

УДК 658:364

DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2021-3-6>**Єфременко А.Г.**

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародних
економічних відносин та адміністрування
Кременчуцького інституту ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»*

Малашенко Ю.А.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри міжнародних економічних відносин та адміністрування
Кременчуцького інституту ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»*

Заволока Ю.М.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародних економічних відносин та адміністрування
Кременчуцького інституту ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»*

Yefremenko Alina

*Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor,
Associate Professor of the Department of International
Economic Relations and Administration
Kremenchuk Institute of Alfred Nobel University*

Malashenko Yulia

*Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor,
Associate Professor of the Department of International
Economic Relations and Administration
Kremenchuk Institute of Alfred Nobel University*

Zavoloka Yulia

*Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor,
Associate Professor of the Department of International
Economic Relations and Administration
Kremenchuk Institute of Alfred Nobel University*

СОЦІАЛЬНІ ВИТРАТИ ЯК ІНДИКАТОР СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

SOCIAL COSTS AS AN INDICATOR OF STABLE DEVELOPMENT OF BUSINESS ENTITIES

АНОТАЦІЯ

У статті визначено важливу роль і значимість соціальних процесів та потреб для ефективного проведення економічної діяльності суб'єктами господарювання. Досліджено основні теорії та підходи до оцінювання ефективності здійснення соціальних витрат. Визначено важливість розроблення та впровадження підприємством відповідних положень і стандартів щодо соціального захисту трудового персоналу. Авторами статті досліджено основні теорії та підходи до формування, розвитку та управління соціальними процесами підприємства. Також визначено, що суб'єкти господарювання у межах своєї діяльності повинні нести суттєву відповідальність щодо соціального захисту власного трудового персоналу. Крім того, наголошено на тому, що проблеми формування, облік та ефективне управління соціальними витратами потребують більш суттєвого дослідження саме сьогодні внаслідок виникнення та поширення COVID-19, що передбачає здійснення додаткових витрат, спрямованих на організацію безпечних умов праці персоналу. В результаті проведеного аналізу наявних підходів до формування інформаційного поля щодо соціальної діяльності, а також соціальних витрат суб'єктів господарювання зроблено висновок про важливість складання інтегрованої звітності, яка, крім надання інформації про фінансовий стан підприємства, узагальнить результати соціальної діяльності, сприятиме підвищенню ефективності прийнятих управлінських рішень та визначенню стратегічних аспектів розвитку.

Ключові слова: соціальні витрати, інтегрована звітність, соціальні виплати, система управління якістю, соціальний захист.

АННОТАЦИЯ

В статье определено важную роль и значимость социальных процессов и потребностей для эффективного проведения экономической деятельности субъектами хозяйствования. Исследованы основные теории и подходы к оцениванию эффективности осуществления социальных расходов. Определена важность разработки и внедрения предприятием соответствующих положений и стандартов касательно социальной защиты трудового персонала. Авторами статьи исследованы основные теории и подходы к формированию, развитию и управлению социальными процессами предприятия. Также определено, что субъекты хозяйствования в рамках своей деятельности должны нести существенную ответственность по социальной защите собственного трудового коллектива. Кроме того, сделан акцент на том, что проблемы формирования, учет и эффективное управление социальными издержками требуют более существенного исследования именно сегодня вследствие возникновения и распространения COVID-19, что предусматривает осуществление дополнительных расходов, направленных на организацию безопасных условий труда персонала. В результате проведенного анализа существующих подходов к формированию информационного поля по социальной деятельности, а также социальных расходов субъектов хозяйствования сделан вывод о важности составления интегрированной отчетности, которая, кроме предоставления информации о финансовом состоянии предприятия, обобщит результаты социальной деятельности, будет способ-

ствувать підвищенню ефективності приймаємих управленчеських рішень і определению стратегических аспектов развития.

Ключевые слова: социальные расходы, интегрированная отчетность, социальные выплаты, система управления качеством, социальная защита.

ANNOTATION

The scientific article identifies the important role and importance of social processes and needs for the effective conduct of economic activity by economic entities. The main theories and approaches to assess the effectiveness of social spending are studied. The relevance and advantages of using integrated reporting in solving problems of information support of enterprise management on the systematization and generalization of social costs and benefits are substantiated. The authors of the article study the basic theories and approaches to the formation, development and management of social processes of the enterprise. It is also determined that business entities within their activities should bear significant responsibility for the social protection of their own staff. In addition, we believe that the problems of formation, accounting and effective management of social spending need more substantial research today due to the situation due to the spread of COVID-19, which in turn involves the implementation of additional costs of economic entities, aimed at organizing of staff work. The main issuer of the study is to determine the need and justification of the relationship of social protection of workers with the amount of social costs incurred by economic entities. Within the limits of the given problem the essence of categories of social protection and social expenses is analyzed. The authors proved that the problem of formation of social costs is closely related to such an important factor in the effective functioning of the enterprise as the social protection of its staff. It is noted that this factor is a necessary condition for a functionally developed state, because each business entity has a significant responsibility for the organization and implementation of state and own social programs. In accordance with the international experience of implementing a quality management system by economic entities, the feasibility of developing and using regulatory quality standards is analyzed, in particular, the procedure governing the organization of social protection of enterprise personnel is considered in detail. As a result of the analysis of existing approaches to the formation of the information field on social activities, as well as social costs of economic entities, it was concluded that the importance of integrated reporting, which in addition to providing information on the financial condition of the enterprise, will summarize decisions and identifying strategic aspects of development.

Key words: social costs, integrated reporting, social benefits, quality management system, social protection.

Постановка проблеми. Соціальний захист працівників є основною передумовою стабільного і конкурентоспроможного розвитку підприємства в сучасних економічних умовах. Саме на підприємствах здійснюється реалізація соціальних прав і гарантій, що визначає Конституція нашої держави. Суб'єкти господарювання, які надають робочі місця, повинні нести найбільшу відповідальність щодо соціального захисту трудового персоналу у межах своєї діяльності, тому виникає необхідність дослідження не тільки управління соціальними витратами підприємства, але й всебічного аналізу ефективності їх використання. Ця проблема може вирішуватись тільки за умови якісного інформаційного та обліково-аналітичного забезпечення соціально-економічних відносин на рівні «роботодавець – працівник» як основи сталого розвитку суб'єкта господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розроблення теоретичних підходів до формування, розвитку та проблем управління соціальними процесами підприємства та організації

обліку відповідних витрат проводилось такими авторами, як О. Герасименко, С. Левицька, Н. Правдюк, О. Пацула, Г. Фоменко, В. Лень, Ю. Чебан, Л. Чижевська.

Так, Г. Фоменко досліджує склад економічних суб'єктів, способів та напрямів реалізації соціального захисту працівників, а також визначає їх відповідний взаємозв'язок з обсягами соціальних витрат підприємства [1].

Професор Н. Правдюк визначає та класифікує операції соціальної складової частини економічної діяльності підприємств, а також обґрунтовує їх відображення в обліку з урахуванням зарубіжного досвіду [2].

В. Лень та Ю. Крот пропонують внести окремий розділ у документі про облікову політику підприємства, а саме щодо політики соціальних витрат, що, на думку авторів, сприятиме підвищенню ефективності управління такими витратами [3].

Заслужують на увагу пропозиції Ю. Чебан щодо практичної необхідності й доцільності ведення аналітичного обліку соціальних витрат за їх видами та джерелами здійснення. Як вважає автор, такий облік стане основою для складання внутрішньої звітності за напрямками соціальної політики у розрізі видів соціальних витрат та напрямками використання доходу й прибутку підприємства [4].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проте необхідно зазначити, що сьогодні залишаються невирішеними певні проблеми, що стосуються трактування соціальних витрат та визначення їх великого значення на підприємстві, розроблення відповідних процедур та положень згідно з міжнародними стандартами системи управління якістю (ISO), висвітлення значених витрат і виплат у звітності, в тому числі нефінансовій (інтегрованої). Крім того, проблеми формування, облік та ефективне управління соціальними витратами потребують більш суттєвого дослідження саме сьогодні, тому що сучасна ситуація щодо поширення COVID-19 передбачає здійснення додаткових витрат суб'єктів господарювання, спрямованих на організацію безпечних для здоров'я умов праці персоналу.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Мета статті полягає у визначенні сутності та значення соціального захисту персоналу, дослідженні економічної та соціальної функцій витрат як способу ефективної реалізації соціальних прав на підприємствах та особливостей відображення їх у фінансовій та інших формах звітності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Незаперечним є те, що соціальна складова частина діяльності суб'єкта господарювання спостерігається в усіх його господарських процесах та на всіх виробничих стадіях.

Перш за все необхідно визначити та обґрунтувати наявність взаємозв'язку соціального захисту працівників з обсягами соціальних витрат, здійснюваних суб'єктами господарювання.

Отже, соціальними витратами можна вважати витрачання грошових та інших ресурсів підпри-

емства на задоволення соціальних потреб працівників у межах чинних законодавчих та нормативних документів. За визначеннями багатьох вітчизняних авторів (В. Пархоменко, В. Сопко), до соціальних витрат в Україні переважно відносять відрахування на соціальне страхування та витрати на функціонування соціальних об'єктів підприємства (бази відпочинку, дитячі табори, санаторії тощо). Відповідно до національних нормативних актів, а саме П(с)БО 16 «Витрати», соціальними витратами є оплата праці, соціальне забезпечення, страхування, удосконалення умов праці та охорони, оплата соціально-культурних та побутових, оздоровчих послуг тощо.

На наш погляд, до соціальних витрат підприємства можна також віднести відрахування коштів профспілкової організації на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірі 0,3% Фонду оплати праці з віднесенням цієї суми на валові витрати діяльності, що передбачено статтею 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Проте слід зазначити, що ці відрахування здійснюються тільки згідно з Колективним договором, прийнятим загальними зборами трудового колективу підприємства на певний період. Крім того, соціальними також можна назвати витрати ресурсів господарюючих суб'єктів у зв'язку з поширенням вірусу COVID-19. Сьогодні будь-яке підприємство несе певні витрати на проведення дезінфекції приміщень, закупівлю захисних матеріалів (маски, гумові рукавички), проведення відповідних заходів щодо профілактики захворювання тощо.

За результатами досліджень зарубіжних джерел визначено, що соціальними витратами вважаються такі витрати, які сприятимуть здоровому формуванню та розвитку людини як особистості, здобуттю необхідної освіти для подальшого інтелектуального розвитку, налаштуванню гідних умов праці, отриманню гарантійних пенсійних виплат.

Як було зазначено, проблема формування соціальних витрат пов'язана насамперед із таким важливим чинником ефективного функціонування підприємства, як соціальний захист його кадрового персоналу. На нашу думку, цей фактор є необхідною умовою функціонально розвинутої держави, тому що кожний суб'єкт господарювання несе суттєву відповідальність за організацію та реалізацію державних і власних соціальних програм.

Очевидним є те, що суб'єкти господарювання повинні нести соціальну відповідальність за свою діяльність перед своїми працівниками, засновниками, акціонерами. Цей процес в Україні перебуває в стадії розвитку, але вже є певні напрацювання. Так, було організовано експертний центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» задля реалізації соціального захисту та впровадження соціальної відповідальності для реформування соціальної політики в Україні. З огляду на прийняття Європейським Парламентом відповідних доповнень до європейського законодавства, сутність яких полягає в розкритті

компаніями інформації щодо соціальної політики підприємства, планування та вжиття соціальних заходів, політики довгострокового зростання та зайнятості (міжнародні стандарти серії ISO 14000, AA 1000, SA 8000), вітчизняними підприємствами розробляються та впроваджуються Положення та Процедури соціального захисту персоналу відповідно до міжнародних та державних стандартів.

На прикладі впровадження системи управління якістю у діяльність вищих навчальних закладів проаналізуємо зміст і значення вищезазначених документів, зокрема процедуру «Соціальний захист персоналу та здобувачів вищої освіти».

Необхідно відзначити, що ця процедура системи управління якістю розробляється відповідно до ДСТУ ISO 9001 «Системи управління якістю. Вимоги» з урахуванням таких стандартів, як ДСТУ ISO 9000:2015 (ISO 9000:2015, IDT) «Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів» та ISO 9001:2015 «Quality management systems – Requirements». Також при цьому слід дотримуватись відповідних законодавчих актів, таких як Закон України «Про вищу освіту», Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Закон України «Про колективні договори і угоди», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії».

Перш за все процедура визначає, що соціальним захистом є сукупність принципів, правил, методів законодавчо закріплених економічних, правових і соціальних гарантій, що забезпечують дотримання найважливіших соціальних прав, заходів, що забезпечують їх здійснення для досягнення мінімально достатніх умов життя, задоволення потреб підтримки життєзабезпечення й діяльного існування різних соціальних груп. Також підкреслено, що соціальний захист та підтримка співробітників і здобувачів вищої освіти є одними з найбільш пріоритетних напрямів соціальної роботи, що проводиться в навчальному закладі, а також забезпечує вирішення соціальних проблем задля створення оптимальних умов для навчання, роботи й відпочинку.

Відповідно до визначеного змісту та важливості соціального захисту в початковому закладі, сформулюємо його основні напрями й види таким чином:

- дотримання Конституції України, законодавства України стосовно співробітників та здобувачів вищої освіти;
- соціально-психологічна підтримка;
- забезпечення співробітників та здобувачів вищої освіти соціальними та іменними стипендіями, грантами, посібниками;
- підтримка професійного й творчого зростання співробітників та здобувачів вищої освіти;
- надання матеріальної та іншої допомоги співробітникам Інституту;
- поліпшення умов праці й відпочинку співробітників та їх дітей;
- поліпшення соціально-економічних умов;
- охорона здоров'я.

Ефективне впровадження зазначеної процедури «Соціальний захист персоналу та здобувачів вищої освіти» вимагає також розроблення поетапного виконання самого процесу соціальних напрямів. Пропонуємо опис процесу соціальної підтримки персоналу та здобувачів вищої освіти, а також основні його складові частини.

Так, соціальна підтримка персоналу та здобувачів вищої освіти складається з таких етапів.

1) Діагностичний етап. На цьому етапі відбувається організація спільної діяльності усіх підрозділів Інституту, розробляються плани роботи, проводяться навчальні семінари, тренінги, проводяться анкетування, тестування, бесіди, індивідуальні та групові консультації.

2) Аналітичний етап. Проводяться оброблення та аналіз анкет. Отримані дані допомагають виявити основні проблеми персоналу та здобувачів вищої освіти. На підставі аналізу оброблених анкет створюється банк персоналу та здобувачів вищої освіти, що потребують соціально-педагогічної допомоги й підтримки.

3) Проектувально-пошуковий етап. За даними банку персоналу та здобувачів вищої освіти, що потребують соціально-педагогічної допомоги та підтримки, здійснюються пошук конструктивних шляхів вирішення проблеми, визначення форм і методів роботи, розподіл обов'язків, розроблення індивідуальних напрямів роботи й визначення термінів реалізації.

4) Етап діяльності. Відбувається реалізація намічених напрямів роботи, здійснюються координативна діяльність, прийом заяв, надається соціальна підтримка.

5) Етап рефлексії. На цьому етапі відбувається зіставлення початкових даних (виявлення проблеми) та кінцевого результату проведення роботи. Проводиться аналіз, виробляються рекомендації щодо подальшої діяльності. Плануються заходи на подальший період з урахуванням аналізу проведеної роботи.

Таким чином, беззаперечним є вищезазначене твердження щодо тісного взаємозв'язку між запланованими соціальними заходами та обсягами здійснюваних соціальних витрат, тому постає проблема формування інформаційного поля щодо соціальної діяльності, а також соціальних витрат суб'єктів господарювання. Цьому сприятиме складання інтегрованої звітності, яка, крім надання інформації про фінансовий стан підприємства, узагальнить результати соціальної діяльності, що дасть можливість оцінити ефективність прийнятих управлінських рішень та визначити стратегічні аспекти розвитку. Щодо змістовної частини соціального розділу цієї звітності, то вона включатиме таку інформацію, як умови праці та соціальний захист персоналу; охорона праці та рівень безпеки працівників; облаштування робочого місця; розвиток людського потенціалу та мотивація персоналу; фінансове забезпечення охорони здоров'я. Також важливою є інформація щодо необхідності здійснення соціальних інвестицій у рамках освітніх проєктів, допомоги соціаль-

но незахищеним людям, історичних та культурних програм, розвитку спорту тощо.

Висновки. Отже, проведене дослідження дає змогу зробити такі висновки:

– суб'єкти господарювання повинні нести найбільшу відповідальність щодо соціального захисту трудового персоналу в межах своєї діяльності, а вирішенню цієї проблеми сприятиме якісне інформаційне та обліково-аналітичне забезпечення соціально-економічних відносин між роботодавцем і трудовим персоналом;

– обґрунтовано наявність тісного взаємозв'язку соціального захисту працівників з обсягами соціальних витрат, здійснюваних суб'єктами господарювання; у зв'язку з цим визначено необхідність розроблення та впровадження відповідних Положень та Процедур соціального захисту персоналу відповідно до міжнародних та державних стандартів задля реалізації соціальних програм та впровадження соціальної відповідальності суб'єктів господарювання;

– актуальним і невирішеним завданням є повна інформативність підприємств щодо їх соціальної діяльності, тому застосування інтегрованої звітності з урахуванням «соціального» розділу в її структурі сприятиме покращенню процесу управління соціальною діяльністю і, як наслідок, соціальними витратами підприємства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Фоменко Г. Формування соціальних витрат підприємств у процесі реалізації соціального захисту працівників. *Економіка промисловості*. 2012. № 3–4. С. 356–360.
2. Правдюк Н. Соціальні аспекти бухгалтерського обліку. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*. 2017. № 12. С. 91–99.
3. Лень В. Соціальні витрати: класифікація та облік. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету*. 2012. № 4(62). С. 304–305.
4. Чебан Ю. Соціальні витрати аграрних підприємств: особливості формування, обліку, відображення у фінансовій звітності. *Ефективна економіка*. 2015. № 3. URL: <http://http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4009>

REFERENCES:

1. Fomenko Gh. (2012) Formuvannja socialjnykh vytrat pidpryjemstv u procesi realizaciji socialjnogho zakhystu pracivnykiv [Formation of social costs of enterprises in the process of implementing social protection of employees]. *Industrial economics*, no. 3–4, pp. 356–360.
2. Pravdjuk N. (2017) Socialjni aspekty bukhghaltersjkojgo obliku [Social aspects of accounting]. *Accounting, Analysis and Audit*, no. 12, pp. 91–99.
3. Lenj V. (2012) Socialjni vytraty: klasyfikacija ta oblik [Social costs: classification and accounting]. *Bulletin of Chernihiv State Technological University*, vol. 4, no. 62, pp. 304–305.
4. Cheban Ju. (2015) Socialjni vytraty aghrarnykh pidpryjemstv: osoblyvosti formuvannja, obliku, vidobrazhennja u finansovij zvitnosti [Social costs of agricultural enterprises: the features of the formation, registration and auditing reflected in the financial accounting]. *Efficient economy*, no. 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4009>