

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2024. № 5.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.5.92>

УДК 657.37

I. Р. Поліщук,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри інформаційних систем в управлінні та обліку,
Державний університет «Житомирська політехніка»*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6074-6627>

Н. В. Куліш,

студентка ОР “Магістр”, Державний університет «Житомирська політехніка»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1964-8301>

**ОБ’ЄКТИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ЗВІТІ ПРО
УПРАВЛІННЯ ЯК ОСНОВА ВІДНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ
У ВОЄННИЙ ПЕРІОД**

I. Polishchuk,

*PhD, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management
Information Systems and Accounting, Zhytomyr Polytechnic State University*

N. Kulish,

Student, Zhytomyr Polytechnic State University

**SOCIAL RESPONSIBILITY OBJECTS IN THE MANAGEMENT REPORT AS
THE BASIS OF ECONOMIC RECOVERY AND DEVELOPMENT DURING
THE WAR PERIOD**

В ході аналізу наукових джерел встановлено витратний, ринковий та доходний підходи до оцінки людського, репутаційного, інформаційного та інтелектуального видів соціального капіталу.

З'ясовано, що і в довоєнний період, так і під час військового стану важливе значення має облік витрат на організацію матеріально-технічного забезпечення протипожежного режиму та стану уникнення техногенної безпеки підприємства.

Встановлено, що використання витратного та резервоутворюючого підходів до обліку соціальної відповідальності не має перешкод відповідно до регламентованих положень облікової політики. Обґрунтовано, що застосування фондоутворюючого підходу до обліку соціальних витрат залежить від рішення власників корпоративних прав щодо напрямів та структури розподілу чистого прибутку на Загальних зборах учасників (акціонерів) на підприємстві, тому може мати обмеження в застосуванні.

В умовах військового стану підприємство повинно у Звіті про управління зазначити, в частині соціальних аспектів та кадрової політики, порядок організації безпечних умов праці, в тому числі і для трудових відносин з працівниками, які тимчасово змінили місце проживання, але є штатними працівниками підприємства; Звіт про розміри виданої матеріальної допомоги мобілізованим працівникам та їх родинам; благодійна діяльність.

In the course of the analysis of scientific sources, cost, market and income approaches to the evaluation of human, reputational, informational and intellectual types of social capital were established.

It has been found that both in the pre-war period and during the martial law, accounting for costs for the organization of material and technical support for the fire regime and the state of avoiding man-made safety of the enterprise is of great importance.

It was established that the use of expense and reserve-forming approaches to accounting for social responsibility has no obstacles in accordance with the regulated

provisions of the accounting policy. It is justified that the application of the fund-forming approach to the accounting of social costs depends on the decision of the owners of corporate rights regarding the directions and structure of the distribution of net profit at the General Meeting of participants (shareholders) in the enterprise, therefore it may have limitations in application.

Business transactions with regard to social responsibility are mostly related to the fulfillment of a certain obligation to the subject. Documentary confirmation of the accounting policy regarding objects of social responsibility at the enterprise is the formation of internal regulations for the organization of the accounting process, namely the Order on the accounting policy, taking into account the requirements for the distribution of net profit, established in the statute, social guarantees in the collective agreement.

Disclosure in the Management Report among the priority areas of the "Social Aspects and Personnel Policy" section of the procedure for awarding and distributing bonuses based on the analysis of the implementation of the work plan of the divisions in accordance with the organizational structure; confirmation of expenses incurred for continuous education and professional development of all employees on equal terms at the expense of the enterprise, internships for higher education graduates at the enterprise, development of anti-corruption and creation of safe working conditions will reduce the risks of staff turnover.

In the conditions of martial law, the enterprise must specify in the Management Report, in terms of social aspects and personnel policy, the procedure for organizing safe working conditions, including for labor relations with employees who have temporarily changed their place of residence, but are full-time employees of the enterprise; Report on the amount of material assistance issued to mobilized workers and their families; charitable activity.

Ключові слова: звіт про управління, соціальний капітал, соціальна відповідальність, кадрова політика, витрати.

Key words: management report, social capital, social responsibility, personnel policy, costs.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Прагнення суб'єктів господарювання відповідати цілям сталого розвитку в сучасних умовах євроінтеграції, складності фінансово-економічних процесів, забезпечується якісним відображенням у їх звітності інформації про структуру різних видів капіталу. Достовірна оцінка капіталу, зокрема, соціально-репутаційного та природного (екологічного), повноцінний облік всіх ресурсів підприємства в інтегрованій звітності формується за допомогою раціональної та обґрунтованої облікової політики. Адже, бухгалтерська оцінка доходів та витрат, котрі можуть бути понесені підприємством, відіграє важливу роль в інформаційному забезпеченні управління соціально відповідальним бізнесом. Ситуація ускладнюється веденням бухгалтерського обліку та складанням звітності в умовах військового стану, що посилює людиноцентрований підхід до розподілу обов'язків між працівниками; надання передбачених чинним законодавством соціальних гарантій працівникам, в тому числі і учасникам бойових дій; створення максимально можливих безпечних умов праці для безперервності технологічного процесу; медичне страхування; забезпечення перекваліфікації в разі потреби через відсутність необхідної чисельності персоналу, спричиненої мобілізацією або еміграцією досвідчених працівників з високим рівнем кваліфікації за кордон; участь у благодійних акціях тощо.

Основним завданням облікової політики є забезпечення суб'єкта управління об'єктивною інформацією, необхідною для прийняття управлінських рішень, щодо економічних, соціальних та екологічних наслідків діяльності підприємства на основі принципів та правил чинного законодавства. Тому перед вітчизняними підприємствами постає низка складних управлінських проблем, котрі пов'язані з розкриттям в Звіті про управління інформації про соціальний капітал. По-перше, відсутні теоретико-методологічні засади узгодженого подання інформації щодо стратегії розвитку підприємства із розкриттям даних про її забезпечення всіма необхідними ресурсами в розрізі елементів соціального капіталу. По-друге, відображення в Звіті про управління об'єктивної інформації про соціальний

капітал, котрий за економічним змістом є невартісною формою капіталу, а також превалювання фінансової над нефінансовою інформацією, що фактично означає дублювання фінансової звітності, призводить до поверхневого опису набору його розрізнених елементів в інтегрованому звіті.

Це зумовлює необхідність та актуальність детального розгляду сучасних проблем формування облікової політики підприємства з метою уточнення теоретичних положень, а також обґрунтування практичних рекомендацій з оцінки соціального капіталу в Звіті про управління.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретико-методичні та організаційні аспекти формування облікової політики соціального капіталу підприємства висвітлено у працях багатьох вітчизняних вчених, а саме: Бержанір А.Л., Чирва Г.М. [1], Гладій І. О, Майстер Л. А. [2], Левицька С. О. [13], Мельничук М.О. [14], Правдюк Н.Л. [15].

Мельничук М.О. вважає, що до складу соціального капіталу, як категорії облікової системи віднесено – нематеріальні активи, витрати, зобов'язання. Отже, для достовірного відображення у звітності інформації про соціальний капітал, рекомендовано визнавати в системі бухгалтерського обліку такі об'єкти бухгалтерського обліку, які забезпечують отримання економічного ефекту та зростання капіталізації підприємства. Для цього запропоновано: розширити номенклатуру нематеріальних активів – складових соціального капіталу; застосовувати альтернативні методи їх оцінки; вести позабалансові об'єкти, які збільшують цінність підприємства, але не можуть бути визнані об'єктами обліку за положеннями стандартів обліку; виважено підходити до вибору методів зобов'язань, які формують соціальний капітал [14, С. 255]. Заслуговує на увагу комплексний підхід до облікової політики соціального капіталу за всіма його складовими. Автором досліджено витратний, ринковий та доходний підходи до оцінки людського, репутаційного, інформаційного та інтелектуального видів соціального капіталу.

Бержанір А.Л., Чирва Г.М. зауважують на тому, що згідно із законодавством та нормативними актами, корпоративна соціальна

відповідальність спрямована на реалізацію заходів та виконання зобов'язань у таких сферах, як: – корпоративне управління та корпоративна етика; – охорона здоров'я та охорона праці співробітників; – охорона навколишнього середовища; – забезпечення прав людини (включаючи основні трудові права); – управління і розвиток людських ресурсів; – взаємодія із суспільством, соціальне інвестування; – корпоративна благодійність і волонтерство; – задоволення вимог споживачів; – прихильність принципу чесної конкуренції; – добропорядні відносини з постачальниками; – боротьба з хабарництвом і корупцією; – звітність, прозорість та інформування про діяльність [1, С. 124]. Досить широкий спектр різновидів об'єктів соціальної відповідальності висвітлено авторами, причому зосереджено увагу на тому, що вони виступають як зобов'язання, що вимагають витрат на їх здійснення.

Гладій І.О., Майстер Л.А. запропоновано об'єкти облікової політики щодо витрат на пожежну та техногенну безпеку підприємства: номенклатура статей витрат діяльності; вибір класу рахунків для обліку витрат діяльності; перелік та склад змінних і постійних витрат; первинні документи з обліку витрат діяльності та графіки їх документообігу; перелік субрахунків та аналітичних рахунків, необхідних для відображення в бухгалтерському обліку витрат діяльності [2, С. 176]. В умовах воєнних дій важливе значення має облікове забезпечення протипожежного режиму та стану уникнення техногенної безпеки підприємства, тому пропозиції авторів є актуальними і в довоєнний період, так і під час військового стану.

Правдюк Н.Л. вважає, що соціальні витрати підприємств, ідентифіковані у обліку, зокрема за групами: 1) найм працівників і трудові відносини (витрати на оплату праці; витрати на страхування; забезпечення здоров'я та його охорону; забезпечення соціально-побутових потреб; витрати на створення робочих місць, навчання, підвищення кваліфікації відпочинок та розваги; мотивацію праці; соціальні нормативи розподілу прибутку та дивідендів); 2) соціальні виплати на збереження довкілля (екологічні платежі; витрати на поліпшення технологій (природозахисні і ресурсозберігаючі); штрафні санкції; енергоефективність);

3) виплати на соціальні потреби оточення (витрати на оцінку та підвищення якості продукції; рекламації покупців; надання кращого сервісу; санкції антимонопольного комітету; підтримка місцевого співтовариства) [15, С. 96]. Вченою окреслено перелік рахунків витрат, зобов'язань, забезпечень зобов'язань, з якими будуть сформовані бухгалтерські проводки щодо соціальної відповідальності.

Левицька С. О. обґрунтовує необхідність впровадження на підприємстві в рамках управлінського обліку центру відповідальності «соціальні витрати». В основі такої облікової підсистеми – виконання адміністрацією (власниками, засновниками) соціального пакета на умовах цільового й раціонального витрачання зарезервованих на ці заходи коштів (забезпечень). Облік використання зазначених резервів можна здійснювати на рахунку 47 «Забезпечення майбутніх витрат і платежів» із введенням окремого субрахунку.

Ще один варіант – створення фонду соціально-екологічного розвитку (залежно від результатів фінансової діяльності підприємства) шляхом відрахувань із прибутку, що дасть можливість забезпечити підконтрольність виплат: Дт443 «Використання прибутку» – Кт43 «Фонд соціальних виплат». Окрім цього, соціальні виплати в оперативному порядку за можливості доцільно проводити з віднесенням на рахунок 949 «Інші операційні витрати» із введенням субрахунків аналітичного обліку: Дт949/п – Кт661,651, 631 (за елементами витрат) [13, С. 105]. Вченою запропоновано три підходи до обліку соціальної відповідальності: 1) витратний в частині інших операційних витрат; 2) фондоутворюючий як створення фонду за рахунок чистого прибутку і 3) резервоутворюючий як створення забезпечення зобов'язань. Використання витратного та резервоутворюючого підходів не має перешкод відповідно до регламентованих положень облікової політики. Фондоутворюючий підхід передбачає узгодження порядку розподілу чистого прибутку з власниками корпоративних прав на підприємстві, тому може мати обмеження в застосуванні.

Незважаючи на вагомий внесок зазначених вище науковців та широку популярність Звіту про управління як інформаційного базису прийняття

управлінських рішень, в Україні дотепер залишається відкритим питання формату і структури не фінансових звітів у частині елементів соціального капіталу, з метою надання користувачам уявлення про можливості та ризики використання підприємством наявних ресурсів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Соціально-корпоративний (репутаційний) капітал підприємства є не звичайною сумою ресурсів, а єдиною системою (не вартісних) матеріальних, нематеріальних, трудових ресурсів, що всебічно використовуються підприємством у господарській діяльності. Тому, в Звіті про управління слід комплексно відображати оцінку величини та структури соціального капіталу, враховуючи основні принципи та методи, затверджені на підприємстві, облікової політики, можливі наслідки корпоративної соціальної відповідальності.

Інтегрована облікова оцінка соціального капіталу сприятиме формуванню достовірної інформації про результати діяльності суб'єкта господарювання, систематизуватиме моніторинг показників безпосередньої чи опосередкованої оцінки реалізованих соціальних програм, з урахуванням ступеня задоволеності різних груп стейкхолдерів (працівників, клієнтів, бізнес-партнерів, конкурентів, постачальників, посередників). Беззаперечно, змістовне наповнення Звіту про управління включатиме як фінансову (дані бухгалтерського обліку), так і нефінансову інформацію.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є обґрунтування структури об'єктів соціальної відповідальності на основі аналізу змістовного наповнення Звітів про управління 10 вітчизняних підприємств під час військового стану за 2022 рік.

Виклад основного матеріалу дослідження. З переходом до ринкових відносин змінилися підходи до постановки бухгалтерського обліку на підприємствах. Облікова політика є дуже важливим інструментом ефективного управління господарюючим об'єктом. Тому можна стверджувати, що процес формування ефективної облікової політики підприємства повинно будуватися як з

урахуванням оцінки зовнішнього середовища, так і постановки цілей і завдань управління підприємством та особливостей і характеристик об'єкта управління.

Оскільки ключовими завданнями бізнесу є забезпечення збалансованості економічного зростання, соціальної захищеності трудових ресурсів, екологічної безпеки навколишнього середовища, важливим кроком до розширення інформаційних можливостей облікової системи може стати відображення в позабалансовому обліку нефінансових показників (кількісних/натуральних або якісних/описових), що надає керівництву важливу інформацію для стратегічного управління ресурсним потенціалом підприємства.

Соціальний капітал нами визначено як сукупність економічних ресурсів (матеріальні, фінансові та нематеріальні), що забезпечують економічну вигоду підприємству та приріст його вартості, тобто генерують нематеріальні активи через соціальну взаємодію учасників бізнес-процесів на макро- та макрорівні.

Розглянемо ступінь розкриття соціальної відповідальності у Звітах про управління 10 вітчизняних підприємств за 2022 рік.

Соціальні аспекти та кадрова політика АТ «Галичфарм» за даними Звіту про управління за 2022 рік [3] включають питання: середня чисельність та структура персоналу; заробітна плата, відпускні та лікарняні; навчання; медичне страхування та медичний центр, комфортні умови праці, заходи та соціальна активність; благодійна діяльність. Підприємство декларує дотримання Кодексу законів про працю України в частині виплати заробітної плати, відпускних та лікарняних відповідно до колективного договору. Додатковими перевагами, що свідчать про зацікавленість в ефективній роботі найманих працівників, є організований цикл тренінгів щодо підвищення кваліфікації ІТР та робітників. Кожен працівник забезпечений медичним страхуванням. Протягом 2022 року були проведені три заходи щодо соціальної активності. З початку 2022 року було надано благодійної допомоги на суму 3,9 млн. грн. Створено волонтерський штаб.

Розділ «Соціальні аспекти та кадрова політика» Звіту про управління на КП «Київпастрас» за 2022 рік [4] включає питання: структура персоналу; система професійно-технічного навчання; Служба безпеки та надзвичайних ситуацій;

система морального та матеріального заохочення працівників підприємства; Антикорупційна програма. На підприємстві діє система морального та матеріального заохочення працівників підприємства відповідно до колективного договору та система професійно-технічного навчання, яка спрямована на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації водіїв трамвая, тролейбуса, автотранспортних засобів категорій «B», «D», «DE». На підприємстві створена Служба безпеки та надзвичайних ситуацій.

ПрАТ «Укрграфіт» розкриває у Звіті про управління за 2022 рік [5] такі питання: структуру персоналу, системи оплати праці, заходи щодо зменшення плинності кадрів, Управління по роботі з персоналом; система безпеки праці і здоров'я, корпоративне управління; протидія корупції.

ПрАТ «СЕНТРАВІС ПРОДАКШН ЮКРЕЙН» має таку структуру розділу «Соціальні аспекти та кадрова політика» у Звіті про управління за 2022 рік [6]: загальна кількість працівників та частка жінок на керівних посадах; заохочення (мотивація) працівників; охорона праці та безпека; навчання та освіта персоналу; рівні можливості працевлаштування та повага прав людини; етичне ведення бізнесу.

Звіт з управління ТзОВ «Хмільницьке» за 2022 рік [7] містить інформацію про те, що на підприємстві діє Кодекс корпоративної етики, який визначає побудову відносин в колективі на основі відкритості, толерантності, поваги до людини. В Компанії діють: Кадрова політика, Соціальна політика, Політика оплати праці, які узгоджені з колективним договором. Керівництво Компанії вжило низку заходів для підтримки мобілізованих працівників: видача разової матеріальної допомоги та одягу при мобілізації; мобілізованому працівнику виплачується середній заробіток. Одним із напрямів є розвиток персоналу, що передбачає реалізацію програм підвищення кваліфікації співробітників на зовнішніх семінарах і тренінгах за професіями, спеціалізованих конференціях, форумах, виставках із залученням провідних експертів. Щороку співробітники беруть участь в Оцінці досягнень і розвитку персоналу. Співробітники отримують оцінку власної ефективності і компетенцій. Антикорупційна діяльність

здійснюється відповідно до Положення про заходи запобігання корпоративним конфліктам та конфліктам інтересів в Компанії. Перед укладанням договорів з контрагентом ретельно вивчається його фінансовий стан та наявність судових спорів.

Основні складові кадрової політики, що містяться у Звіті про управління АТ “Ельворті” за 2022 році: 1. Підвищення результативності роботи на всіх рівнях. 2. Оптимізація та стабілізація кадрового складу підприємства й забезпечення ефективного використання його можливостей та потенціалу. 3. Створення та розвиток системи навчання й розвитку персоналу. 4. Формування та підтримання високого рівня лояльності співробітників. 5. Формування та зміцнення корпоративної культури компанії. 6. Забезпечення рівних можливостей ефективної праці, її безпеки і нормальних умов [8]. Для справедливого заохочення (мотивації) працівників розроблені та діють показники результативності, за виконання яких нараховується та виплачується премія. Безпечні умови праці забезпечуються роботою відділу охорони праці. Система навчання персоналу передбачає підвищення кваліфікації на семінарах та конференціях, а також у вищих навчальних закладах, що фінансується за рахунок коштів підприємства. На підприємстві діють рівні можливості працевлаштування та не порушуються права людини.

Звіт про управління ДП «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України» за 2022 рік [9] містить інформацію про те, що на підприємстві створено 21 консультативно-експертну групу, яка включають працівників із науковими ступенями та вченими званнями. На підприємстві забезпечується відповідно до чинного законодавства та колективного договору система заохочень за особливий характер роботи із врахуванням індивідуальної трудової участі. Матеріально-технічне забезпечення робочих місць постійно оновлюється. Підприємство гарантує рівні можливості працевлаштування, запровадило під час військового стану такі варіанти співпраці з персоналом, які змінили місце проживання: простій, дистанційний формат, зупинення /

поновлення трудових відносин. На підприємстві постійно покращуються умови праці та проводяться інструктажі з охорони праці.

Звіт про управління ТОВ «Джейбіл СЪОРКІТ ЮКРЕЙН ЛІМІТЕД» за 2022 рік [10] розкриває забезпечення рівних умов для працевлаштування, проведення навчання з охорони праці, організацію професійних тренінгів для працівників. Під час військового стану надається підтримка мобілізованим працівникам та їх родинам, підприємство видає гуманітарну допомогу людям, які постраждали внаслідок воєнних дій.

Соціальні аспекти та кадрова політика Звіту про управління ТОВ «Ді-Стар» за 2022 рік містить розділи: навчання та освіта персоналу, рівні можливості працевлаштування, охорона праці та безпеки. Для працівників проводиться обов'язкове навчання з питань охорони праці в спеціалізованих закладах [11]. Підприємство є базою для практик здобувачів освіти коледжу та університетів. Підприємство створило систему охорони праці і пройшло сертифікацію за міжнародним стандартом.

Консолідований Звіт про управління ТзОВ «РУДОМАЙН» за результатами 2022 року визначає пріоритети кадрової політики: побудова організаційної структури, яка буде сприяти досягненню цілей підприємства через встановлення прав, відповідальності кожної структурної одиниці за виконання поставлених перед нею завдань, раціонального розподілу праці між різними рівнями управління; підбір персоналу – передача повноважень для відбору персоналу і рішення про наймання безпосереднім керівникам; система мотивації, що передбачає збільшення змінної частини (премії) в структурі заробітної плати, передача повноважень для стимулювання праці працівникам безпосереднім керівникам (лінійним керівникам); особлива увага до внутрішніх комунікацій [12]. Підприємство розкриває інформацію про структуру та динаміку фонду оплати праці. Для контролю за станом охорони праці створена служба охорони праці та пожежної безпеки, діяльність якої регулюється внутрішніми регламентними документами. Працівники проходять медичні огляди до та після зміни на створених трьох медичних пунктах. Постійно проводяться оцінка шкідливих

та важких умов праці для врахування при нарахуванні пільгової пенсії за рахунок підприємства.

Основні напрями соціальних аспектів та кадрової політики підприємства під час військового стану наведено на рис. 1.

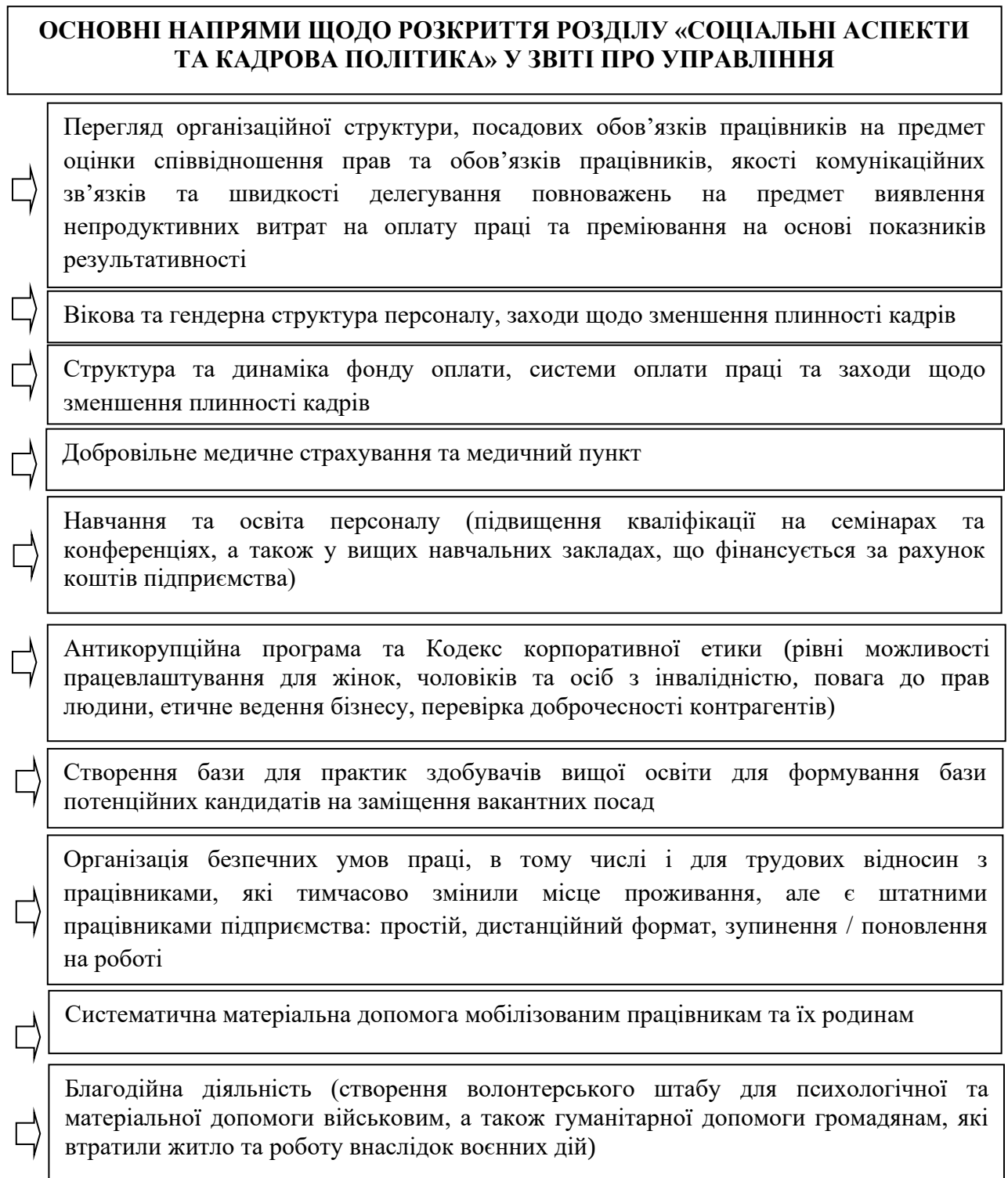


Рис. 1. Соціальні аспекти та кадрова політика підприємства під час військового стану*

**Джерело: розробка автора*

Кожне підприємство має свою структуру соціальної відповідальності. На всіх досліджених підприємствах дотримуються рівні права для працевлаштування. Особливу увагу слід звернути на соціальну допомогу під час військового стану мобілізованим працівникам та їх родинам, а також людям, що постраждали від війни, у вигляді гуманітарної допомоги.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Під час дослідження об'єктів соціальної відповідальності в Звіті про управління як основи відновлення та розвитку економіки у воєнний період з'ясовано наступне:

1. Господарські операції щодо соціальної відповідальності здебільшого пов'язані з виконанням певного зобов'язання перед суб'єктом. Документальним підтвердженням облікової політики щодо об'єктів соціальної відповідальності на підприємстві є формування внутрішнього регламенту організації облікового процесу, а саме Наказу про облікову політику із врахуванням вимог до розподілу чистого прибутку, встановлених в статуті, соціальних гарантій в колективному договорі.

2. Розкриття у Звіті про управління серед пріоритетних напрямів розділу «Соціальні аспекти та кадрова політика» порядку нарахування та розподілу премій на основі аналізу виконання плану роботи підрозділів відповідно до організаційної структури; підтвердження понесених витрат на постійне навчання та підвищення кваліфікації всіх працівників на рівних умовах за рахунок підприємства, проходження практики здобувачами вищої освіти на підприємстві, розробка антикорупційної політики та створення безпечних умов праці зменшить ризики плинності кадрів.

3. В умовах військового стану пропонуємо обов'язково включати до соціальних аспектів та кадрової політики підприємства наступні розділи: 1) Організація безпечних умов праці, в тому числі і для трудових відносин з працівниками, які тимчасово змінили місце проживання, але є штатними працівниками підприємства: простий, дистанційний формат, зупинення / поновлення на роботі; 2) Систематична матеріальна допомога мобілізованим

працівникам та їх родинам; 3) Благодійна діяльність (створення волонтерського штабу для психологічної та матеріальної допомоги військовим, а також гуманітарної допомоги громадянам, які втратили житло та роботу внаслідок воєнних дій).

Перспективами подальших досліджень є удосконалення елементів облікової політики соціального капіталу підприємства.

Література

1. Бержанір А.Л., Чирва Г.М. Методологія теоретичних досліджень корпоративної соціальної відповідальності. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Випуск 21. С. 122-125. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/24.pdf>.

2. Гладій І.О., Майстер Л.А. Формування облікової політики щодо витрат на пожежну та техногенну безпеку як елемент соціальної відповідальності підприємства. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2021. Вип. 2. С. 173-178. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2021_2_26.

3. Звіт про управління АТ «Галичфарм» за 2022 рік. URL: <http://surl.li/qgrba>.

4. Звіт про управління КП «Київпастрас» за 2022 рік. URL: <http://surl.li/sivcj>.

5. Звіт про управління ПрАТ «Укрграфіт» за 2022 рік. URL: <http://surl.li/sivcr>.

6. Звіт про управління ПрАТ «СЕНТРАВІС ПРОДАКШН ЮКРЕЙН» за 2022 рік. URL: <http://surl.li/sivdb>.

7. Звіт з управління ТЗОВ «Хмільницьке» за 2022 рік. URL: <http://surl.li/siuxk>.

8. Звіт про управління АТ «Ельворті» за 2022 рік. URL: <http://surl.li/sitlx>.

9. Звіт про управління ДП «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України» за 2022 рік. URL: <http://surl.li/siuyh>.

10. Звіт про управління ТОВ «Джейбіл СЬОРКІТ ЮКРЕЙН ЛІМІТЕД» за 2022 рік. URL: <https://www.jabil.com/dam/jcr:6af68024-4e18-4c06-aad7-6d7421c2a913/JCU%20Management%20Report%20CY2022.pdf>.

11. Звіт про управління ТОВ «Ді-Стар» за 2022 рік. URL: <http://surl.li/sitlf>.

12. Консолідований Звіт про управління ТЗОВ «РУДОМАЙН» за результатами 2022 року. URL: https://rudomain.com.ua/wp-content/uploads/2023/05/zvit_upr_2022k.pdf.

13. Левицька С. О. Соціальна складова інтегрованої звітності вітчизняних підприємств. *Фінанси України*. 2019. № 12. С. 98-107. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fu_2019_12_10.

14. Мельничук М. О. Облікова політика соціального капіталу торговельного підприємства. *Вісник Приазовського Державного Технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2018. Вип. 1(36). С. 250-256. URI: <https://doi.org/10.31498/2225-6725.36.2018.170140>.

15. Правдюк Н.Л. Соціальні аспекти бухгалтерського обліку. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2017. № 12. С. 91-102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp_2017_12_10.

References

1. Berzhanir, A.L. and Chyrva, H.M. (2018), “Methods of the theoretical research of corporate social responsibility”, *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, vol. 21, pp. 122-125, available at: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/24.pdf> (Accessed 10 April 2024).

2. Hladii, I.O. and Maister, L.A. (2021), “Formation of an accounting policy regarding the costs of fire and man-made safety as an element of the social responsibility of the enterprise”, *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi*, vol. 2, pp. 173-178, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2021_2_26 (Accessed 10 April 2024).

3. AT “Halychfarm” (2023), “Management report for 2022”, available at: <http://surl.li/qgrba> (Accessed 10 April 2024).

4. KP “Kyivpastrans” (2023), “Management report for 2022”, available at: <http://surl.li/sivcj> (Accessed 10 April 2024).

5. PrAT “Ukrhraft” (2023), “Management report for 2022”, available at: <http://surl.li/sivcr> (Accessed 10 April 2024).

6. PrAT “SENTRAVIS PRODAKShN YuKREIN” (2023), “Management report for 2022”, available at: <http://surl.li/sivdb> (Accessed 10 April 2024).

7. TzOV “Khmilnytske” (2023), “Management report for 2022”, available at: <http://surl.li/siuxk> (Accessed 10 April 2024).
8. AT “Elvorti” (2023), “Management report for 2022”, available at: <http://surl.li/sitlx> (Accessed 10 April 2024).
9. DP “Derzhavnyi ekspertnyi tsentr Ministerstva okhorony zdorovia Ukrainy” (2023), “Management report for 2022”, available at: <http://surl.li/siuyh> (Accessed 10 April 2024).
10. TOV “Dzheibil SORKIT YuKREIN LIMITED” (2023), “Management report for 2022”, available at: <https://www.jabil.com/dam/jcr:6af68024-4e18-4c06-aad7-6d7421c2a913/JCU%20Management%20Report%20CY2022.pdf> (Accessed 10 April 2024).
11. TOV “Di-Star” (2023), “Management report for 2022”, available at: <http://surl.li/sitlf> (Accessed 10 April 2024).
12. TzOV “RUDOMAIN” (2023), “Consolidated management report for 2022”, available at: https://rudomain.com.ua/wp-content/uploads/2023/05/zvit_upr_2022k.pdf (Accessed 10 April 2024).
13. Levytska, S.O. (2019), “The social component of integrated reporting of domestic enterprises”, *Finansy Ukrainy*, vol. 12, pp. 98-107, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fu_2019_12_10 (Accessed 10 April 2024).
14. Melnychuk, M.O. (2018), “Accounting policy of social capital of a trading enterprise”, *Visnyk Pryazovskoho Derzhavnoho Tekhnichnoho universytetu. Serii: Ekonomichni nauky*, vol. 1(36), pp. 250-256, available at: <https://doi.org/10.31498/2225-6725.36.2018.170140> (Accessed 10 April 2024).
15. Pravdiuk, N.L. (2017), “Social aspects of accounting”, *Ekonomika. Finansy, Menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky*, vol. 12, pp. 91-102, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp_2017_12_10 (Accessed 10 April 2024).

Стаття надійшла до редакції 17.04.2024 р.