

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ЦЕНТР ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ, ДИСТАНЦІЙНОГО ТА
ЗАОЧНОГО НАВЧАННЯ
Кафедра менеджменту**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В УПРАВЛІННІ
ПІДПРИЄМСТВОМ**

здобувача вищої освіти освітнього
ступеня «бакалавр»
4 курсу заочної форми навчання
спеціальності 073 «Менеджмент»
Оксани МОХ

Науковий керівник:

к.е.н., доц. Ольга МАРЧЕНКО

Рецензент

начальник фінансово-економічного відділу
АТ «Львівгаз» Ірина ВАСІЛЬЄВА
(ПІБ рецензента)

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

« ___ » _____ 2023 р., протокол № _____

Завідувач кафедри менеджменту

_____ Галина ЛЕСЬКІВ

(підпис)

Львів
2023

АНОТАЦІЯ

Мох О. Соціальна відповідальність в управлінні підприємством. Рукопис. Дослідження та здобуття освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 073 «Менеджмент», Львів, 2023.

У першому розділі висвітлюється поняття соціальної відповідальності. Описано його історія розвитку, охарактеризовано види та моделі соціальної відповідальності у бізнесі. Проведено аналіз соціальної відповідальності українських підприємств.

У другому розділі описано внутрішню та зовнішню соціальну відповідальність підприємства АТ «Львівгаз», що працює під брендом Регіональної газової компанії (РГК). Надано загальну характеристику підприємства. На основі отриманої інформації проведено аналіз та запропоновано пропозиції, щодо покращення соціальної відповідальності АТ «Львівгаз».

Ключові слова: соціальна відповідальність, корпоративна соціальна відповідальність, види соціальної відповідальності, концепція, соціальні проекти.

ANNOTATION

Mokh O. Social responsibility in enterprise management. Manuscript. Research and obtaining a bachelor's degree in the specialty 073 "Management", Lviv, 2023.

The first chapter highlights the concept of social responsibility. The history of its development is described, and the types and models of social responsibility in business are characterized. An analysis of the social responsibility of Ukrainian enterprises was carried out.

The second chapter describes the internal and external social responsibility of JSC Lvivgaz, which operates under the brand of the Regional Gas Company (RGK). A general description of the enterprise is given. Based on the received information, an analysis was conducted and proposals were made to improve the social responsibility of Lvivgaz JSC.

Keywords: social responsibility, corporate social responsibility, types of social responsibility, concept, social projects.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	7
1.1. Сутність та історія розвитку соціальної відповідальності в бізнесі	7
1.2. Види корпоративної соціальної відповідальності	16
1.3. Сучасна практика соціальної відповідальності українських підприємств	20
Висновки до першого розділу	25
РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ПРАКТИКИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ АТ «ЛЬВІВГАЗ»	27
2.1. Загальна характеристика АТ «Львівгаз»	27
2.2. Внутрішня соціальна відповідальності АТ «Львівгаз»	36
2.3. Зовнішня соціальна відповідальності АТ «Львівгаз»	47
2.4. Пропозиції щодо розвитку соціальної відповідальності АТ «Львівгаз»	51
Висновки до другого розділу	55
ВИСНОВКИ	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	59
ДОДАТКИ	62

ВСТУП

Актуальність теми. Соціальна допомога, програми, проекти зараз займають величезну частину нашого життя. Соціальний прогрес стрімко розвивається. Ми можемо спостерігати це на прикладі підприємств, що активно займаються соціальною діяльністю. Люди та компанії згуртовані і готові допомагати тим, хто цього потребує. У цей непростий час це надзвичайно важливо.

Соціальна відповідальність є важливою складовою кожного бізнесу, який прагне розвитку та завоювати стійке, непохитне місце на ринку у своїй ніші. Зберігає між компаніями здорову конкуренцію, яка в подальшому має позитивний вплив на соціум та зовнішнє середовище. Питання екології, привернення уваги до важливих тем сьогодення та допомоги в цілому, на сьогоднішній день, є актуальною, отже, тема кваліфікаційної роботи також **є актуальною**.

При написанні кваліфікаційної роботи посилалася на наукові праці вітчизняних та закордонних науковців у сфері менеджменту, таких як: Г. Боуена, А Керрола, С. К. Ділі, Р. Андерсена, Р.Штойєра, С. К. Ділі, Ф. Котлер, Н. Лі , Л. Білецька, Ю. Станкевич.

Мета роботи. Розкрити тему соціальної відповідальності підприємства, в цілому, як явища, та на прикладі підприємства АТ «Львівгаз». Дослідити та описати стан корпоративної соціальної діяльності в Україні, залучення українських підприємців до соціальних проєктів.

Завдання роботи:

- описати сутність такого явища, як соціальна відповідальність у бізнесі;
- простежити історію розвитку соціальної відповідальності у бізнесі;
- класифікувати соціальну відповідальність за видами та моделями;
- описати сучасну практику соціальної відповідальності на прикладі українських підприємств;
- сформулювати загальну характеристику АТ «Львівгаз»;

— висвітлити внутрішню та зовнішню соціальну відповідальність АТ «Львівгаз»;

— запропонувати особисті пропозиції щодо покращення соціальної відповідальності АТ «Львівгаз».

Об’єкт дослідження. Соціальна відповідальність підприємства.

Предмет дослідження. Сучасна практика та тенденції розвитку соціальної відповідальності.

Методи дослідження. Першочергово увага була зосереджена на пошуки джерел інформації. Далі, на основі отриманої інформації, були застосовані методи аналізу, узагальнення та порівняння, задля дослідження теоретичних засад соціальної відповідальності. Проаналізовано соціальну відповідальність АТ «Львівгаз» методом порівняння та фінансовим аналізом. Були запропоновані поради, для покращення соціальної відповідальності підприємства АТ «Львівгаз».

Інформаційна база дослідження. Джерелом інформації були: навчальні посібники з тематики соціальної відповідальності та менеджменту, монографії, різноманітні інтернет ресурси на тему корпоративної соціальної відповідальності, документація та фінансова звітність підприємства АТ «Львівгаз», його сторінки у соціальних мережах.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота містить два розділи, висновки, список літератури та додатки. Вони вміщують 4 рисунки, 8 таблиць, 4 додатки, 31 позиція використаних літературних джерел.

РОЗДІЛ I

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТЕМИ, ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ, СУЧАСНІ СОЦІАЛЬНІ ПРОЄКТИ

1.1. Сутність та історія розвитку соціальної відповідальності в бізнесі

Соціальна відповідальність – це новий шабель розвитку суспільства, нова концепція, яка об’єднує у собі національну тактику, загальнолюдські цінності та етичну поведінку бізнес-організацій, працівників, органів влади, інститутів громадянського суспільства, науково-дослідницьких установ та вищих навчальних закладів [9].

Існує багато визначень «соціальної відповідальності» (табл. 1.1). На початку 50-х років ХХ ст. було вперше введено термін “соціальна відповідальність» і трактувався він неоднозначно. Корпоративна соціальна відповідальність до 2003 р. була концепцією, яка мала близько 80 формулювань: корпоративне громадянство, благодійність, соціальна відповідальність бізнесу тощо. У таблиці нижче наведені приклади визначень, що використовуються найчастіше.

Таблиця 1.1

Трактування поняття «соціальна відповідальність»

Автор	Визначення
1	2
Р. Х. Андерсен	Соціальна відповідальність – необхідність врахування підприємством індивідуального або колективного впливу від прийнятих підприємством рішень на суспільну систему
С. К. Ділі	Соціальна відповідальність – це ведення або зупинення діяльності підприємства без очікування безпосередніх прибутків або збитків, спрямована на підвищення рівня добробуту суспільства або певної його частини.

Продовження табл. 1.1

1	2
Ф. Котлер, Н. Лі	Вільний вибір компанії на користь зобов'язання підвищувати добробут суспільства, реалізуючи відповідні підходи до ведення бізнесу і виділяючи корпоративні ресурси.
Х. Гордон Фітч	Спроби вирішити соціальні проблеми, що виникли через діяльність компанії. Тобто кожна компанія має свою профільну соціальну відповідальність
Міжнародний стандарт ISO 26000:2010	Соціальна відповідальність організації за вплив її рішень та діяльності на суспільство та навколишнє середовище через прозору та етичну поведінку, що сприяє сталому розвитку, включаючи здоров'я та добробут суспільства; враховує очікування зацікавлених сторін; відповідає чинному законодавству та відповідає міжнародним нормам поведінки; інтегрується в організації і практикується у її взаємовідносинах.
Ю. Станкевич	Під корпоративною соціальною відповідальністю мається на увазі стратегія розвитку компанії, що передбачає впровадження в свою діяльність економічних, соціальних, екологічних очікувань суспільства.
Л. Білецька	Соціальна відповідальність – обов'язок особи оцінити власні наміри та здійснювати вибір поведінки відповідно до норм, що відображають інтереси суспільного розвитку, а у разі порушення їх – обов'язок звітувати перед суспільством і нести покарання.

Узагальнено: [12, 20]

Концепція соціальної відповідальності в умовах бізнесу означає, що підприємство існує і функціонує задля розвитку та отримання прибутку, але поза тим займається допомогою суспільству через соціальні проєкти. Компанія знаходить можливості поєднувати прибуткові види діяльності, з діяльністю, що приносить користь суспільству, допомагає людям [20].

За останні роки корпоративна соціальна відповідальність розвинулася від явища, що можна було зустріти переважно у великих компаніях міжнародного рівня, до обов'язкової, свідомої, престижної функції структури бізнесу. Набула нових форм і значень та присутня у бізнесах різних рівнів та економічних форм діяльності.

Як і все інше, це явище також має свою історію розвитку. На початку ХХ ст. почали з'являтися перші наукові дослідження на тему соціальної відповідальності. Науковці намагалися донести глобальне значення цього явища, довести її значущість, користь для суспільства та бізнесів.

У 1953 році Г. Боуена написав наукову працю «Соціальна відповідальність бізнесмена», що стала першою великою науковою працею на цю тему. Завдяки цій монографії його удостоїли званням «батька соціальної відповідальності».

У наукових роботах А. Керролла, Д. Віндзор, М. Ван Марревійка, Р. Штойера ми можемо побачити детальний розбір і аналіз формування та становлення соціальної відповідальності, як явища. А. Керролл розглянув і описав у своїх працях розвиток соціальної відповідальності за кілька останніх десятиліть ХХ століття. За його працею 50-ті роки можна вважати початком сучасної ери соціальної відповідальності, часом її становлення і формування; 60-ті роки - як період поглиблення значення соціальної відповідальності бізнесу, її важливості і необхідності для суспільства; 70-ті роки - період формування корпоративної соціальної відповідальності бізнесу; 80-ті роки - характеризуються зростанням кількості досліджень на цю тему, появою нових альтернативних рішень; 90-ті роки - спостерігається збереження шляхів розвитку задуму соціальної відповідальності як явища з теоретичною основою, що

поступово трансформується в альтернативні теорії. Акцент спрямований на необхідність поєднати соціальну відповідальність з корпоративною стійкістю.

Під корпоративною стійкістю мається на увазі вжити потрібні заходи, обрати правильні бізнес-стратегії, які відповідають потребам сьогодення організації і зацікавлених сторін, захищаючи людські і природні ресурси, які будуть потрібні в майбутньому. На основі цієї моделі була сформована структура соціальної відповідальності із виокремленням трьох складових (рис. 1.1).

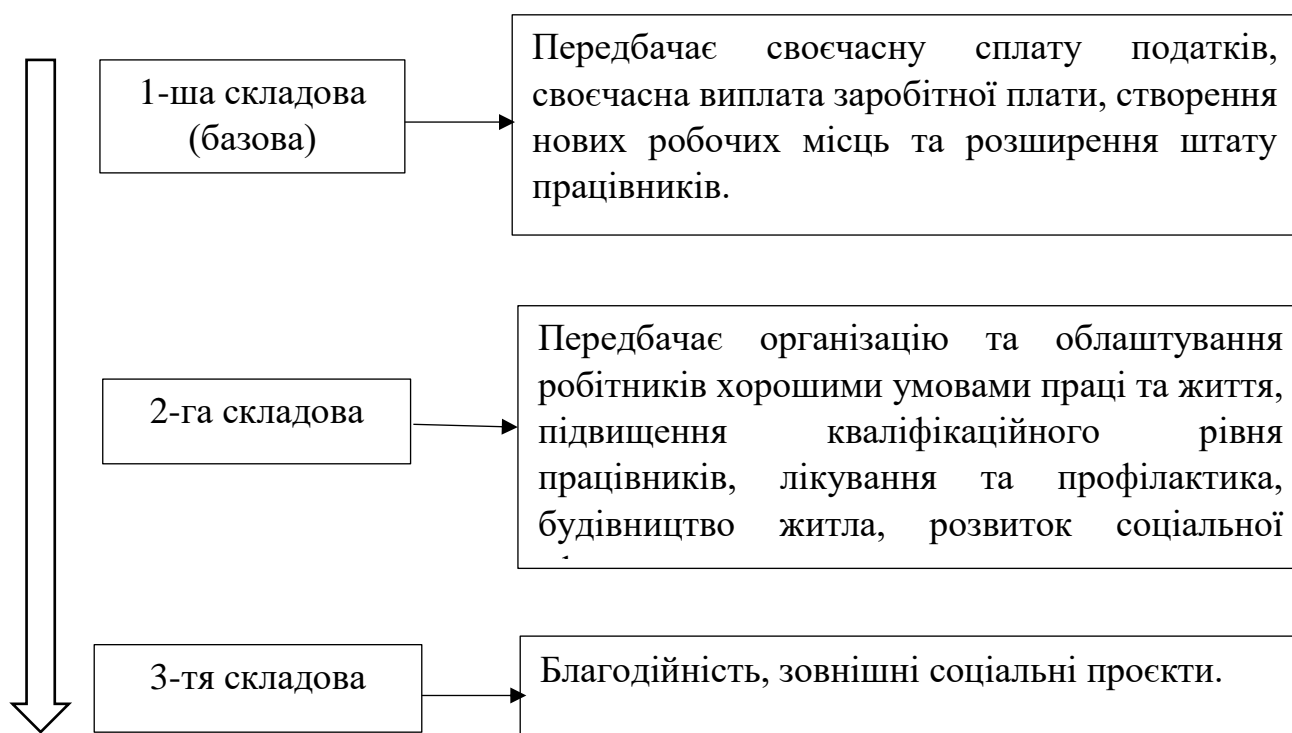


Рис. 1.1. Структура соціальної відповідальності бізнесу [20]

А. Керрол провів аналіз, як змінювалася думка в суспільстві про соціальну відповідальність бізнесу, її зміст та характеристики. Ця модель проходила кілька етапів трансформації доки не досягла своєї фінальної форми та трактування. Науковець пояснював корпоративну соціальну відповідальність, як явище, куди входять такі критерії [15]:

- економічна відповідальність
- правова відповідальність
- моральна (етична) відповідальність
- дискреційна відповідальність

А. Керрол у свою модель вкладає управлінський контекст, оскільки завдяки їй можна побачити і зрозуміти конкретні дії бізнесу, чому саме такі заходи були вжиті, а також привертає увагу до дискреційних та етичних моментів управління соціальною відповідальністю.

Його модель соціальної відповідальності продовжує розвиватися і вдосконалюватися. На початку 1990-х років набуває форми піраміди і кожен аспект моделі займає в ній своє місце. (Рис. 1.2.)



Рис. 1.2. Піраміда корпоративної соціальної відповідальності А. Керролла [15]

Філантропічна (дискреційна) відповідальність має на меті підштовхувати бізнес організацію до соціально корисних дій, за допомогою реалізації соціальних проєктів покращити якість життєдіяльності суспільства.

Етична відповідальність характеризується тим, що має на меті виправдати очікування суспільства, діючи згідно нормам моралі, етичним нормам тощо.

Правова відповідальність пов'язана з додержанням вимог і норм, що містяться в чинних нормативно-правових актах. Йдеться про законслухняність і суспільні очікування від компанії такої діяльності, яка не суперечить правовим нормам.

Економічна відповідальність перебуває в основі піраміди, характеризується базовими функціями компанії на ринку товарів та послуг, де вона фігурує в ролі виробника. Завдання цієї функції: задоволення потреб споживачів та отримання доходу для компанії.

На початку 1990-х років така форма моделі соціальної відповідальності, бізнесу набула широкої популярності серед менеджерів з управління соціальними проектами. На початку 2000-х років А. Керрол модернізував свою концепцію піраміди під умови тогочасного міжнародного бізнесу.

Важливо зазначити, що модель Керрола мала як велику кількість прихильників, так і піддавалася критиці. Одне з основних і поширених зауважень було направлене у сторону виокремлення етичної, моральної відповідальності. Тобто, через виділення у окрему категорію, виключення соціальної відповідальності, як етичного, морального явища з самого початку. Також, що модель має чітку ієрархію, за якою не видно взаємодії і очікувань суспільства з діями бізнесу, в плані соціальної діяльності.

Значний вклад у формування базової концепції соціальної відповідальності, розуміння її суті у бізнесі, був зроблений К. Девісом. Це американський вчений, який багато років обіймав посаду президента Академії менеджменту. Його теорія містить такі положення:

1. Утворення соціальної відповідальності формується суспільством та органами влади. При цьому суспільство і органи влади самі повинні подавати приклад і створювати умови для її реалізації. Суб'єкти будь якого підприємства повинні мати ринкові мотиви діяльності і, поряд з цим, бути відкритими у своїх діях, фінансових операціях та інших компонентах бізнесу для громадськості.

2. Витрати на соціальну діяльність повинні бути ретельно підраховані і правомірно внесені у собівартість продукції чи послуг, що виготовляє і надає конкретна компанія.

3. Через внесення у собівартість продукції витрат на соціальну діяльність, в кінцевому результаті споживач сам оплачує соціальні проекти.

4. Бізнеси, компанії, установи, організації та громада залучається до соціальних проектів, вирішення соціальних питань не лише свого профільного характеру, а й інших сфер діяльності.

К. Девіс та інші дослідники проаналізували, що компанії, які є соціально відповідальними, активно займаються допомогою, є успішнішими, реалізованішими, це підвищує імідж компанії, вона на ринку стає більш статусною, авторитетною, ніж компанії, які не ведуть соціальної діяльності. Також відсутність соціальної відповідальності підвищує загрозу економічній діяльності підприємства. У середині 1960-х років К. Девіс сформулював так званий «Залізний закон відповідальності» і прокоментував його так: «Ті, хто не беруть на себе відповідальності, адекватної їхній владі, у результаті втратять цю владу» [12].

Вчений трактував соціальну відповідальність, як моральне явище і припускав, що, в процесі аналізу, деякі соціальні рішення бізнесу можна назвати непоганим шансом для отримання фірмою довгострокового економічного ефекту. Під довгостроковим економічним ефектом мається на увазі результативність економічної діяльності, реалізації економічних програм та заходів, що характеризується відношенням отриманого економічного ефекту (результату) до витрат ресурсів, які зумовили отримання цього результату.

Згодом К. Девіс на основі актуальної на той час літератури, порівняв аргументи за і проти соціальної відповідальності у бізнесі. (табл. 1.2)

Таблиця 1.2

Аргументи за та проти застосування політики соціальної відповідальності у бізнесі [12]

Аргументи за	Аргументи проти
1	2
Довготривала зацікавленість бізнесу в суспільному розквіті	Пожертвувати розміром прибутку на благо суспільства

Продовження табл. 1.2

1	2
---	---

Підвищення суспільного іміджу компанії, та статусу на ринку	Втрати від соціальної активності
Підтримка бізнесу як системи постійного розвитку	Брак навичок та знань для вирішення соціальних проблем
Зниження державного контролю над бізнесом	Розмивання основних цілей бізнесу
Бізнес працює відповідно соціальним нормам і принципам	Зміна платіжного міжнародного балансу у дефіцитний.
Зниження ризиків акціонерів щодо диверсифікації інвестиційного портфеля	Надмірна концентрація влади в руках бізнесу
Нові варіанти вирішення соціальних проблем	Слабкий соціальний контроль
Бізнес володіє необхідними ресурсами	Низький рівень суспільної підтримки
Можливість перетворити розв'язання соціальних проблем у прибутковий бізнес	—
Застосування запобіжних засобів краще, ніж ліквідація проблеми, яка вже виникла	—

Від початку 2000-х зросла увага вітчизняних науковців до вивчення та аналізу явища КСВ. Наукові праці на тему соціальної відповідальності присвятили: О. Амоша, Б. Баюра, І. Булеєв, М. Бутко, О. Гогол, А. Зінченко, А. Колот, І. Кудінова, І. Лебедєва, М. Саприкіна, О. Сохацька, Н. Супрун. Проблеми соціальної відповідальності бізнесу як складової соціальної політики досліджували такі вчені та практики як О. Білорус, В. Білоус, В. Близнюк, І. Гнибіденко, Т. Заяць, В. Куценко, Е. Лібанова, О. Новікова, Л. Шевчук, В. Ярова [8, с. 7].

У 2007 році Міжнародною Асоціацією з стандартизації (ISO TMB), яка являє собою Всесвітню федерацію національних організацій зі стандартизації, був розроблений проєкт соціальної відповідальності (WC SR № 113, 2007-7-23; ISO/WD-2600). У цьому документі висвітлюється зростання потреби у підвищенні соціальної відповідальності бізнесів, підприємств, компаній тощо, перед навколишнім середовищем, він має прикладний характер і спрямований на універсалізацію соціальної відповідальності як механізму підвищення значущості оцінки соціальних наслідків діяльності бізнесу. На думку авторів, такий міжнародний стандарт повинен сприяти підвищенню ролі соціально-відповідальної поведінки економічних суб'єктів, зменшити негативні соціальні наслідки виробничої діяльності останніх. У цьому сенсі соціальна відповідальність розглядається як механізм регулювання взаємодії бізнес-структур з навколишнім середовищем, територіальними спільнотами [8, с.7-8].

За стандартом ISO-26000 «Керівництво із соціальної відповідальності» соціальна відповідальність визначається як відповідальність організацій за вплив своїх рішень і дій на суспільство та оточуюче середовище, що реалізується шляхом прозорості та етичної поведінки, яка погоджується із сталим розвитком, здоров'ям та добробутом суспільства; відповідає інтересам груп та зацікавлених осіб, відповідає чинній нормативній базі та відповідним міжнародним зобов'язанням; є інтегрованою у діяльність й стратегію розвитку організації та здійснюється у повсякденній діяльності» [8, с.7-8].

1.2. Види корпоративної соціальної відповідальності

Проблематика сучасного світу, політичні, фінансово-економічні кризи, вплинули на появу такого явища, як корпоративна соціальна відповідальність.

Розбираючи тему соціальної відповідальності бізнесу, можна зробити висновок, що це явище спрямоване на організацію діяльності компанії, яка буде позитивно впливати на внутрішнє та зовнішнє середовище.

До внутрішньої соціальної відповідальності відносять:

- безпечні та якісні умови праці;
- стабільну заробітну плату і підтримання її соціально значимого рівня;
- медичне страхування працівників;
- розвиток співробітників через курси підвищення кваліфікації;
- надання соціально-побутових пільг персоналу;
- матеріальна допомога та матеріальні заохочення працівників;
- соціальний захист працівників.

До зовнішньої соціальної відповідальності відносять:

- спонсорство та благодійність;
- сприяння охороні навколишнього середовища;
- зв'язок з місцевою владою;
- клієнтоорієнтованість
- реалізація державних соціальних програм [17].

Для грамотного та ефективного ведення соціальної діяльності створюють спеціальні підрозділи, формують групи спеціалістів, що впроваджують систему корпоративної соціальної відповідальності, розробляються проекти соціального інвестування. Приємно спостерігати, що майже кожний бізнес сприймає соціальну допомогу не як примус, а бачить у цьому корпоративну стратегію стабільного розвитку.

Існує таке поняття, як концепція соціальної сприйнятливості - це вміння компанії реагувати на суспільний вплив і сприймати та враховувати суспільні потреби. Вона увібрала в себе базові принципи корпоративної соціальної

відповідальності. Важливий та основний вклад у розвиток цієї теми зробили такі науковці: Р. Бауера, Р. Аккермана, С. Сеті, Д. Вотави, А. Керолла, В. Фредеріка.

У процесі еволюції базової концепції корпоративної соціальної відповідальності сформувалася теоретична структура, ціла система поглядів, тверджень тощо. Її розвиток дав бізнесу зрозуміти, що це явище є важливою і невід'ємною частиною ведення успішної діяльності. Розкрився феномен соціальної відповідальності. Аналіз наявних теорій корпоративної соціальної відповідальності дає можливість простежити та зрозуміти, як з плином часу змінювалися погляди та теоретичні судження щодо ролі та значення цього суспільного інституту, його застосування на практиці [10, с. 32].

Комунікація бізнесу зі своїми працівниками й споживачами займає одну з головних ролей у роботі і є частиною соціальних відносин. Людям важливо відчувати свою цінність, а також те, що їхня думка є важливою, вагомою, авторитетною для компанії.

На сьогоднішній день існує три моделі соціальної відповідальності:

- американська;
- європейська;
- японська.

У наукових працях можна зустріти й інші моделі (британська, англосаксонська, континентальна), але вони, в основному, базуються на цих трьох моделях.

Американська модель соціальної відповідальності бере свій початок з XIX ст. Головна орієнтація цієї моделі спрямована на поведінку підприємства на бізнес-ринку, та на хороші відносини та взаємодію з регіональною та місцевою владою. У США вирішення більшості соціальних питань відбувається за допомогою напрацьованих механізмів, участь бізнесу у соціальній діяльності, підтримці суспільства через корпоративні фонди. Також поширена практика волонтерської діяльності працівників компанії у робочий час. Соціальна діяльність у відповідь підприємств стимулюється певними податковими пільгами, що затверджені законодавством. Добročинні організації також мають

податкові пільги: вони звільнені від податку на нерухомість і податку з продажів. Американська модель, в основному, функціонує за рахунок: благодійних внесків, які, за допомогою корпоративних фондів, спрямовуються на соціальні потреби суспільства; волонтерських та соціальних програм. Вплив державних інституцій є опосередкованим [16, с. 47-48].

Європейська модель соціальної відповідальності істотно відрізняється від американської моделі. Тут держава має набагато більший вплив на процес формування соціально-відповідальних механізмів. Вагомим чинником є партнерські відносини з державою. Вона нерідко має представників у керівному складі та володіє якоюсь частиною акцій.

У 2000 році у Лісабоні відбулася зустріч представників влади та бізнесу ЄС. Це спричинило суттєвий поштовх до становлення ідеї соціальної відповідальності. До цього СВ у європейських країнах мало незначні темпи розвитку. Головною темою обговорення на зустрічі було підвищення конкурентоспроможності бізнесу, а соціальна діяльність була визнана, як хороший механізм підвищення конкурентоспроможності, ще й з позитивним впливом на суспільство, та покращенням рівня його життя. Основний акцент моделі припадає на три сфери: сферу зайнятості, економічну та охорону навколишнього середовища.

Характерна риса європейської моделі це - фінансування соціальних проектів державою з податків. Однак у різних країнах існують різні пріоритети та цінності [16, с. 48-50].

Японська (азіатська) модель СВ також має істотний вплив держави, але й приділяє велику увагу внутрішнім програмам. Японія не багата на природні ресурси, тому вважає головним своїм ресурсом людей. У них персонал працює найбільш ефективно. Бізнес надає працівникам житло, робить вклад у розвиток сімейних професійних династій, оплачує навчання. Відділи, що займаються соціальною відповідальністю оприлюднюють інформацію щодо соціальних програм та беруть на себе відповідальність у спілкуванні з партнерами. [16, с. 50].

Не існує єдиної досконалої моделі соціальної відповідальності. Вони всі різні та мають свої переваги та недоліки. Детальне порівняння моделей зображено у табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Основні порівняльні риси моделей соціальної відповідальності
[16, с. 52-53]

Модель	Позитивні риси	Негативні риси
1	2	3
Американська модель	<ul style="list-style-type: none"> – системи управління є гнучкими і лояльними; – завдання у короткострокові терміни збільшити вартість і прибутковість компанії; – пріоритети на інноваційні та досить ризиковані проєкти; – отримує найбільш позитивні відгуки від стейкхолдерів; – права дрібних акціонерів досить добре захищені. 	<ul style="list-style-type: none"> – можливий конфлікт між інвесторами та компанією. Одні прагнуть високих прибутків, а інші зацікавленні у короткострокових цілях з метою зацікавлення партнерів; – переоцінена роль фондового ринку; – вище керівництво має сильний організаційний та інформаційний вплив на раду директорів; – засідання ради директорів проводяться недостатньо часто, для вирішення важливих питань.
Європейська модель	<ul style="list-style-type: none"> – мала ймовірність банкрутства; – стабільне становище внутрішніх та зовнішніх факторів; – фінансування соціальних проєктів за рахунок залучення партнерів; – дві структури управління (виконавча та спостережна); – використання стратегії тривалого контролю. 	<ul style="list-style-type: none"> – мала ефективність проведення інвестиційних проєктів; – більш лояльні правила розкриття інформації ніж у американській моделі; – не завжди інтереси стейкхолдерів зберігаються і вони можуть дотримуватися різних поглядів щодо корпоративної політики компанії.

Продовження табл. 1.3

1	2	3
Японська (азіатська) модель	<ul style="list-style-type: none"> – орієнтується на довгостроковий розвиток компанії; – стабільність внутрішніх та зовнішніх факторів для компанії; – можливість ефективного контролю за менеджерами компанії; – збереження стабільних партнерських відносин між акціонерами. 	<ul style="list-style-type: none"> – у порівнянні з американською моделлю темпи розвитку і прибутку компанії нижчі; – недостатня прозорість інформації про діяльність компанії; – недостатньо хороша система захисту прав дрібних акціонерів; – мало уваги питанню збереження прибутку.

Отже, на основі вищезгаданого, можна зробити висновок, що компанії поділяються на два типи: ті, які добровільно здійснюють соціальну діяльність, і ті, які це роблять під впливом держави. Таким чином утворюється відкритий та закритий типи корпоративної соціальної діяльності (КСВ).

1.3. Сучасна практика соціальної відповідальності українських підприємств

Україна сьогодні переживає важкі часи, економічну і політичну кризу, тому на сьогоднішній день соціальна відповідальність дуже важливий аспект життя і ведення бізнесу. У розвинених країнах активний економічний розвиток супроводжується не менш активним соціальним розвитком. Важливо вміти поєднувати бізнес і соціальну допомогу.

За останні 10 років культура благодійності активно розвивається в Україні і всі розуміють, що соціальна відповідальність це важливий момент для кожної людини. Багато українських компаній займаються різними соціальними проектами систематично, а деякі навіть створили власні благодійні, громадські

та волонтерські фонди. Їхнє завдання не лише збирати кошти для тих, хто потребує допомоги, а й привертати увагу до проблем сьогодення. Це спонукає і стимулює владу до важливих реформ у різних сферах життєдіяльності, в залежності від місії, мети і напрямку діяльності самого благодійного фонду.

Українські компанії зараз активні соціально, бізнеси свідомо займаються соціальними проєктами, які потребують багато сил та ресурсів. Та це не зменшує бажання допомагати. Підприємці відчувають відповідальність перед країною і перед людьми, які потребують допомоги. Це, як громадянський обов'язок. Хочуть надати свою допомогу, долучитися до покращення різних сфер життя, що їх оточують.

Зараз соціальна допомога фактично стала обов'язковою діяльністю для успішного розвитку. Компанії і бізнеси, які хочуть розвиватися у своєму профільному напрямку, мати постійних та цінних клієнтів і стійку лідерську позицію на ринку повинні займатися соціальною допомогою. Особливо, якщо компанія прагне співпрацювати з іноземних клієнтів. Вони безперечно звертають увагу на корпоративну соціальну відповідальність фірм з якими планують співпрацювати. Це показує такі сторони фірми, як: активну соціальну позицію, свідомість керівників і його колективу, співпереживання, турбота і душевність,. Також хочу зазначити, що завдяки соціальній діяльності не лише створюються добрі справи, а й будується здорова конкуренція і це заохочує компанії допомагати і робити свій вагомий внесок у наше майбутнє.

При пошуку роботи люди також звертають увагу на соціальну діяльність компанії, у яку розглядають для подальшого працевлаштування. Особливо, якщо це спеціалісти з досвідом і навичками, які цінуються. Хороший спеціаліст не піде працювати у соціально несвідому компанію.

Для реалізації проєктів потрібний ресурс людський, фінансовий, потрібні запити та ідеї. Керівництво повинне зробити так, щоб залучити і зацікавити працівників взяти участь у соціальній діяльності.

У колективній роботі над соціальними проєктами дуже важливим є робочий позитивний клімат, дружній колектив, злагоджена робота команди,

бажання здійснити цей проект і щира зацікавленість. Це фундамент для успішної реалізації проекту. Добрі справи повинні втілюватися в життя у позитивній, комфортній атмосфері.

Участь у соціальних проектах має ще одну перевагу. Це дуже хороший спосіб набутти або потренувати нові навички, яких не зможуть реалізувати у комерційних проектах. Для новачків особливо, тому новоприйнятих на роботу людей є корисним залучати до соціальних проектів для них самих. Там вони можуть показати себе, дати волю своїм ідеям та діям, розкрити свій потенціал і довести керівництву важливість своєї присутності у команді.

Одні з найактуальніших соціальних проектів сьогодення це екологічні проекти. Наша планета потерпає від екологічних катастроф, вирубки лісів, забруднень водойм, засмічення тощо. Ще ніколи екологія не була в такому нищівному стані, і це не дивно. За останні 100 років світ зробив настільки великий крок вперед, що це не могло не вплинути на екологію.

До прикладу можна взяти авто індустрію. Це великий плюс і досягнення для сьогодення. Це зручність, комфорт, можливості. Але такий інтенсивний розвиток загрожує навколишньому середовищу, тому зараз дуже гостро стоїть питання нових технологій і альтернативного виду пального. Не дивно, що електромобілі набирають таку велику популярність і набирають обертів у всьому світі.

Цього року наша країна розпочала активний шлях до вступу в ЄС і питання екології зараз також на одному з перших місць. Війна завдає нищівної шкоди, глобально впливає на стан довкілля:

- погіршення стану природних екосистем;
- величезна кількість замінованих територій;
- нищівної шкоди зазнає тваринний і рослинний світ;
- забруднення водойм і ґрунтів;
- хімічне і промислове забруднення.

Влітку 2021 року запрацював масштабний державний соціальний проект з висадки лісів «Зелена Країна». За планом проекту протягом 10 років площа

українських лісів має збільшитися на 1 мільйон гектарів. На сьогоднішній день вже висаджено 52,53 тис. га. Багато бізнесів також беруть участь у реалізації або спонсорванні таких проектів, залучають своїх працівників та інших людей. Наше довкілля, це наша відповідальність [26].

Тому соціальні проекти, які направлені на відновлення нашої екології, навколишнього середовища є зараз надзвичайно актуальними і потрібними. Ми повинні висаджувати нові дерева, сортувати сміття, зменшувати кількість пластику. На жаль, повністю від нього відмовитися майже неможливо, але є речі де його можна замінити і мінімізувати використання.

З приходом війни у нашу країну ми стикнулися з проблемами, які тягнуть за собою психологічні та фізичні наслідки. Величезна кількість дзвінків на гарячу лінію по боротьбі з насиллям в Україні від потерпілих, які перебували, або продовжують перебувати під окупацією. Найчастіше дзвінки здійснюють жінки, які потерпіли від сексуального насильства. На фоні цього було започаткована багато соціальних благодійних проектів, що допомагають потерпілим відновити психологічне та фізичне здоров'я.

Одним з найвідоміших таких проектів в Україні займається благодійний фонд «Маша». «Незламна мама» - це проект, що орієнтований на жінок та їхніх дітей, які постраждали від війни. Завдання програми стабілізувати емоційний стан постраждалих. Будинки реабілітації знаходяться на Закарпатті. Там з жінками та дітьми працюють психологи, що спеціалізуються на посттравматичному синдромі. Окрім психологічної терапії з фахівцями, для лікування та відновлення емоційного стану, застосовують різні творчі види діяльності, які заспокоюють, розслабляють та відволікають [1].

За 2022 рік фонд зібрав 50 300 672 грн.; роздав 405 тонн гуманітарної та медичної допомоги; 1200 осіб пройшли програму проекту “Незламна мама»; 1300 дітей отримали психологічну допомогу у психологічному центрі “Рівновага» [1].

Ще один актуальний напрям соціального проекту - це безкоштовне навчання. Багато бізнесів, компаній організують безкоштовне профільне

навчання для охочих освоїти нову професію. Найбільш популярним це є серед сучасних професій таких, як ІТ сфера, консалтинг, SMM-менеджмент, графічний дизайн, маркетинг, СЕО, стилісти. ІТ надзвичайно велика галузь і користується найбільшою популярністю серед молоді. Всі ми чудово розуміємо, що майбутнє за ІТ сферою та сильними фахівцями міжнародного рівня і тішить те, що є компанії, які допомагають ними стати безкоштовно.

Для компанії це хороша можливість заявити про себе на ринку і здобути хороший імідж серед конкурентів. Така діяльність може вилитися у великий плюс не лише для бізнесу, а й для суспільства в цілому. Це збільшує кількість хороших, компетентних працівників, які в подальшому працюють на благо компанії, людей та країни.

Молодь стала тою рушійною силою змін, які почалися в результаті Революції Гідності. У 2014 році розвинувся надзвичайно великий соціальний рух волонтерства, та благодійництва. Це допомогло Україні зберегти свою самостійність та незалежність.

Підбиваючи підсумки маю зазначити, що соціальна відповідальність - це складне явище, що поєднує в собі соціально-економічні чинники, етично-моральні, філософські, правові та управлінські види організації та діяльності. Має безліч теорій, концепцій, моделей функціонування. Для якісної організації соціальних проектів компанії створюють цілі окремі відділи, що займаються виключно соціальною діяльністю. За кордоном це вже давно один з обов'язкових аспектів ведення успішного бізнесу, натомість в Україні це не така давня практика. Але тішить, що на сьогоднішній день і у нас кожний підприємець, що прагне створити успішну, конкурентоздатну, престижну компанію, не обходить цю важливу складову структури побудови та ведення бізнесу.

В Україні величезна кількість свідомих людей і бізнесів, які готові жертвувати своїм часом та ресурсами задля допомоги тим, хто цього потребує. Люди - це ресурс, це наша сила і надзвичайно приємно усвідомлювати, що в Україні такі чудові люди і ми така потужна «команда».

Висновки до першого розділу

Соціальна відповідальність - одна з провідних явищ успішного розвитку бізнесу, що, на додачу, позитивно впливає на навколишнє середовище та соціум, має великий вплив і займає одне з головних місць у структурі побудови бізнесу..

Поняття соціальної відповідальності виникло на початку ХХ століття. У 1950-х роках починають з'являтися перші великі наукові праці з теми соціальної відповідальності. Закордонні та вітчизняні науковці детально досліджують цю тему, удосконалюють це поняття. Сьогодні існує близько 80 формулювань поняття «соціальна відповідальність».

Соціальна відповідальність поділяється на зовнішню та внутрішню. Зовнішня відповідає за діяльність, що відбувається за межами компанії (турбота про навколишнє середовище, клієнтоорієнтованість, благодійність та спонсорство), а внутрішня відповідає за все, що відбувається всередині компанії (відповідні умови праці, підвищення кваліфікації робітників, соціальна та матеріальна допомоги та ін.).

На сьогоднішній день спостерігається активний розвиток цього явища у всьому світі. В Україні кілька останніх років стали потужними у плані росту соціальної відповідальності українських підприємств. У порівнянні з закордонними міжнародними фірмами, українські відстають, але впевнена продовжують розвиватися та вдосконалюватися у цьому напрямку.

Українське суспільство та бізнеси сьогодні об'єднані, як ніколи. На сьогоднішній день головним напрямом допомоги та проєктів стала військова допомога нашій армії та людям, що постраждали від війни у різних планах (втрата житла, гуманітарна допомога, психологічна допомога тощо). Також актуальними проєктами залишається ті, що направлені на покращення екології країни. Багато підприємств долучаються до ініціативи висадки дерев та турботи навколишнього середовища (сортування сміття, заклик використання

екологічних матеріалів у виробництві продукції, та програми безкоштовного навчання, що здійснюють українські спеціалісти конкретних, найзатребуваніших на сьогодні галузь.

РОЗДІЛ II

АНАЛІЗ ПРАКТИКИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ АТ «ЛЬВІВГАЗ»

2.1. Загальна характеристика АТ «ЛЬВІВГАЗ»

АТ «Львівгаз» - це перше газове підприємство в Україні і одне з перших у Європі. Його історія дуже багата та цікава. Починається вона у 1858 році. Наприкінці XIX століття представництво старого Львова та німецького міста Дессау вели перемовини про будівництво газового підприємства, або, як його тоді називали - газовні. В результаті переговорів було ухвалене рішення про будівництво газового заводу. Для будівництва заводу магістрат міста виділив ділянку у Львові на сучасній вулиці Газовій. Звідти і пішла назва вулиці, яка збереглась до сьогодні [3].

На той час у Львові були проблеми з вуличним освітленням і реалізація цього великого проєкту була спрямована, в першу чергу, на вирішення цієї проблеми. Тоді вуличні ліхтарі були укомплектовані малоефективними лосєвими свічками, або лампами з ріпаковою, конопляною чи буковою олією. Вони давали недостатньо світла і в процесі розвитку місто відчуло нестачу сировини. Новозбудована газовня мала забезпечити місто світільним газом. Це була хороша альтернатива тоді існуючим джерелам вуличного освітлення. На заводі світільний газ виробляли з кам'яного вугілля, яке привозили із Пруського селища Жабло.

У липні 1947 року Львівський міськвиконком ухвалив постанову про організацію тресту «Львівгаз» на основі реорганізації Львівського газового заводу. У 1975 році було утворено республіканське об'єднання «Укргаз», якому підпорядковувалися всі обласні газові підприємства. За цей час газова промисловість дуже розвинулася, досягла технологічного прогресу. Цього ж року трест «Львівгаз» було реорганізовано у виробниче об'єднання «Львівгаз». У 1992 році виробниче об'єднання було перейменовано в державне підприємство

з газопостачання та газифікації «Львівгаз». Через 2 роки на базі ДП «Львівгаз» було створено відкрите акціонерне товариство з газопостачання та газифікації «Львівгаз».

З 2015 року і до сьогодні підприємство працює під брендом Регіональної газової компанії (РГК). РГК- це виробничо-технологічна компанія, діяльність якої направлена на організацію роботи, що займається газорозподілом, інжинірингом, виробничою діяльністю.

Сьогодні основним завданням підприємства є задоволення потреб споживача, забезпечення безаварійного і безперебійного транспортування природного газу споживачам міста Львова та Львівської області. Подача обсягів газу для його подальшого транспортування розподільними мережами здійснюється для:

- населення;
- бюджетних установ та організацій;
- релігійних організацій;
- підприємств комунальної теплоенергетики та котелень.

Основними цілями підприємства є:

- задовольнити потреби споживачів;
- отримати прибуток;
- підвищити прибутковість товариства;
- збільшити вартість товариства.

В рамках здійснення даної діяльності АТ «Львівгаз» укладає договори зі споживачами на розподіл природного газу і щомісяця нараховує сталу суму за послугу постачання. У кожного споживача вона індивідуальна та фіксована протягом року. Нараховується виходячи з величини річного споживання газу абонента. Розподіл газу відбувається через магістральні трубопроводи ПАТ «Укртрансгаз» та розподільчі мережі АТ «Львівгаз».

У сукупності АТ "Львівгаз" експлуатує близько 17271,699 км газорозподільних газопроводів високого, середнього та низького тиску . На сьогодні газифіковано 42 міста, 32 селища міського типу та 1336 сіл у Львівській

області. Рівень охоплення газифікацією населення Львівської області в 2021 році склав 74,17%.

Підприємство склало план розвитку газорозподільної системи на 2022-2031 роки. Він орієнтований на створення відповідних умов, які допоможуть покрити внутрішні потреби Львівської області в природному газі. Передбачає реконструкцію газопроводів, має на меті збільшити технічні потужності газорозподільних мереж Львівської області. Проте розвиток газорозподільних мереж залежить не лише від облгазів. Вагомий вплив на удосконалення газорозподільних мереж мають узгодженні, продумані та скоординовані спільні дії державних органів влади, Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг (НКРЕКП), газовидобувних, газотранспортних організацій.

Товариство постійно проводить інформування населення про необхідність ефективного використання природного газу через різного роду наглядної агітації з метою недопущення нещасних випадків при використанні природного газу в побуті, товариством проводиться робота з власниками житлового фонду на предмет приведення димових та вентиляційних каналів до належного технічного стану.

Також підприємство постійно вживає заходів до споживачів за погашення заборгованості за спожитий природний газ. Постійно проводить перевірку стану газового обладнання систем газопостачання населених пунктів Львівської області згідно графіків, технічне обслуговування підземних газових мереж, технічне обслуговування газорозподільних пунктів (ГРП), шафовий газорегуляторний пункт (ШГРП), комплексне приладове обстеження (КПО) підземних газопроводів, проводить заміну аварійних ділянок розподільних газопроводів, реконструкцію та ремонт газопроводів.

На даний час товариством проводяться роботи по заключенню договорів з обслуговування мереж газопостачання в житлових будинках (квартирах), громадських будівлях, підприємствах побутового та комунального призначення на ринкових засадах.

На підприємстві проводяться планові та позапланові перевірки лічильників, що експлуатуються споживачами. Для забезпечення ефективної роботи в цьому напрямку було створено сервісний центр у Львові та чотири регіональних лабораторії у Львівській області.

Найсучасніша метрологічна лабораторія розташована у м. Івано-Франківськ (також є членами РГК). Це сучасний метрологічний комплекс, що обладнаний найкращим обладнанням світових лідерів в галузі метрології таких, як : Inotech (Німеччина), Magido L102 (Італія), Ametek (США) та інші. Дозволяє здійснити перевірку обладнання обліку газу без випадкової похибки, максимально вірний результат.

Організаційна структура підприємства складається з багатьох важливих управлінь, які забезпечують злагоджену роботу усієї компанії. Детальна схема організаційної структури зображена у додатку А.

Керівником АТ «Львівгаз» є Голова Правління, який обирається на загальних зборах акціонерів. Також затверджується наглядова рада.

У разі тимчасової відсутності Голови Правління його обов'язки тимчасово виконує технічний директор, який має всі права і повноваження, що визначений статутом.

У склад управління входять фахові відділи і робота розподіляється між ними відповідно до їхнього напрямку діяльності.

Виробничо-технічне управління:

- відділ оперативного планування;
- відділ стратегії;
- відділ інвестицій.

Центральне диспетчерське управління:

- аварійно-диспетчерська служба;
- відділ режимів.

Управління експлуатації:

- служба експлуатації систем газопостачання;
- служба контролю за виробництвом.

Управління метрології:

- відділ метрології;
- відділ лабораторних вимірів;
- відділ обслуговування вузлів обліку газу;
- відділ інспектування.

Управління персоналом:

- відділ кадрів та підбору персоналу;
- відділ організації та оплати праці;
- освітній простір.

Управління інформаційних систем та технологій:

- відділ інфраструктури та телекомунікацій;
- відділ підтримки користувачів та програмного забезпечення.

Управління зовнішніх комунікацій (у складі немає відділів).

Крім великих управлінь у структурі компанії є самостійні відділи, які на пряму підпорядковуються фаховим директорам:

- відділ комерційного балансування;
- відділ продажів;
- відділ капітального будівництва;
- відділ інжинірингу;
- проектно-кошторисний відділ;
- відділ технічного обслуговування;
- відділ економічної безпеки;
- центральна бухгалтерія;
- фінансово-економічний відділ;
- адміністративно-господарський відділ;
- служба охорони праці та соціального захисту.
- канцелярський відділ та архів.

Також у структуру АТ «Львівгаз» входить 7 районних відділень, які забезпечують роботу і постачання газу у Львівській області:

- Львівське відділення;

- Пустомитівське відділення;
- Самбірське відділення;
- Яворівське відділення;
- Червоноградське відділення;
- Дрогобицьке відділення;
- Стрийське відділення;
- Буське відділення.

Високу ефективність системи менеджменту підприємства забезпечує злагоджена робота керівників та відділів підприємства, прийняття ними ефективних та продуманих управлінських рішень, встановлення форми та виду контролю. Не менш важливу роль в злагодженій організації роботи відіграють працівники. Вони беруть на себе відповідальність за виконання наказів та рішень керівництва та діють злагоджено. Між рівнями управління повинен бути налагоджений зрозумілий і чіткий алгоритм взаємовідносин. Це можливо лише у дружньому колективі, здоровому емоційному кліматі, взаємоповазі. Відсутність такого механізму між рівнями управління знижує управлінську ефективність підприємства, ризикує зменшити якість виконаної роботи.

Один з основних способів вдосконалення системи управління - це модернізація існуючих систем. Але це далеко не єдиний спосіб. Важливо також використовувати у роботі сучасні підходи, інновації, впроваджувати актуальні нововведення в управлінську діяльність підприємства. Шляхи вдосконалення управлінської діяльності повинні містити всі аспекти діяльності підприємства.

Основними засобами удосконалення системи управління компанією є:

- перегляд та, у разі потреби, зміна організаційної структури управління підприємством ;
- за допомогою поліпшення системи планування, обліку і процесу контролю основних показників підприємства, його діяльності, можна оптимізувати систему менеджменту і бізнес-процесів.
- покращення системи управління виробничими ресурсами і запасами

- впровадження інноваційних процесів у роботу підприємства, що підвищують ефективність управління.

Управління витратами - це ще один важливий аспект діяльності підприємства, за рахунок якого можна удосконалити його систему управління.

Управління витратами на підприємстві можна здійснювати таким чином:

- розуміти і виділяти поняття і процеси системи управління витратами;
- слідкування, своєчасне виявлення проблем, які впливають у процесі формування підприємницьких витрат, та заважають їхньому контролю; ,
- модель управління витратами повинна обов'язково формуватися опираючись на галузь діяльності підприємства, його особливостей;
- вдосконалення та модернізація інформаційної системи;
- процес документообігу підлаштувати під обрану систему інформування;
- розробка системи мотивації та стимуляції зниження витрат, розподіл відповідальності за їх формування.

Фінансова звітність АТ «Львівгаз» складена відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності («МСФЗ») у редакції, затвердженій Радою з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та була складена за принципом оцінки за історичною вартістю. Вона представлена в українській гривні, що є функціональною валютою, а одиниця виміру: тис. грн без десяткового знака, якщо не зазначено інше. Операції в іноземній валюті первісно відображаються за обмінним курсом, що діє на дату здійснення операції. Всі курсові різниці включаються до звіту про фінансові результати.

У табл. 2.1 зображено, для порівняння, аналіз фінансових результатів АТ «Львівгаз» за 2020-2022 роки.

Таблиця 2.1

Аналіз фінансових результатів 2020-2022 років

Стаття	2020	2021	2022
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	1 844 736	3 390 349	2 944 220
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	1 780 208	3 195 373	3 659 209
Валовий прибуток	64 528	194 976	—
Валовий збиток	—	—	714 989
Інші операційні доходи	29 628	495 515	67 291
Адміністративні витрати	93 880	122 183	119 688
Витрати на збут	10 907	25 964	4 467
Інші операційні витрати	471 533	85 789	203 363
Чистий фінансовий прибуток	—	436 738	—
Чистий фінансовий збиток	524 905	—	1 144 870
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток) на початок року	-1 266 616	-1 790 586	-1 352 310
Непокритий прибуток (непокритий збиток) на кінець року	-1 790 586	-1 352 310	-2 492 053

Балансова звітність за три останні роки представлена у додатках Б, В, Г.

24 лютого 2022 року Президент України підписав указ «Про введення воєнного стану в Україні» у зв'язку з військовою агресією РФ проти України. У зв'язку з цим тимчасово можуть обмежуватися конституційна права і свободи людини та громадянина, передбачені статтями 30-34, 38, 39,41-44, 53

Конституції України, а також впроваджуватися тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб.

На даний час компанія функціонує в нестабільному середовищі, що пов'язано з кризовими і трагічними явищами в Україні. Стабілізація економічного середовища в Україні залежить від заходів, що проводяться урядом. В той же час, не існує чіткого уявлення того, які результати будуть отримані від зазначених заходів. Тому неможливо достовірно надати оцінку ефекту впливу економічного середовища на ліквідність та доходи компанії, її стабільність та структуру операцій з покупцями та постачальниками. В підсумку виникає суттєва невизначеність, що може мати вплив на майбутні операції, можливість відшкодування вартості активів та спроможність компанії обслуговувати та сплачувати свої борги по мірі настання термінів їх погашення. Дана фінансова звітність не містить в собі будь-яких коригувань, які можуть мати місце в підсумку такої невизначеності.

Оскільки діючі тарифи не відповідають реальній ситуації, що склалася на ринку природного газу, неможливо передбачити потенційний вплив заходів уряду на фінансовий стан компанії та її діяльності.

Керівництво компанії реалізовує заходи щодо покращення фінансового стану підприємства і вважає, що застосування принципу безперервної діяльності при складанні цієї фінансової звітності є доречним, у зв'язку з наступними факторами:

- компанія здійснює ліцензійну діяльність з розподілу природного газу на території Львівської області.

- з внесенням змін до методики визначення та розрахунку тарифу на послуги розподілу природного газу, затвердженої постановою НКРЕКП, від 25.02.2016 №236 процес приведення поточного тарифу на розподіл природного газу до економічного обґрунтованого рівня розблоковано. Це покращить фінансовий результат компанії.

- компанія планує запровадити ряд ініціатив із оптимізації організаційної структури та, відповідно, скорочення операційних витрат.

На 2022 рік обсяги виробничо-технологічних витрат та витрат природного газу під час його розподілу, розраховані згідно методики визначення розмірів нормативних та виробничо-технологічних витрат та витрат природного газу при здійсненні розподілу природного газу, затвердженої постановою НКРЕКП №2033 від 06.11.2020 року, встановленні для АТ «Львівгаз» в обсязі 122 766 тис. м³ (постанова НКРЕКП). Для порівняння обсяг реалізованої продукції 2021 року становить 178 911 тис. м³.

Війна внесла свої корективи у плани та соціальну діяльність багатьох підприємств. АТ «Львівгаз» не стало виключення. Рівень оплати за транспортування природного газу до помешкань українців зменшився. Найбільш вагомою причиною цього є виїзд людей за кордон на великі терміни приживання, а також зменшення доходів громадян у зв'язку з інфляцією та допомогою коштами нашої армії.

2.2. Внутрішня соціальна відповідальності АТ «ЛЬВІВГАЗ»

АТ «Львівгаз» - це підприємство, що піклується про своїх працівників і володіє хорошим соціальним пакетом для них. Внутрішня соціальна відповідальність важливий аспект кожного бізнесу. Задля якісної та продуктивної роботи працівників, потрібно забезпечити трудовому колективу необхідні, якісні умови праці.

Важливу роль у гармонійному розвитку підприємства і господарської діяльності займає колективний договір, який укладається між роботодавцем та працівниками в особі Голови профспілкового комітету. Метою договору є конструктивне партнерство у вирішенні питань щодо ефективної роботи підприємства, прийняття сторонами взаємних зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин і погодження інтересів працівників, забезпечення прав та гарантій працівників та роботодавця.

Пріоритетні напрямки колективного договору з урахуванням фінансового та соціально-економічного стану підприємства є:

- забезпечення зайнятості працівників;
- об'єднання зусиль на підвищення ефективності діяльності підприємства, забезпечення виконання стратегії і вклад у розвиток підприємства;
- модернізація і вдосконалення системи матеріального та нематеріального винагородження, впровадження і застосування новітніх прогресивних підходів оплати праці, що має на меті підвищити продуктивність праці, запровадження нових продуктивних методів праці, раціональне використання техніки та обладнання.
- послідовного підвищення середнього розміру матеріальної винагороди працівників додатковими методами організації праці: суміщення посад, розширення зони обслуговування, виконання разових проектних робіт тощо, прикріпленими навчаннями працівників.
- забезпечення працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань та створення відповідних умов праці.
- реалізація заходів з підготовки та перепідготовки кадрів та підвищення професійної кваліфікації працівників.
- встановлення прозорих і зрозумілих правил з оплати праці, економічно обґрунтованих пільг та компенсацій, соціальних пільг та гарантій соціального захисту.
- контролювати дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку, корпоративної етики, правил безпеки, охорони праці, дисципліни тощо.

На підприємстві організують заходи, на яких працівникам проводиться тренінги по охороні праці, з пожежної та екологічної безпеки, безпеки дорожнього руху. Матеріал подають переважно у виді лекцій, але також здійснюють практичні заняття, на яких можна відпрацювати теоретичні знання.

Працівники здають екзамени з охорони праці. Те наскільки часто проводяться екзамени і список питань, залежить від посади.

Підприємство веде облік соціальних внутрішніх витрат, що спрямовані на забезпечення якісних умов праці працівників підприємства. Більша частина цих витрат спрямована на забезпечення працівників, що працюють у шкідливих умовах праці, усім необхідним та проведення для них регулярних медичних оглядів. У табл. 2.2 зображено порівняння цих витрат за останні 3 роки.

Таблиця 2.2

Витрати АТ «Львівгаз» на комплексні заходи з охорони праці за 2020-2022 рр.

	2020	2021	2022
1	2	3	4
Загальна сума	4 853 339,00	9 485 870,00	11 830 289,00
У тому числі			
Працівники, робота яких пов'язана із забрудненням, безкоштовно, згідно встановлених норм, отримали спецодяг, інші засоби індивідуального захисту, а також змиваючі і знешкоджуючі засоби	3 428 392,00	7 547 958,00	9 943 513,00
Працівники товариства, які працюють в несприятливих або шкідливих умовах праці, забезпечені молоком або іншими рівноцінними продуктами харчування	937 620,00	1 095 820,00	1 227 507,00
Проведено медогляд працівників	120 706,00	240 612,00	329 558,00

Продовження табл. 2.2

1	2	3	4
Придбано медикаменти, інші медичні засоби	116 104,00	141 751,00	171 774,00
Виконано інші заходи з охорони праці	250 517,00	459 734,00	157 937,00

У колективному договорі підприємства прописані додаткові соціально-побутові пільги для працівників. Передбачене право на додаткову оплачувану відпустку наступної тривалості у разі:

- смерті рідних (батьків, дітей, чоловіка, жінки, рідних братів та сестер) - 3 календарні дні;
- вступу до шлюбу - 2 календарні дні;
- народження дитини (батькові) - 2 календарні дні;
- для працівників, що мають дітей-учнів 1-4 класів на День знань (1 вересня) або його проведення в разі перенесення і за умови, що це день є робочим днем, відповідно до затверджених графіків робіт для працівників – 1 календарний день.

Адміністрація підприємства, за фінансової можливості, може надавати позики за наступними умовами фінансування:

- з прибутку - на навчання, будівництво та ремонт житла та на інша середньо- та довготермінові потреби;
- з обігових коштів - на лікування, обстеження стану здоров'я, придбання медичних засобів та ліків та інші короткотермінові потреби.

Також у колдоговорі прописано, що виходячи з фінансової можливості підприємства ,адміністрація може здійснювати такі положення:

- роботи з газифікації домоволодінь працівників підприємства на пільгових умовах, затверджених рішенням Правління підприємства;
- заохочення працівників підприємства з нагоди професійного свята, ювілейних дат підприємства , тощо;

- проведення корпоративних заходів (святкування визначних дат, професійних та інших свят, ювілеїв, тощо);
- вшанування учасників бойових дій, учасників АТО, ветеранів війни та праці;
- відзначення заслужених працівників підприємства АТ «Львівгаз» та галузі.

Кожен працівник має мати обов'язкові види страхування, які є визначені законодавством та колдоговором АТ «Львівгаз». Проте адміністрація може впроваджувати наступні види добровільного страхування працівників та членів їх сімей, на умовах, визначених окремими положеннями:

- добровільне медичне страхування;
- добровільне страхування життя, страхування на випадок хвороби або від нещасних випадків.

Додатково до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, адміністрація може здійснювати внески на недержавне пенсійне забезпечення працівників відповідно до займаної посади та на умовах, що є визначені окремими положеннями.

У колективному договорі підприємства для працівників передбачені матеріальні допомоги та матеріальні заохочення. Їхній перелік достатньо великий. На сьогоднішній день мало які підприємства в Україні має такий пакет матеріального допомоги для працівників. Детальніше умови та розміри матеріальної допомоги зображені нижче (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Матеріальна допомога та матеріальні заохочення працівників у АТ

«Львівгаз»

	Найменування	Розміри та умови
1	Працівникам, які працевлаштовуються вперше (перше робоче місце) після закінчення професійних вищих навчальних закладів 3-4 рівня акредитації (диплом бакалавра або магістра)	<p>Розмір - 1 місячний посадовий оклад (тарифна ставка).</p> <p>Умови:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виплачується після 6 місяців роботи; - відсутності тривалих неявок з будь-яких причин; <p>відсутності дисциплінарних стягнень за весь період роботи</p>
2	На оздоровлення до щорічної відпустки (її частини тривалістю не менше 14 календарних днів)	<p>Розмір - від ¼ до 1 місячного посадового окладу (тарифної ставки) працівниками на дату подання письмової заяви на матеріальну допомогу.</p> <p>Умови:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виплачується за умови бюджетування цієї матеріальної допомоги на поточний рік (відсутність дефіциту фонду оплати праці) - виплачується один раз на рік, не накопичується та не підсумовується; - виплачується, починаючи з другої щорічної відпустки; - в ситуації дефіциту обігових коштів, підприємство може перенести дати виплати цієї матеріальної допомоги на 4 (четвертий) квартал поточного року, але не пізніше завершення робочого періоду, за який працівник бере відпустку (її частини у 14 або більше днів); <p>Адміністрація може конкретизувати умови такої матеріальної допомоги із дотриманням параметрів, вказаних вище.</p>

Продовження табл. 2.3

3	На лікування працівника	Розміри та порядок виплати встановлюються рішенням Голови Правління.
4	При укладенні шлюбу	Розмір - 1 мінімальна заробітна плата, що встановлена законодавством України, на дату події. Для отримання цієї матеріальної допомоги, працівник має надати копію Свідоцтва про шлюб не пізніше 2 (двох) місяців від дати укладання шлюбу.
5	В разі смерті близьких родичів працівника (дружина, чоловік, діти, батьки, рідний брат, рідна сестра)	Розмір - 1 мінімальна заробітна плата, що встановлена законодавством України, на дату події. Для отримання цієї матеріальної допомоги, працівник має надати копію Свідоцтва про смерть, і дата події має припадати на час трудових відносин між підприємством та працівником.
6	В разі смерті працівника підприємства (одному з родичів)	Розмір - 2 мінімальні заробітні плати, що встановлено законодавством України, на дату події. Для отримання цієї матеріальної допомоги родич працівника має надати копію Свідоцтва про смерть. За рішенням Голови Правління в окремих випадках може бути проведена компенсація витрат на поховання працівника (крім поминального обіду). Здійснюється на підставі підтверджуючих документів
7	Одноразове матеріальне заохочення у зв'язку з ювілеєм (50 та 60 років)	Розмір - 1 посадовий оклад (місячна тарифна ставка) або 1 середньомісячний відрядний заробіток працівникам за останні 2 місяці. Умова: стаж роботи на підприємстві не менше 1 (одного) року

Продовження таблиці 2.3

8	Одноразова матеріальна допомога при звільненні працівника вперше з	Розмір - диференційовано за стажем на підприємстві: - до 5 років - 1 середньомісячний
---	--	--

	<p>роботи у зв'язку з виходом на пенсію</p>	<p>заробіток</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5-10 років - 2 середньомісячних заробітка - більше 10 років - 3 середньомісячних заробітка <p>Розповсюджується на випадок:</p> <ul style="list-style-type: none"> - звільнення за власним бажанням, у зв'язку з виходом на пенсію по досягненню пенсійного віку; - Звільнення у зв'язку з невідповідальністю працівника займаній посаді внаслідок стану здоров'я (встановлення інвалідності за висновком МСЕК) <p>Умови: виплачується в разі звільнення працівника протягом двох місяців після досягнення пенсійного віку.</p>
9	<p>За відсутності листків непрацездатності протягом попереднього календарного року (Опційно, може бути відсутня)</p>	<p>Розмір - 1500 грн. Якщо працівник має листки непрацездатності виключно з причин догляду за дитиною - він має право на матеріальну допомогу у розмірі 50%. Така матеріальна допомога не розповсюджується на працівників на ключових посадах, з якими укладені індивідуальні письмові трудові договори (контракти)</p> <p>Умови: виплата проводиться на підставі заяви працівника, у січні-лютому (після завершення відповідного календарного року);</p>

Соціальні виплати - це важливий аспект, що спрямований на покращення фінансового становища людини. Підприємство піклується про своїх працівників, і намагається без затримок надавати виплати, що передбачені колективним договором. У табл. 2.5 зображене порівняння сум виплат у 2021 та 2022 роках. Можемо спостерігати, що у 2021 році забезпечення було більшим. На соціальні виплати у

2022 році вплинула ситуація в країні, але підприємство намагається стабілізувати внутрішню ситуацію, щоб працівники в подальшому отримували своєчасно повну суму допомоги.

Таблиця 2.4

Соціальні виплати АТ «Львівгаз» у 2021-2022 рр.

Категорія виплат, тис. грн.	2021	2022
Пенсії за шкідливі умови	5 720	6 822
Одноразова виплата при виході на пенсію	27 158	24 203
Ювілейні та інші виплати	14 802	16 669
Резерв невикористаних відпусток та премій	76 605	62 289
Забезпечення разом	124 285	109 983
З них		
Довгострокові забезпечення	47 680	47 694
Поточні забезпечення	76 605	62 289

Заслуговує на повагу рішення Адміністрації АТ «Львівгаз» про виплату щомісяця середнього заробітку працівникам, які мобілізовані в ЗСУ, незважаючи на прийняте рішення на державному рівні закону про припинення таких виплат.

Адміністрація може забезпечувати транспортування працівників на робоче місце (чи місце обслуговування), в разі якщо воно знаходиться у віддалених районах, або здійснювати компенсацію витрат на проїзд на робоче місце (чи місце обслуговування) і зворотно. Зараз, через ремонт вулиці Шевченка працівникам ускладнений процес добирання на роботу. Від працівників надходили звернення про організацію доїзду до місця роботи. Тому підприємство та профспілка організували два доїзних автобуси. Один курсує від ТЦ «Скриня», що на вул. Городоцькій, і до АТ «Львівгаз», а другий від ц. Анни, що на вул. Городоцькій, і до підприємства.

Загальна сума коштів, витрачена на довіз працівників АТ «Львівгаз» на роботу у 2022 році становить 426 440,00 гривень.

Підприємство велике і значна частина працівників займається роботою підвищеного ризику, тому на території функціонує медичний кабінет та кабінет стоматології. Усі працівники медпункту мають вищу медичну освіту та є висококваліфікованими спеціалістами.

У 2020 році весь світ спіткала пандемія вірусу COVID-19. Це був серйозний удар по світовій і внутрішній економіці кожної країни. Перші 10 місяців переважна більшість працівників АТ «Львівгаз» працювали дистанційно.

Спалах COVID-19 має значний вплив на економіку та соціальне життя громадян через значну кількість інфікувань. Заходи, які вживали різні уряди та український уряд, зокрема, для стримування вірусу, вплинули на економічну активність у всіх сферах діяльності. Керівництво компанії продовжує вживати низку заходів для моніторингу та запобігань наслідків вірусу COVID-19.

У АТ «Львівгаз» розроблені та затвердженні профілактичні заходи для запобігання захворювання на COVID-19 працівників товариства. Одним із пунктів є проведення імунопрофілактики, а саме - проведення повного курсу вакцинації. Жорсткі пандемічні правила передбачали, що лише вакциновані працівники мають право безперешкодно працювати офлайн. На той час підприємство вже повністю повернулося до звичної системи роботи, усіх працівників вивела на роботу в офіс. Виключення робилися лише для працівників, які з певних причин повинні були дотримуватись карантинних обмежень.

АТ «Львівгаз» для зручності своїх підлеглих проводили вакцинацію на підприємстві. Для цього були запрошені медпрацівники. Кожен працівник «Львівгазу» міг записатися на вакцинацію і безкоштовно отримати дозу будь-якої представленої вакцини на вибір. Це була Moderna, Pfizer, CoronaVac. Сьогодні в товаристві вакциновано 3080 працівників, що становить 87% від загальної кількості працівників. З лютого 2022 року в пунктах охорони здоров'я проводиться вакцинація бустерною дозою (третій укол). Керівництво й надалі буде спостерігати за розвитком подій і вживати заходів для нівелювання її негативних наслідків.

Важливу роль у соціальній відповідальності підприємства і захисту працівників відіграє профспілкова організація. Вона стоїть на варті захисту працівників від недобросовісних керівників. Людина може звернутися за допомогою до профспілкової організації у разі несвоєчасної та (або) неповної виплати заробітної плати, у разі невідповідності умов праці встановленим нормам [18].

Також профспілка організовує відпочинок та оздоровлення членів профспілки АТ «Львівгаз». Протягом літнього періоду (червень - вересень 2021 року) на базі відпочинку «Лісотехнік» Миколаївська область с. Рибаківка, відпочило 924 особи. На жаль, через ситуацію в країні, у 2022 році «Лісотехнік» не функціонував.

Філією АТ «Львівгаз» є санаторій «Арніка» м. Трускавець. Будівництво санаторію розпочалося у 1990 році і у 1994 році був зданий в експлуатацію. На території працює їдальня та медичні кабінети різного призначення. Профспілкова організація надає можливість відпочити у санаторії по пільговій вартості: 70% оплачує профспілка, 30% - людина. У 2021 році у санаторії «Арніка» оздоровилася 181 особа, а у 2022 244 члени профспілки.

Профспілка займається проведенням для працівників святкувань:

- 8 березня;
- Дня матері;
- професійного свята Дня працівників газової, нафтової та нафтопереробної промисловості (щорічно друга неділя вересня);

З нагоди свята св. Миколая щорічно кожному працівнику та їх дітям до 16 років включно вручають подарунки - кондитерські вироби. У 2021 році було придбано 5000 подарунків на суму 1 029,3 тис. грн., у 2022 році було придбано 5500 подарунків на суму 1 471,0 тис. гривень.

Окрім матеріальної допомоги, що надає Адміністрація підприємства, також матеріальну допомогу надає профспілковий комітет. Протягом 2021 року було виплачено грошову допомогу на лікування COVID-19, у зв'язку з

проведеною операцією та важким матеріальним становищем у сумі 765 900 тис. матеріальної допомоги. У 2022 році ця сума становила 744 160 тис. грн.

На допомогу ЗСУ профспілка перерахувала 262 300 тис. грн на БФ «Повернись живим».

АТ «Львівгаз» створює усі умови для підвищення рівня фізкультурно-оздоровчої і спортивно-масової роботи в трудовому колективі, широкого залучення працівників до активних занять фізичною культурою і спортом, зміцнення їх здоров'я. На підприємстві створена молодіжна спортивна команда з міні-футболу, яка щорічно приймає участь у Спартакіадах газових господарств України та займає призові місця. Для її тренування орендується спортивний зал у ФСТ «Динамо» та басейн для відвідування членів профспілки.

Загальна сума коштів, витрачених профспілкою на спортивно масову роботу серед працівників товариства становить:

- у 2021 році – 96 875,00 грн;
- у 2022 році – 37 600,00 грн.

На жаль, у зв'язку з військовим станом в Україні вся діяльність з організації масових спортивних заходів тимчасово припинилася.

2.3. Зовнішня соціальна відповідальність АТ «Львівгаз»

АТ «Львівгаз» - це клієнтоорієнтоване підприємство, що веде активну соціальну зовнішню діяльність.

У 2014 році був створений клієнтський простір «104.ua», що, як і АТ «Львівгаз», є частиною компанії «РГК». Головний мотив створення центру обслуговування клієнтів (ЦОК) - це турбота про споживача. Сервіс ЦОК активно розвивається задля комфорту та економії часу клієнтів. Через онлайн-сервіс «104.ua» можна дистанційно подати показник газу, оплатити його вартість та вартість доставки газу, спостерігати за його споживанням.

У період пандемії дистанційні операції стали, як ніколи, актуальними. Для зручності споживачів, окрім колцентру, був розроблений зручний мобільний додаток «104.ua», що підходив для будь-якого смартфона, та Вайбер-бот «7104.ua» [4].

«104.ua» - це перший в Україні клієнтський простір у комунальній галузі, що створив мобільний ЦОК. Це автомобіль, який щоденно виїжджає у віддалені населені пункти для консультації та передачі показників від споживачів. Перший мобільний ЦОК було запущено у Івано-Франківській області і щомісяця обслуговував близько 700 клієнтів. Автомобіль обладнаний усім потрібним устаткуванням для якісного надання послуг (комп'ютер, інтернет, організоване робоче місце оператора та місце для споживача).

АТ «Львівгаз» та інші облгази, що працюють під брендом РГК - це свідомі підприємства, що піклуються про навколишнє середовище. Проєкт «Дерево життя» є цьому приклад.. Підприємство висадило вже дві алеї дерев у Львові та три на Львівщині. Однією такою алеєю на Львівщині стала кленова алея у Дрогобичі [23].

У 2022 році підприємство взяло участь у соціальному проєкті від благодійної організації «Добро.Дій», головою якої є Ігор Дулін. Кошти на цей проєкт підприємство змогло виділити завдяки свідомим споживачам. 33 000 абонентів вже відмовилося від паперової квитанції і саме ці зекономлені гроші були виділенні на покупку дерев та всі інші супроводжуючі витрати.

На жаль, діяльність компанії сильно впливає на екологію, тому підприємство виділяє кошти на комплекс заходів з охорони навколишнього середовища і з кожним роком ці витрати зростають. До прикладу, у 2022 році витрати на комплекс заходів з охорони довкілля зріс майже втричі у порівнянні з 2020 роком. У таблиці нижче зображено порівняння витрат на ці заходи за останні 3 роки (табл. 2.3).

Таблиця 2.5

Витрати АТ «Львівгаз» на комплекс заходів з охорони довкілля за 2020-
2022 рр.

	2020	2021	2022
Загальна сума	363 689,00	733 465,00	931 301,00
У тому чисті			
На заходи охорони атмосферного повітря	31 051,00	194 300,00	341 330,00
На заходи з охорони водних ресурсів	7 919,00	31 317,00	89 273,00
Належне поводження з відходами	252 976,00	338 666,00	467 511,00
Інші заходи з охорони довкілля	2 200,00	56 980,00	—

Заходи з охорони атмосферного повітря передбачають застосування підприємством спеціальних екологічних фільтрів, що запобігають викиду всіх шкідливих речовин у атмосферу. Також АТ «Львівгаз» поступово переходить на нову більш екологічну техніку.

Для охорони водних ресурсів підприємство намагається покращувати технології виробництва та зменшити кількість стічних вод, покращує методи їх очищення. Також на підприємстві пильно стежать за правильним сортуванням відходів.

Коли у лютому 2022 року у нашій країні розпочалася повномасштабна війна всі люди та бізнеси згуртувалися. Допомога військовим стала однією з найактуальніших та затребуваних соціальних діяльностей. АТ «Львівгаз» не стало виключення. Підприємство також активно брало участь у допомозі фронту і саме ця діяльність стала головною для компанії у 2022 році, та, мабуть, залишиться такою до нашої перемоги у цій війні.

Максим Козицький став ініціатором проєкту «1000 автомобілів свободи» і АТ «Львівгаз» тричі долучалося до цієї соціальної ініціативи. Цей проєкт було повністю реалізовано у березні 2023 року. На фронт, у найбільш гарячі точки, відправилося 1005 автомобілів [25].

АТ «Львівгаз» долучилося до спільної ініціативи інших компаній, що працюють під брендом «РГК» і профінансувало виробництво безпілотників [22].

Підприємство ініціювало проєкт «Зігрій наших» в рамках якого передали порядку 800 штук буржуйок. Ці пічки-буржуйки виробництва RGC Production зігріли десятки бригад наших військових.

Також буржуйки передавались частині львівських шкіл та деяким районним адміністраціям міста. Голова Личаківської районної адміністрації Орест Тимчишин поділився досвідом користування буржуйкою під час проблем зі світлом в Україні, що виникли внаслідок масштабних ракетних ударів. Така альтернатива допомагала зігрітися у найбільш важкі часи через відсутність світла і тепла [21].

На території АТ «Львівгаз» функціонує завод RGC Production. Це сучасне українське підприємство, що працює у напрямку проектування та виробництва обладнання для газорозподільних та газотранспортних систем. Завод розпочав роботу у Львові в травні 2019 року. Крім львівського заводу функціонує ще два (у Вінниці та Дніпрі). Окрім трьох заводів з виробництва сучасного газового обладнання, RGC Production також має одне виробниче підприємство у Житомирі, яке займається поліграфією, та одне виробниче підприємство у Сумах, яке займається пошиттям спецодягу, засобів захисту, спецвзуття та поліграфією.

На львівському заводі RGC Production на початку війни виготовлялися протитанкові конструкції («їжаки») за кошти підприємства.

З перших днів війни адміністрація та профспілкова організація організували безкоштовний прихисток для біженців, а саме працівників газової галузі та їх сімей, на території підприємства АТ «Львівгаз». Деякі з них були працевлаштовані в АТ «Львівгаз». Підприємство обладнане підвалами та бомбосховищами і на той час було цілком безпечними для перебування людей. На газових дільницях м. Моршин та м. Золочева були створені кімнати для тимчасового проживання та харчування біженців. Деякі з них втратили домівки під час окупації територій, на яких проживали. Зараз їхнє житло непридатне для проживання, тому вони безкоштовно знаходяться там досі.

2.4. Пропозиції щодо розвитку соціальної відповідальності АТ «Львівгаз»

Детально ознайомившись з підприємством АТ «Львівгаз» можу стверджувати, що соціальна відповідальність компанії є досить розвинутою, особливо її внутрішня соціальна відповідальність. Підприємство веде активну соціальну діяльність, забезпечує своїх працівників хорошим соціальним пакетом та відповідними, якісними умовами праці.

Саме соціальний пакет для працівника є великою перевагою АТ «Львівгаз». На сьогоднішній день в Україні не так багато компаній з такими соціальними гарантіями для працівників. Проте працювати є над чим. На рис. 2.1 зображені пропозиції для вдосконалення внутрішньої соціальної сфери.

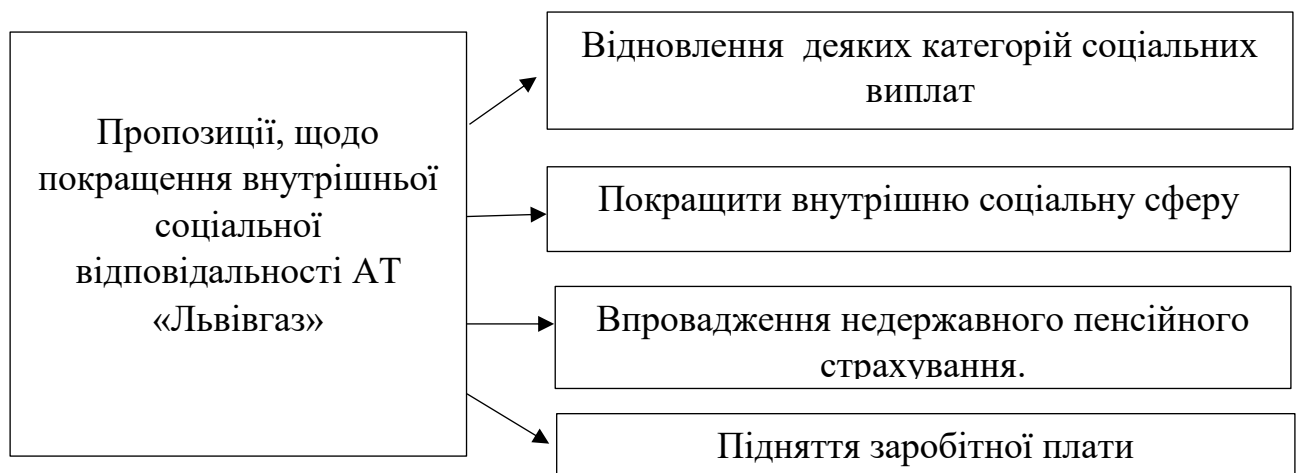


Рис. 2.1. Пропозиції покращення внутрішньої соціальної відповідальності АТ «Львівгаз»

У зв'язку з малими державними пенсіями було б добре впровадити у АТ «Львівгаз» недержавне пенсійне страхування, яке надасть можливість працівникам бути більш захищеними при виході на пенсію.

Під відновленням деяких категорій соціальних виплат мається на увазі виплати пенсіонерам підприємства, які припинилися ще до пандемії. На мою думку АТ «Львівгаз» не приділяє уваги на належному рівні до працівників, які багато років свого життя працювали на цьому підприємстві, вдосконалювали його, а зараз знаходяться на заслуженому відпочинку. Насамперед вони заслуговують на одноразову допомогу до професійного свята - Дня працівників газової, нафтової та нафтопереробної промисловості (щорічно друга неділя вересня). Багато з них віддали газовій галузі половину свого життя і назавжди залишаються газовиками.

Крім того, в пенсійному віці люди часто хворіють, тому непрацюючим пенсіонерам АТ «Львівгаз» необхідно надавати матеріальну допомогу на лікування та безкоштовні путівки для покращення свого здоров'я.

Також, на період військового стану в країні, Адміністрація відмінила виплату за відсутність листів непрацездатності протягом попереднього календарного року.

Для покращення внутрішньої соціальної сфери можу зробити кілька пропозицій. Хорошим рішенням було б зробити харчування у їдальні, для працівників, безкоштовним і змінити її графік роботи. На даний момент їдальня працює з 08:30 до 15:00, а робочий день на підприємстві з 08:00 до 17:15.

Територія підприємства велика, на ній знаходиться 3 корпуси. У одному з них розташована їдальня, а у другому, до карантину, працював магазин де продавалися перекуси та солодощі. Від працівників неодноразово надходили прохання про відновлення роботи магазину, але на даний момент його відкриття не планується.

У багатьох компаніях зустрічається практика організації відпочинкових кімнат для працівників. Це хороша ідея для покращення емоційного клімату у

колективі та підвищує працездатність працівників. На мою думку, на підприємстві не вистарчає такого місця відпочинку під час обідньої перерви.

У період стрімкого збільшення цін та інфляції потрібно знайти можливість підняття заробітної плати працівникам за рахунок залучення коштів з іншої діяльності підприємства, окрім тарифу. Адже саме тариф на транспортування газу, що затверджений НКРЕКП, є головним джерелом з якого виплачуються заробітні плати працівникам. Через ситуацію в країні підняття тарифу зараз не розглядається.

На рисунку 2.2 зображено пропозиції для покращення зовнішньої соціальної відповідальності підприємства АТ «Львівгаз».



Рис. 2.2. Пропозиції, щодо покращення зовнішньої соціальної відповідальності АТ «Львівгаз».

Мінус підприємства, що воно не веде окремої розгорнутої звітності по зовнішній соціальній діяльності. На мою думку це повинно бути прозорим та висвітлюватися на сайті підприємства, так, як зараз можна зустріти багато спекуляції та відмивання грошей на темі соціальної допомоги. Але підприємство висвітлює свою зовнішню соціальну діяльність у своїх соціальних мережах.

Відділ комунікації з абонентами старається активно з ними контактувати через соціальні мережі. Найактивніше ведуть сторінку у Facebook. Також за діяльністю підприємства можна спостерігати підписавшись на канали у телеграмі та вайбері. Для працівників підприємства та споживачів існують окремі канали у месенджерах. Для споживачів висвітлюється більше інформації по зовнішній діяльності АТ «Львівгаз», а для працівників в основному публікується інформація про внутрішню ситуацію.

Комунікація зі споживачами у соціальних мережах відбувається переважно через публікацію новин. Я б радила активніше комунікувати з людьми. Один з найпопулярніших способів комунікації - це опитування. Це хороший спосіб обговорити зі споживачами різного роду проблеми, дізнатися більше про проблеми споживачів, провести аналіз різноманітних питань, що є важливими для компанії, для подальшої якісної взаємодії з клієнтами. Організація розіграшів також хороший спосіб «зблизитися» з споживачами, завоювати їхню довіру та прихильність.

Багато передових міжнародних компаній беруть участь, або організують власні акції, що привертають увагу до здоров'я. Як приклад можна привести косметичну компанію «Avon», яка вже багато років робить свій внесок у боротьбі з раком грудей. Їхня програма «Місія проти раку молочних залоз» існує вже 19 років і своєю діяльністю врятувала багато жінок, адже саме ця хвороба є надзвичайно підступною і, за статистикою, щорічно забирає життя близько півмільйона жінок. Причиною є пізня діагностика недуги. Хотілося б порадити АТ «Львівгаз» брати участь у подібних акціях і привертати увагу людей до свого здоров'я [28].

Підприємство займається важливою діяльністю, яка несе в собі багато небезпеки. Зі сторони підприємства хорошою ініціативою було б проводити безкоштовні пізнавальні уроки для дітей, як поводити себе вдома з газом та газовими приладами. Багато компаній проводять такі тренінги на свою профільну тематику. До прикладу «Альфа Банк». Він активно займається підвищенням фінансової грамотності населення та дітей [28].

На сьогоднішній день безліч важливих проєктів шукають спонсорів, для запуску ідеї. АТ «Львівгаз» могло б взяти участь у такій інвесторній діяльності, адже це хороший спосіб не лише долучитися до доброї справи та отримати додатковий прибуток, а й прорекламувати себе, як компанію з моральними цінностями, тим самим завоювати прихильність споживачів.

Висновки до другого розділу

АТ «Львівгаз» - це підприємство, з багатою історією, одне з перших у Європі, та перше в Україні газове підприємство. Історія підприємства бере свій початок у 1858 році. Саме тоді газоня розпочала свою роботу.

Сьогодні це монопольне підприємство у Львові та Львівській області, що працює під брендом Регіональної газової компанії (РГК). Головне завдання АТ «Львівгаз» - це забезпечення безперебійного постачання газу населенню, комерційним підприємствам, релігійним установам.

АТ «Львівгаз» можна охарактеризувати, як підприємство з високим рівнем соціальної відповідальності. Досить розвинута внутрішня соціальна відповідальність. Для працівників передбачені різного роду соціальні пільги (матеріальні та соціальні виплати, додаткові оплачувані вихідні дні, святкування свят, подарунки для працівників та їхніх неповнолітніх дітей, оплата частини путівки на лікування

Зовнішня соціальна відповідальність АТ «Львівгаз» висвітлюється у соціальних мережах підприємства. Зараз, в основному, спрямована на допомогу армії та військовим, але, окрім цього, були й інші проєкти. Ще один популярний проєкт - це висадка дерев, завдання якого є покращення екології та зовнішнього середовища.

АТ «Львівгаз» позиціонує себе, як клієнтоорієнтована компанія, що піклується про своїх клієнтів, тож створила для своїх споживачів зручний центр обслуговування клієнтів «104.ua».

Підприємство має багато плюсів, але, однозначно, ще є над чим працювати.

ВИСНОВКИ

1. Детально ознайомившись з темою соціальної відповідальності, дослідивши її, дійшла висновків, що КСВ це досить нове явище. Його розвиток почався у 1950-х роках і не припиняє його до сьогодні, активно удосконалюється, набуває нових, актуальних для сьогодення, форм. За роки існування поняття «соціальної відповідальності» сформувалося близько 80 його формулювань. На тему соціальної відповідальності написано багато наукових праць закордонними та вітчизняними науковцями.

2. Поділяється на внутрішню та зовнішню соціальну відповідальність. Внутрішня відповідає за все, що відбувається всередині компанії та її взаємодії зі своїми працівниками (відповідні, якісні умови праці; підвищення кваліфікації робітників; соціальна та матеріальна допомога). Зовнішня відповідає за діяльність, яка впливає на зовнішні фактори за межами компанії (клієнтоорієнтованість; турбота про навколишнє середовище; благодійність та спонсорство).

3. Також у світі відомий поділ соціальної відповідальності на три моделі: американську, європейську та японську. Американська модель спрямована на поведінку бізнесу на ринку та прагне зберегти хороші відносини з місцевою владою, проте вплив влади є опосередкованим. Натомість у європейській моделі держава має набагато більший вплив на формування механізмів функціонування соціальної відповідальності. Держава часто має своїх представників у керівному складі компаній та володіє частиною акцій. Згідно японській моделі люди – це головний цінний ресурс. У японських компаніях персонал працює найбільш ефективно.

4. Українські підприємства активно впроваджують соціальну відповідальність у свої бізнес моделі. У порівнянні з європейськими компаніями українським ще є над чим працювати, але прогрес колосальний. Останні кілька років стали проривом для українських компаній. Відсоток соціальної задіяності зріс.

На сьогоднішній день головним напрямом допомоги українських підприємств залишається підтримка армії та людей, що постраждали від війни. Проте також активно підтримуються проекти, що спрямовані на покращення екології, та акції, що привертають увагу до важливих тем сьогодення.

5. Предметом дослідження було підприємство АТ «Львівгаз», що працює під брендом Регіональної газової компанії. Підприємство займається постачанням газу у м. Львові та Львівській області та являється монопольним підприємством. Структура підприємства складається з великої кількості управлінь та відділів. Станом на 2023 рік близько 3500 людей працює у АТ «Львівгаз». На його прикладі розглядається внутрішня та зовнішня соціальна відповідальність.

6. Соціальний пакет для працівників - це одна з найбільших переваг підприємства. Туди закладені і соціальні виплати і додаткові відпустки, які не передбачені чинним законодавством, та інші додаткові бонуси. Працюючи у АТ «Львівгаз» працівник чітко відчуває впевненість у завтрашньому дні. Він соціально захищений. Також працівники мають додаткову «підтримку» зі сторони профспілкової організації. Вона також надає соціальні матеріальні допомоги, путівки на лікування з компенсацією у 70% її вартості, займається організацією святкувань, масово-спортивних заходів, купує подарунки працівникам та їх дітям до 16 років.

7. Зовнішня соціальна діяльність підприємства також ведеться досить активно, проте її напрями вузькоспеціалізовані. На сьогоднішній день головний напрямок допомоги - це допомога армії та військовим, але також популярними є проекти, що спрямовані на покращення зовнішнього середовища. На мій погляд, підприємству варто звертати увагу і залучатися у проекти, що піднімають інші важливі теми сьогодення (здоров'я, професійна освітня діяльність). Мінус ведення зовнішньої діяльності - це відсутність розгорнутої звітності на сайті підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Благодійний фонд “Маша”, проєкт “Незламна мама”. URL: <https://mashafund.org.ua/>; (дата звернення 08.03.2023);
2. Буковицька М. П., Монографія «Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу» – К.: ЦП «Компринт». 2015. с. 297;
3. ВАТ “Львівгаз”, “Вічні вогні”, Львів: ЛА “Піраміда”, 2008р. 144 с.
4. Головна інтернет сторінка Клієнтського простору «104.ua». URL: <https://ok.104.ua/> (дата звернення 02.04.2023);
5. Гостева Н., Тулей П., Давиденко В., Шубін О., Приходько В., “Стан соціального діалогу в Україні та позиції соціальних партнерів” . 2021 р. 15 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/18189-20210903.pdf> (дата звернення 05.03.2023);
6. Деліні М. М., Монографія «Соціальна відповідальність підприємництва: теорія, методологія, напрямки розвитку». НПУ ім. М. П. Драгоманова, протокол №7 від 29.11.2017р. с. 447;
7. Звітність АТ “Львівгаз”. Сайт РГК “Львівгаз”. URL: <https://lv.dsoua.com/ua/informacija-pro-kompaniju/informacija-dlja-akcioneriv/accouting> (дата звернення 27.03.2023);
8. Золотарьова О. В., Лебедева В. К. “Соціальна відповідальність”, навч. посіб, Дніпро: НМетАУ, 2018 р. 175 с. URL: <https://nmetau.edu.ua.pdf> (дата звернення 16.03.2023);
9. Історія АТ “Львівгаз”. Сайт РГК “Львівгаз”. URL: <https://lv.dsoua.com/ua/informacija-pro-kompaniju/history/id/istorija-pat-lvivgaz-5388> (дата звернення 25.03.2023);
10. Колот А. М., “ Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів”. 33 с. URL: <https://kneu.edu.ua> (дата звернення 20.03.2023);

11. Кузьмін О., Пирог О., Чернобай Л., Станасюк Н., Пасінович І. “Соціальна відповідальність: практичний аспект”, навч. посіб. Київ: ЛА “Кондор”, 2020 р. – 222 с.
12. «Концепція соціальної відповідальності». URL: <https://pidru4niki.com>; (дата звернення 10.03.2023);
13. Лазоренко О., Колишко Р. «Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності», навч. посіб. із КСВ. Київ: Енергія, 2008. с. 96.
14. Матвійчук Л.О. «Гене́за концепцій корпоративної соціальної відповідальності». 2016. № 6. с. 332–337;
15. Олійник О. О. “Соціальна відповідальність”, навч. посіб. Рівне: НУВГП 2016. 222 с. URL: <https://ep3.nuwm.edu.ua.pdf> (дата звернення 12.03.2023);
16. Охріменко О.О., Іванова Т.В. «Соціальна відповідальність», навч. посіб. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». 2015. с. 180;
17. Політика «ДТЕК» в області корпоративної соціальної відповідальності. URL: <http://www.dtek.com.pdf>; (дата звернення 15.03.2023);
18. “Права та обов’язки профспілки”, сайт Міністерства юстиції України, URL: <https://minjust.gov.ua/m/prava-ta-obovyazki-profspilok> (дата звернення 01.04.2023);
19. “Соціальна відповідальність бізнесу: що це означає і чому важливо”, URL: <https://mainbusinesspartner.ua/sotsialna-vidpovidalnist-bisnesu> (дата звернення 10.03.2023);
20. “Соціальна відповідальність: історія розвитку, суть та значення, типи та напрямки” – URL: <https://pidru4niki.com> (дата звернення 03.03.2023)
21. Соціальна ініціатива АТ «Львівгаз». Пічки-буржуйки для районних адміністрацій Львова. URL: https://www.facebook.com/watch/?v=831118591345884&extid=CL-UNK-UNK-UNK-AN_GK0T-GK1C&ref=sharing; (дата звернення 27.03.2023);

22. Соціальний проєкт АТ «Львівгаз». «Безпілотник для ЗСУ». URL: https://www.facebook.com/lvivgaz/videos/1234147574167103/?extid=CL-UNK-UNK-UNK-AN_GK0T-GK1C; (дата звернення 27.03.2023);
23. Соціальний проєкт АТ «Львівгаз». «Дерево життя». URL: <https://www.facebook.com/1694389990888115/posts/pfbid03615kYMGiuzFGJx7KwYcLZjWTd8p6iVZjtJoQjQdsmvLV8Vq6rXYQwbkUM74YesB5l/>; (дата звернення 27.03.2023);
24. Соціальний проєкт АТ «Львівгаз». «Зіграємо наших». URL: <https://www.facebook.com/1694389990888115/posts/pfbid028gi2WNfjGid1MqePJnSR9fLfdRfxAs2gj7CjfyLNwKmsHnsPcV7A432LXniTtSrKl/>; (дата звернення 27.03.2023);
25. Соціальний проєкт АТ «Львівгаз». «1000 автомобілів свободи». URL: <https://www.facebook.com/1694389990888115/posts/pfbid026dZTJVtiG6W55cFUTEH67BFbiBTaiYYb9r7XhQVqbe6vHKvdVtFPW498odYvW5Xbl/>; (дата звернення 27.03.2023);
26. Соціальний проєкт «Зелена країна». URL: <https://zelenakraina.gov.ua/>; (дата звернення 16.03.2023);
27. Станкевич Ю. Ю. «Корпоративна соціальна відповідальність: сутність та проблеми поширення в Україні». 2016. № 5. с. 174;
28. «Топ-25 найкращих програм КСВ». URL: https://www.dsnews.ua/ukr/vlast_deneg/top-25-luchshih-programm-kso-27072020-393543/amp (дата звернення 02.04.2023)
29. Хміль Ф.І. «Основи менеджменту», підручник. Київ: Академвидавництво, 2003. с. 608
30. Чижишин О. І. Значення і сутність соціальної відповідальності в умовах функціонування ринкової економіки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Вип. 6(3). С. 127-130.
31. Яцура В.В., Жук О.П., «Менеджмент», навч. посіб. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка. 2008. с. 444;