживачами, працівниками та суспільством загалом, а також звернення уваги на екологічні аспекти.

Компанія «Оболонь», яка є найбільшою вітчизняною у виробництві пива, слабоалкогольних напоїв та мінеральних вод, виявляє стійкий ріст чистого доходу, зокрема у 2022 році досягнувши 8661,9 млн. грн. Збільшення прибутковості відбулося завдяки розвитку внутрішнього ринку та розширенню експорту, незважаючи на виклики минулих періодів та воєнні події.

Щодо кадрового складу, облікова кількість працівників зменшилась на 0,86% до 2195 осіб у 2022 році, але при цьому забезпечуються стабільні умови праці та гідна заробітна плата. ПрАТ «Оболонь» також активно прагне до впровадження корпоративної соціальної відповідальності, зосереджуючись на чотирьох ключових напрямках, включаючи економічний вплив, охорону навколишнього середовища, умови праці та соціальні інвестиції.

Зазначено, що реалізація проекту «Ментальне здоров'я персоналу» та впровадження політики психосоціальної підтримки співробітників є обґрунтованими та перспективними кроками для підприємства. Зазначено, що ці заходи можуть позитивно вплинути на економічні показники компанії.

Розроблені рекомендації щодо впровадження проекту та політики психосоціальної підтримки мають потенціал покращити якість робочого середовища та підняти ефективність діяльності ПрАТ «Оболонь» в перспективі.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. 6 способів покращити ментальне здоров'я на роботі. URL: <https://hurma.work/blog/6-sposobiv-pokrashhyty-mentalne-zdorovya-na-roboti/> (звернення: 25.01.2024).
2. Безпалько О. В., Мишко К. Д. Професійні стандарти як складова тарифної системи оплати праці. *Progressive research in the modern world : Proceedings of the 4th International scientific and practical conference*. BoScience Publisher. Boston, USA. 2022. P. 675-681.
3. Безпалько О. В., Пузина А. О. Сучасні світові тренди управління кар'єрою персоналу в системі управління трудовими відносинами. *Наука і Studia*. Przemysł z.o.o. «Наука I studia». 2020. № 12 (214). С. 3-9.
4. Безпечне та здорове робоче середовище – основний принцип і основне право у світі праці. URL: <https://ck.dsp.gov.ua/news/bezpechne-ta-zdorove-roboche-seredovyshche-osnovnyi-pryntsyp-i-osnovne-pravo-u-sviti-pratsi/> (дата звернення: 04.12.2023).
5. Березіна О. Ю. Кількісна оцінка соціальної відповідальності корпорацій. *Вісник Української академії банківської справи*. 2012. № 1 (32). С. 97-101.
6. Березянюк Т. В. Міжнародне забезпечення оцінки розвитку людського капіталу України. *Регіональна економіка та управління*. 2019. № 3. С. 5-9. URL: <https://cutt.ly/2VShAbK>.
7. Березянюк Т. В. Національні проблеми виконання міжнародних зобов'язань в сфері розвитку людського капіталу. *Ефективна економіка*. 2020. № 4. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.4.20.
8. Березянюк Т. В. Розкриття інформації в параметрах формування суспільно відповідального підприємства. *Ефективна економіка*. 2020. № 9. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.9.5.

9. Березянюк Т. В. Соціально відповідальні трудові практики в нестандартних умовах. *Ефективна економіка*. 2021. № 8. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua>.
10. Березянюк Т. В., Осадчук О. П. Удосконалення методів менеджменту, адміністрування та стратегічного управління розвитком людського ресурсу. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 43. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1695>.
11. Березянюк Т. В., Харін О. С. Теоретичні підходи та практична реалізація доброчинності у форматі корпоративної соціальної відповідальності. *Ефективна економіка*. 2022. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua>.
12. Березянюк Т. В., Харін О. С. Теоретичні підходи та практична реалізація доброчинності у форматі корпоративної соціальної відповідальності. *Ефективна економіка*. 2022. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua>.
13. Березянюк Т. В., Малихіна С. В., Галиця І. О. Корпоративна соціальна відповідальність як фактор ефективної діяльності сучасних підприємств харчової галузі. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2021. Випуск 30. С. 172-181.
14. Бочарова Н. А., Щепиліна А. К. Інтегральна оцінка рівня корпоративної соціальної відповідальності підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. 2018. Випуск 31. С. 45-62.
15. Бурковська А. В., Лункіна Т. І. Законодавче регулювання корпоративної соціальної відповідальності в Україні потребує удосконалення. *Галицький економічний вісник*. 2016. № 1 (50). С. 32-37.
16. Визначення: корпоративна соціальна відповідальність. URL: <http://csrgender.org.ua/discrimination/53-zagalna-informaciya-pro-ksv-taender.html> (дата звернення: 21.11.2023).
17. Виноградська А. П. Управління чисельністю та структурою персоналу. Київ, 2014. 30 с.

18. Гарбар Ж. В., Мазур К. В., Мостенська Т. Г. Корпоративне управління та соціальна відповідальність. Частина 2. *Корпоративна соціальна відповідальність* : навч. посібник. Вінниця : ВНАУ, 2020. 228 с.
19. Грановська І. В. Міжнародні стандарти звітності соціальної відповідальності бізнесу. URL : <http://www.nbuu.gov.ua/>.
20. Григор'єва. Корпоративна соціальна відповідальність : навчально-методичний посібник. Полтава : ПолтНТУ, 2017. 88 с.
21. Гринюк Ю. М., Безпалько О. В. Аналітика бонусних програм і виплат : Monografia pokonferencyjna science, research, development. № 27. *Economy. Management. State and Law*. Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour». (30.03.2020). Warszawa, 2020. P. 13-15.
22. Гринюк Ю. М., Бергер А. Д. Дослідження переваг розвитку соціального підприємництва для суспільства, бізнесу та держави. *Приазовський економічний вісник*. 2021. № 2 (25). С. 83-88.
23. Грішнова О. А., Міщук Г. Ю., Олійник О. О. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків : монографія. Рівне : НУВГП, 2014. 216 с.
24. Дбаймо про ментальне здоров'я працівників. URL: <https://www.kadrovik.ua/novyny/dbajmo-pro-mentalne-zdorov-ya-pratsivnykiv> (звернення: 25.01.2024).
25. Длугопольська Т., Сентик. М. Успішні кейси міжнародних компаній у сфері корпоративної соціальної відповідальності. *Соціально-економічні відносини в цифровому суспільстві*. 2022. Том 4 (46). С. 49-57.
26. Драган О. І. Таксономічна оцінка рівня організації праці на підприємствах м'ясопереробної галузі. *Наукові праці НУХТ*. 2019. Том 25. № 6. С. 33-40. URL: [http://sw.nuft.edu.ua/Archiv/2019/swnuft\\_25\\_6.pdf](http://sw.nuft.edu.ua/Archiv/2019/swnuft_25_6.pdf).
27. Драган О. І. Удосконалення соціально-трудова відносин на підприємствах харчової галузі. *Eurasian scientific congress : The 1st International scientific and practical conference*, January 27-28, 2020. Barca Academy Publishing, Barcelona, Spain. 2020. P. 562-566.

28. Драган О. І., Гринюк Ю. М. Оцінка інтелектуального потенціалу при формуванні конкурентних переваг підприємства. *Наукові праці НУХТ*. 2018. Т. 24. № 3. С. 79-87.
29. Драган О. І., Тертична Л. І. Вплив сучасних змін у менеджменті персоналу на розвиток менеджменту продуктивності підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 46. С. 45-50. URL: <http://www.market-infr.od.ua/46-2020>.
30. Драган О. І., Тертична Л. І. Розвиток людського капіталу у системі управління талантами підприємства. *Економіка і управління підприємствами: теорія, методика, практика* : колективна монографія. Полтава : ПП «Астроя», 2020. С. 77-86. URL: <http://www.economics.in.ua/>.
31. Драган О., Деггяр А. Оцінювання персоналу на підприємстві: теоретичний підхід. *The basis for the further movement of scientific knowledge* : VIII Міжн. наук.-практ. конф. 21.02.2023. Дрезден, Німеччина, 2023. С. 13-16. URL: [The-basis-for-the-further-movement-of-scientific-knowledge.pdf](http://The-basis-for-the-further-movement-of-scientific-knowledge.pdf) (intersci.eu).
32. Другий каталог КСВ-ініціатив 2021-2022 рр.. URL: <https://csr-ukraine.org/materials/drugiyy-katalog-ksv-iniciativ-2020-2021-rr/> (дата звернення: 11.01.2024)
33. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / О. В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О. В. Безпалько. Київ : Кафедра, 2020. 310 с.
34. Економіко-математичні методи і моделі в галузі управління персоналом : навчальний посібник / Л. В. Мазник та ін. ; за заг. ред. Л. В. Мазник. Київ : Кафедра, 2019. 278 с.
35. Звіт про сталий розвиток корпорації «Оболонь» 2020 рік. *ПрАТ «Оболонь»*. URL: [https://obolon.ua/files/financial\\_report\\_2020.pdf](https://obolon.ua/files/financial_report_2020.pdf).
36. Касич А. О., Стояненко В. О. Теоретичні основи управління соціальною відповідальністю підприємств у сучасних умовах. *Приазовський економічний вісник*. 2017. Випуск 5 (05). С. 186-191.

- 37.Коваленко Є. В. Зарубіжний досвід формування національних моделей корпоративної соціальної відповідальності. *Механізм регулювання економіки*. 2016. № 1. С. 108-111.
- 38.Корпоративна соціальна відповідальність: Конспект лекцій [Електронний ресурс]: навч. посіб. для студентів спеціальності 075 «Маркетинг», освітньо-професійної програми «Промисловий маркетинг» / укладач: М. О. Чупріна. Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського. 2023. 138 с.
- 39.Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика : підручник / Саприкіна М. А. та ін. Київ : Вид-во «Фарбований лист», 2011. 480 с.
- 40.Лункіна Т. І. Міжнародний досвід формування соціальної відповідальності. *Наукові праці. Економіка*. 2017. Вип. 284. Т. 296. С. 15-19.
- 41.Лункіна Т. І. Основна роль і необхідність розвитку соціальної відповідальності в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 12. № 2. С. 6-10.
- 42.Мазник Л. В. Соціально-відповідальні трудові практики: контекст працевлаштування. *Наукові праці НУХТ*. 2019. Том 25. № 2. С. 105-110. URL: [file:///C:/Users/555/Downloads/Tom\\_25%232%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/555/Downloads/Tom_25%232%20(1).pdf).
- 43.Мазник Л. В. HR-метрики впровадження wellbeing-програм. *Проблеми управління підприємств у сучасних умовах* : Матеріали XIX Міжнарод. наук.-практ. конф., Київ, 18-19 квітня 2023 р. : тези доп. Київ : НУХТ, 2023. С. 104-106.
- 44.Мазник Л. В., Драган О. І. Інформаційна безпека організації як фактор посилення бренду роботодавця. *Київський економічний науковий журнал*. 2023. № 1. С. 39-45. DOI: 10.32782/2786-765X/2023-1-5.
- 45.Мазник Л. В., Драган О. І., Турчина М. П. Роль комунікативного менеджменту у системі менеджменту персоналу підприємства харчової промисловості. *Економіка та суспільство*. 2022. № 45. URL:



- <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1988>. DOI: 10.32782/2524-0072/2022-45-80.
46. Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future.html> дата (звернення: 04.12.2023).
47. Матвійчук Л. О., Ткач К. І. Генеза концепцій корпоративної соціальної відповідальності. *Економіка і суспільство*. 2016. Випуск 6. С. 332-337.
48. Менеджмент організацій і адміністрування: теорія та практика : колект. монографія / за ред. проф. Н. С. Скопенко, проф. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2020. 404 с.
49. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О. В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2021. 612 с.
50. Ментальне здоров'я працівників. Північно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці. URL: <https://pl.dsp.gov.ua/news/mentalne-zdorov-ia-pratsivnykiv-5/#> (звернення: 25.01.2024).
51. Олійник О. О. Соціальна відповідальність : навчальний посібник. Рівне : НУВГП, 2016. 222 с.
52. Осадчук О. П. Менеджмент персоналу: переваги та недоліки застосування технологій рекрутингу та аудиту найму персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022. № 42. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1674>.
53. Практикум з економіки праці та соціально-трудових відносини : робочий зошит для студентів освітнього ступеня бакалавр економічних спеціальностей / Т. В. Березянка та ін. Київ : Кафедра, 2018. 164 с.
54. Практикум з соціально-економічної безпеки : робочий зошит для здобувачів освітніх ступенів бакалавр і магістр економічних спеціальностей / Укл. О. В. Безпалько та ін. / За заг. ред. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2021. 121 с.

- 55.Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту : колект. монографія. Кропивницький : Лисенко В. Ф. 2021. 439 с.
- 56.Річна інформація емітента цінних паперів АТ «Оболонь» за 2021 р. *ПрАТ «Оболонь»*. URL: <https://obolon.ua/files/shareholders/f375427a6d0180174b9406bbc30244b8.pdf>.
- 57.Річна інформація емітента цінних паперів АТ «Оболонь» за 2022 рр. *ПрАТ «Оболонь»*. URL: <https://obolon.ua/files/shareholders/e5d0888d40ccf4afffe5696d555a6556.pdf>.
- 58.Сіренко Н. М., Лункіна Т. І., Бурковська А. В. Соціальна відповідальність : навч. посіб. Миколаїв : МНАУ, 2021. 216 с.
- 59.Словник термінів з економіки праці та соціально-трудоуних відносин / укл. О. В. Безпалько та ін. Київ : Кафедра, 2015. 120 с.
- 60.Словник термінів з управління персоналом / укл. О. В. Безпалько та ін. Київ : Кафедра, 2016. 156 с.
- 61.Соціально-відповідальний бізнес : спільнота : сайт. URL: <http://www.svb.org.ua> (дата звернення: 16.11.2023).
- 62.Соціально-економічна безпека : навч. посіб. / О. В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2019. 278 с.
- 63.Статут ПрАТ «Оболонь». *ПрАТ «Оболонь»*. URL: <http://obolon.ua/statut/>
- 64.Теоретико-прикладні підходи до формування соціальної відповідальності підприємств харчової промисловості : колективна монографія / За ред. проф. О. І. Драган, проф. Н. С. Скопенко. Київ : ФОП Ямчинський О. В., 2022. 295 с.
- 65.Тертична Л. І. Безперервне управління продуктивністю як інструмент оптимізації трудових відносин. *Внесок молодих вчених у розбудову сучасного менеджменту підприємств* : Матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених, Київ, 21-22 листопада 2023 р. : тези доповідей. Київ : НУХТ, 2023. С. 263-266.

66. Тертична Л. І. Залученість персоналу як стратегічний актив менеджменту продуктивності. *Актуальні виклики інноваційного розвитку економіки людських ресурсів у глобальному вимірі* : матеріали доповідей I Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Одеса, 26-27 жовтня 2023. Одеса : ОНЕУ, 2023. С. 48-49. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/16973>.
67. Тертична Л. І., Дегтяр А. А. Коучинг в системі управління трудовим потенціалом підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 41. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/issue/view/41>. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-6>
68. Тертична Л. І. Професійна мобільність як необхідна умова самореалізації сучасного фахівця. *Проблеми управління підприємств у сучасних умовах* : Матеріали XIX Міжнарод. наук.-практ. конф., Київ, 18-19 квітня 2023 р. : тези доп. Київ : НУХТ, 2023. С. 125-126.
69. Тертична Л. І. Професійна перепідготовка персоналу як тренд цифрових технологій і пандемії. *Innovative Educational Technologies: European Experience and its Application in Internship in Economics and Management* : Scientific and pedagogic internship. Internship proceedings, January 20-31, 2021. Kielce, Poland : Konsorcjum Naukovo-Edukacyjne, 2021. P. 155-158.
70. Тертична Л. І. Роль управління знаннями в системі формування трудового потенціалу працівників підприємств. *Modern Directions of Scientific Research Development*. Proceedings of the 6th International scientific and practical conference. BoScience Publisher. Chicago, USA. 2021. P. 1026-1032. URL: <https://sci-conf.com.ua/vi-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-modern-directions-of-scientific-research-development-24-26-noyabrya-2021-goda-chikago-ssha-arhiv/>.
71. Тертична Л. І., Поліщук Д. В. Застосування коучинг-технологій в розвитку трудового потенціалу підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2022. Вип. 67. URL: <http://www.market-infr.od.ua/uk/67-2022>.

72. Тертична Л. І., Свириденко М. О. Технології нейроменеджменту як інструментарій розкриття потенціалу працівників підприємства. *Бізнес-навігатор*. 2024. Випуск 1 (74). С. 121-126. URL: DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.74-20>.
73. Тур О. В. Організація кадрового адміністрування та діловодства на підприємствах в умовах воєнного стану. *Європейські Виміри Сталого Розвитку* : Тези доп. IV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 20-21 жовтня 2022 р. Київ : НУХТ, 2022. С. 32.
74. Управління розвитком підприємств в умовах трансформації економічних відносин : колективна монографія / О. А. Баталова та ін.; за ред. д-ра екон. наук, проф. Ємцева В. І. Київ : ЦП «КОМПРИНТ», 2019. С. 38-50.
75. Центр Розвиток корпоративної соціальної відповідальності : сайт. URL: <http://csr-ukraine.org> (дата звернення: 18.11.2023).
76. Чупріна М. О., Жалдак Г. П. Світові тренди в сфері розвитку корпоративної відповідальності. *Ефективна економіка*. 2020. № 11. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8365>.
77. Швець Ф. Д. Корпоративне управління : навчальний посібник. Рівне : НУВГП, 2017. 320 с.
78. Шеремет О. О., Гринюк Ю. М. Типові характеристики HR-проектів та їх пілотних версій. *Наукові праці НУХТ*. 2022. Том 28. № 2. С. 54-62. URL: [http://sw.nuft.edu.ua/Archiv/2022/swnuft\\_28\\_2.pdf](http://sw.nuft.edu.ua/Archiv/2022/swnuft_28_2.pdf).
79. Шеремет О. О., Березянюк Т. В., Галиця І. О., Зеніна-Біліченко А. С. Розвиток відповідальних практик управління підприємством та персоналом в олійній індустрії України. *Економіка та інновації*. 2022. Том 24, Вип. 1. С. 176-187.
80. Щепиліна А. К. Підходи до концепції корпоративної соціальної відповідальності URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/09/388.pdf> (дата звернення: 09.12.2023).

## ДОДАТКИ

Додаток А

## Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2020 р.

Форма № 1 Код за ДКУД

1801001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	4 821	3 634
первісна вартість	1001	41 142	41 145
накопичена амортизація	1002	(36 321)	(37 511)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	17 027	9 324
Основні засоби	1010	4 167 692	3 974 114
первісна вартість	1011	10 551 958	10 634 750
знос	1012	(6 384 266)	(6 660 636)
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	109 951	70 912
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	14	14
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>4 299 505</b>	<b>4 057 998</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	645 202	914 584
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	256 562	286 204
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	42 351	88 811
з бюджетом	1135	23 106	33 071
у тому числі з податку на прибуток	1136	3 228	3 228
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	32 100	30 866
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	8 549	10 695
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	15 739	3 586
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>1 023 609</b>	<b>1 367 817</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>5 323 114</b>	<b>5 425 815</b>

Капітал та зобов'язання	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований капітал	1400	65 344	65 344
Капітал у дооцінках	1405	2 468 621	2 338 002
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(335 156)	(127 739)
Неоплачений капітал	1425	-	-
Вилучений капітал	1430	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>2 198 809</b>	<b>2 275 607</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	414 522	451 660
Довгострокові кредити банків	1510	174 607	609 731
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>589 129</b>	<b>1 061 391</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	202 811	326 115
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	1 124 396	661 136
товари, роботи, послуги	1615	906 076	718 433
розрахунками з бюджетом	1620	94 559	93 555
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	5 171	3 661
розрахунками з оплати праці	1630	48 171	65 420
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	107 419	175 626
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1 876	1 876
Поточні забезпечення	1660	8 884	26 212
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	35 813	16 783
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>2 535 176</b>	<b>2 088 817</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>			
	1700	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>5 323 114</b>	<b>5 425 815</b>

Керівник

Булах І.

Головний бухгалтер

Бахов І.

## Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2020 рік

Підприємство	ПрАТ "Оболонь" (найменування)	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ 2021   02   25 05391057
		Форма № 2	Код за ДКУД <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">1801003</span>

### I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	5 464 827	5 276 795
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(4 136 008)	(4 215 809)
<b>Валовий:</b>			
прибуток	2090	1 328 819	1 060 988
збиток	2095		
Інші операційні доходи	2120	71 166	72 875
Адміністративні витрати	2130	(277 185)	(257 241)
Витрати на збут	2150	(614 887)	(566 743)
Інші операційні витрати	2180	(13 049)	(9 919)
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>			
Прибуток	2190	494 864	299 958
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	154	273
Інші доходи	2240	15 776	(1 418)
Фінансові витрати	2250	(220 441)	(287 144)
Втрати від участі в капіталі	2255	(1 618)	39 058
Інші витрати	2270	(174 799)	174 077
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>			
прибуток	2290	113 936	224 804
збиток	2295		
Дохід (Витрати) з податку на прибуток	2300	(37 138)	65 347
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
<b>Чистий фінансовий результат:</b>			
прибуток	2350	76 798	290 151
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	-	-
<b>Інший сукупний дохід до оподаткування</b>	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
<b>Інший сукупний дохід після оподаткування</b>	2460	-	-
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)</b>	2465	<b>76 798</b>	<b>290 151</b>

## III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	2 388 740	2 528 474
Витрати на оплату праці	2505	542 647	477 788
Відрахування на соціальні заходи	2510	115 860	101 284
Амортизація	2515	330 498	343 372
Інші операційні витрати	2520	1 109 611	1 069 534
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>4 487 356</b>	<b>4 520 450</b>

## IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	325 127	325 127
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127	325 127
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	0,2362	0,8924
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	0,2362	0,8924
Дивіденди на одну просту акцію, грн.	2650	-	-

Керівник

Булах І.

Головний бухгалтер

Бахов І.



ПрАТ «ОБОЛОНЬ»  
Фінансова звітність  
31 грудня 2021 року

12

## Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2021 р.

Підприємство	ПрАТ «Оболонь»	Дата (рік, місяць, число)	2022	02	25
Територія	Київська	за ЄДРПОУ	05391057		
		за КОАТУУ	8038000000		
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОПФГ			
Вид економічної діяльності		за КВЕД	11.05: 11.01: 11.06		

Середня кількість працівників: \_\_\_\_\_  
Адреса, телефон: м. Київ, вул. Богатирська, 3  
Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знаку (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку «v» у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

Форма № 1 Код за ДКУД

1801001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	3 634	3 021
первісна вартість	1001	41 145	41 192
накопичена амортизація	1002	(37 511)	(38 171)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	9 324	46 748
Основні засоби	1010	3 974 114	3 741 276
первісна вартість	1011	10 634 750	10 598 616
знос	1012	(6 660 636)	(6 857 540)
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	70 912	71 117
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	14	14
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>4 057 998</b>	<b>3 862 176</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Заласи	1100	914 584	908 432
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	266 204	429 604
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	68 811	50 548
з бюджетом	1135	33 071	41 736
у тому числі з податку на прибуток	1136	3 228	3 228
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	30 866	35 110
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	10 695	15 175
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	3 586	9 468
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>1 367 817</b>	<b>1 490 071</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>5 425 815</b>	<b>5 352 247</b>

ПрАТ «ОБОЛОНЬ»  
Фінансова звітність  
31 грудня 2021 року

13

Капітал та зобов'язання	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований капітал	1400	65 344	65 344
Капітал у дооцінках	1405	2 338 002	2 211 552
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(127 739)	(113 255)
Неоплачений капітал	1425	-	-
Вилучений капітал	1430	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>2 275 607</b>	<b>2 163 641</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	451 660	429 346
Довгострокові кредити банків	1510	609 731	677 838
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>1 061 391</b>	<b>1 107 186</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	326 115	802 113
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	661 136	116 751
товари, роботи, послуги	1615	718 433	798 660
розрахунками з бюджетом	1620	93 555	116 974
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	3 661	3 560
розрахунками з оплати праці	1630	65 420	17 184
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	175 626	168 474
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1 876	1 876
Поточні забезпечення	1650	26 212	32 530
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	16 789	23 296
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>2 088 617</b>	<b>2 081 420</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>5 425 615</b>	<b>5 352 247</b>

Керівник

Головний бухгалтер



Булах І.

Бахов І.

ПрАТ «ОБОЛОНЬ»  
Фінансова звітність  
31 грудня 2021 року

14

## Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2021 рік

	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
Підприємство	ПрАТ "Оболонь"	2022	02	25
	(найменування)	05391057		
	за ЄДРПОУ			
	Форма № 2	Код за ДКУД <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">1801003</span>		

### I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	5 909 426	5 464 627
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(4 915 830)	(4 136 008)
<b>Валовий:</b>			
прибуток	2090	993 596	1 328 819
збиток	2095		
Інші операційні доходи	2120	58 258	71 166
Адміністративні витрати	2130	(325 424)	(277 185)
Витрати на збут	2150	(674 532)	(614 667)
Інші операційні витрати	2190	(32 442)	(13 049)
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>			
Прибуток	2190	19 456	494 864
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	170	154
Інші доходи	2240	31 132	15 776
Фінансові витрати	2250	(185 036)	(220 441)
Втрати від участі в капіталі	2255	-	(1 618)
Інші витрати	2270	-	(174 799)
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>			
прибуток	2290		113 936
збиток	2295	(134 278)	
Дохід (Витрати) з податку на прибуток	2300	22 312	(37 138)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
<b>Чистий фінансовий результат:</b>			
прибуток	2350		76 796
збиток	2355	(111 966)	

### 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	-	-
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)</b>	<b>2465</b>	<b>(111 966)</b>	<b>76 796</b>

ПРАТ «ОБОЛОНЬ»  
Фінансова звітність  
31 грудня 2021 року

15

## III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	3 151 170	2 388 740
Витрати на оплату праці	2505	583 515	542 647
Відрахування на соціальні заходи	2510	117 861	115 860
Амортизація	2515	339 698	330 498
Інші операційні витрати	2520	1 339 843	1 109 811
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>5 511 888</b>	<b>4 487 356</b>

## IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	325 127	325 127
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127	325 127
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	(0,3444)	0,2362
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	(0,3444)	0,2362
Дивіденди на одну просту акцію, грн.	2650	-	-

Керівник

Головний бухгалтер



Булах І.

Бахов І.

ПрАТ «ОБОЛОНЬ»  
Фінансова звітність  
31 грудня 2022 року

1

## Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2022 р.

Підприємство	ПрАТ "Оболонь"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
Територія	Київська	за ЄДРПОУ	2023	02	24
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОАТУУ	05391057		
Вид економічної діяльності		за КОПФГ	8038000000		
Середня кількість працівників <sup>1</sup>	2055	за КВЕД	230		
Адреса, телефон	м. Київ, вул. Богатирська, 3		11.05; 11.01; 11.06		
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знаку (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)					
Складено (зробити позначку «v» у відповідній клітинці):					
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку					
за міжнародними стандартами фінансової звітності					
V					
Форма № 1 Код за ДКУД			1801001		

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	3 021	2 467
первісна вартість	1001	41 192	41 192
накопичена амортизація	1002	(38 171)	(38 725)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	46 748	85 202
Основні засоби	1010	3 741 276	3 464 064
первісна вартість	1011	10 598 816	10 591 555
знос	1012	(6 857 540)	(7 127 491)
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	71 117	68 793
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	14	14
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>3 862 176</b>	<b>3 620 540</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	908 432	982 646
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	429 604	650 854
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	50 548	149 829
з бюджетом	1135	41 736	49 584
у тому числі з податку на прибуток	1136	3 228	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	35 110	17 362
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	15 175	138 747
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	9 466	5 496
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>1 490 071</b>	<b>1 994 518</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>5 352 247</b>	<b>5 615 058</b>

ПрАТ «ОБОЛОНЬ»  
Фінансова звітність  
31 грудня 2022 року

2

Капітал та зобов'язання	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований капітал	1400	65 344	65 344
Капітал у дооцінках	1405	2 211 552	2 091 993
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(113 255)	1 204 270
Неоплачений капітал	1425	-	-
Вилучений капітал	1430	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>2 163 641</b>	<b>3 361 607</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	429 348	419 325
Довгострокові кредити банків	1510	677 638	562 519
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>1 107 186</b>	<b>981 844</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	802 113	218 140
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	116 751	92 696
товари, роботи, послуги	1615	798 660	429 117
розрахунками з бюджетом	1620	116 974	168 798
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	82 633
розрахунками зі страхування	1625	3 560	3 459
розрахунками з оплати праці	1630	17 184	114 679
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	168 474	147 210
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1 876	-
Поточні забезпечення	1660	32 530	74 184
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	23 298	23 324
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>2 081 420</b>	<b>1 271 607</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>			
	1700	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>5 352 247</b>	<b>5 615 058</b>

Керівник

Головний бухгалтер



Булах І.

Бахов І.

ПрАТ «ОБОЛОНЬ»  
Фінансова звітність  
31 грудня 2022 року

3

## Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2022 рік

Підприємство	ПрАТ "Оболонь" (найменування)	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ		
			2023	02	24
			05391057		
		Форма № 2	Код за ДКУД	1801003	

### I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	8 661 928	5 909 426
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(6 030 487)	(4 915 830)
<b>Валовий:</b>			
прибуток	2090	2 631 441	993 596
збиток	2095		
Інші операційні доходи	2120	37 683	59 536
Адміністративні витрати	2130	(376 851)	(325 424)
Витрати на збут	2150	(542 663)	(674 532)
Інші операційні витрати	2180	(56 526)	(33 720)
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>			
Прибуток	2190	1 693 084	19 456
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200	9 718	-
Інші фінансові доходи	2220	15 953	170
Інші доходи	2240	-	31 132
Фінансові витрати	2250	(122 418)	(185 036)
Втрати від участі в капіталі	2255	-	-
Інші витрати	2270	(139 923)	-
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>			
прибуток	2290	1 456 414	
збиток	2295		(134 278)
Дохід (Витрати) з податку на прибуток	2300	(258 448)	22 312
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
<b>Чистий фінансовий результат:</b>			
прибуток	2350	1 197 966	
збиток	2355		(111 966)

### 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	-	-
<b>Інший сукупний дохід до оподаткування</b>	<b>2450</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
<b>Інший сукупний дохід після оподаткування</b>	<b>2460</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)</b>	<b>2465</b>	<b>1 197 966</b>	<b>(111 966)</b>

ПрАТ «ОБОЛОНЬ»  
Фінансова звітність  
31 грудня 2022 року

4

## III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	3 373 782	3 151 170
Витрати на оплату праці	2505	656 949	563 515
Відрахування на соціальні заходи	2510	144 490	117 661
Амортизація	2515	313 993	339 699
Інші операційні витрати	2520	1 383 799	1 339 843
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>5 873 013</b>	<b>5 511 888</b>

## IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	325 127	325 127
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	325 127	325 127
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	3,6846	(0,3444)
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	3,6846	(0,3444)
Дивіденди на одну просту акцію, грн.	2650	-	-

Керівник

Головний бухгалтер



Булях І.

Бахов І.



**Статут ПрАТ «Оболонь»**

(фрагмент)

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
*Загальними зборами акціонерів*  
**ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА**  
**„ОБОЛОНЬ”**  
*Протокол № 1*  
*від 18 квітня 2019 р.*

**СТАТУТ**  
**ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА**  
**„ОБОЛОНЬ”**

ідентифікаційний код 05391057  
(нова редакція)

м. Київ – 2019 р.