

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Вінницький навчально-науковий інститут економіки
Кафедра економіки, обліку та оподаткування

ЧОПАК БОГДАН МИХАЙЛОВИЧ

СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЬ ЗА ЇЇ
РЕАЛІЗАЦІЄЮ

Спеціальність 071 – Облік і оподаткування
Освітньо-професійна програма «Облік і оподаткування»
Кваліфікаційна робота

Ст гр. ОПДзвнм-21 Чопак Б.М.

ВННІЕ ЗУНУ-2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ.....	6
1.1. Поняття соціальної складової в системі обліку та контролю....	6
1.2. Нормативно-правова база соціального обліку та контролю в Україні...	14
1.3. Огляд сучасних підходів до формування та реалізації соціальної відповідальності на підприємствах.....	18
 РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ОЛІЙНОЖИРОВИЙ КОМБІНАТ».....	22
2.1. Загальна характеристика діяльності ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».....	22
2.2. Соціальні програми та ініціативи підприємства.....	26
2.3. Оцінка умов праці, мотивації та соціального захисту персоналу.....	29
 РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ НА ПРИКЛАДІ ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ОЛІЙНОЖИРОВИЙ КОМБІНАТ».....	36
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48
ДОДАТКИ.....	52

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні економічні реалії та соціальні виклики вимагають від підприємств відповідального підходу до своєї діяльності. В умовах глобалізації бізнесу соціальна складова набуває особливого значення, адже вона впливає не лише на формування іміджу компанії, але й на її стійкість та довгострокову конкурентоспроможність. Роль соціальної відповідальності в управлінні підприємствами значно зросла, що спричинило необхідність інтеграції соціальних аспектів у систему обліку та контролю.

Особливу увагу сьогодні приділяють підприємствам аграрного та переробного сектору, які мають значний вплив на економіку та соціальний стан суспільства. У цьому контексті ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» є яскравим прикладом компанії, яка забезпечує стабільне функціонування в галузі переробки олійних культур, створюючи робочі місця та вносячи внесок у розвиток регіону.

Соціальна складова діяльності підприємства охоплює широкий спектр питань: умови праці, мотивація персоналу, соціальний захист, вплив на місцеву громаду та екологічна відповідальність. Водночас ефективність реалізації таких заходів залежить від наявності прозорих і надійних інструментів обліку та контролю.

Наукове обґрунтування процесів обліку і контролю соціальної складової є важливим для забезпечення ефективного управління підприємствами. Вдосконалення цих процесів сприятиме підвищенню рівня довіри до бізнесу з боку стейкхолдерів, а також поліпшенню соціально-економічних умов у суспільстві.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є розробка методичних підходів до обліку і контролю соціальної складової діяльності підприємства на прикладі ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат», що забезпечить підвищення ефективності управління цією складовою. Для досягнення мети поставлено такі завдання:

- дослідити теоретичні основи обліку та контролю соціальної складової;
- проаналізувати соціальну діяльність ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»;
- розробити рекомендації щодо вдосконалення облікових та контрольних процедур.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження є соціальна діяльність ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат». Предметом дослідження виступають методи та інструменти обліку і контролю, спрямовані на забезпечення ефективної реалізації соціальної складової.

Методи дослідження. У роботі застосовано методи системного аналізу, порівняння, синтезу, статистичного аналізу та графічного відображення даних. Інформаційну базу дослідження становлять звітність підприємства, наукові праці та нормативно-правові акти.

Наукова новизна роботи полягає у вдосконаленні теоретико-методичних підходів до обліку та контролю соціальної складової діяльності підприємств на прикладі ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат». У дослідженні уточнено зміст соціальної складової обліку шляхом визначення ключових елементів, які забезпечують прозорість і достовірність даних про соціальні програми та заходи. Запропоновано новий алгоритм контролю реалізації соціальних ініціатив, що передбачає моніторинг, оцінку ризиків та коригуючі дії для досягнення цілей соціальної відповідальності. Вдосконалено методику внутрішнього контролю, яка знижує витрати на реалізацію соціальних заходів і підвищує їх ефективність, а також інтегровано показники соціальної складової у фінансову звітність підприємства для забезпечення прозорості інформації для внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів. Розроблені підходи спрямовані на підвищення ефективності управління соціальною діяльністю, що сприяє формуванню позитивного іміджу, підвищенню фінансової стійкості та посиленню соціального впливу підприємства.

Практична значимість роботи. Результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення системи обліку та контролю соціальної діяльності підприємств, а також для підвищення ефективності реалізації соціальних програм.

Таким чином, робота спрямована на формування теоретичних основ та розробку практичних рекомендацій з удосконалення управління соціальною складовою обліку та контролю, що має значний вплив на успішний розвиток підприємств і суспільства в цілому.

Апробація результатів дослідження. Взяв участь у VI Міжнародній студентській науковій конференції *«Глобалізація наукових знань: міжнародна співпраця та інтеграція галузей наук»*, яка проходила у м. Кропивницький, 09 лютого 2024 року, де виступив із доповіддю: «Партисипативність, як ключова цінність». Був виконавцем госпдоговірної теми: «Ідентифікація стейкхолдерів та оцінка їхнього впливу на діяльність підприємства». Договір з ТОВ «Еко-Сфера» № ВННІЕ-19_2024 від 01 лютого 2024 року. (Науковий керівник: д.е.н., проф. І.М. Сисоєва. Термін виконання: з 01.02.2024 року по 30.06.2024 року).

.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ

1.1. Поняття соціальної складової в системі обліку та контролю

Сучасні економічні та соціальні тенденції вимагають від підприємств переосмислення ролі соціальної складової в їхній діяльності. Соціальна складова є важливим елементом сталого розвитку, адже відображає не лише економічну ефективність підприємства, а й його відповідальність перед суспільством, працівниками, споживачами, партнерами та іншими зацікавленими сторонами.

Соціальна складова діяльності підприємства охоплює широкий спектр питань, пов'язаних із забезпеченням гідних умов праці, дотриманням прав працівників, підтримкою місцевих громад, збереженням навколишнього середовища, впровадженням інноваційних соціальних програм. У системі обліку соціальна складова реалізується через відповідні процедури збору, обробки та представлення інформації, яка стосується соціальних ініціатив та їхнього впливу на результати діяльності підприємства.

Одним із основних аспектів дослідження соціальної складової є її розуміння як інтегральної частини корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Корпоративна соціальна відповідальність у світовій практиці визначається як добровільна діяльність підприємств, спрямована на досягнення соціально-економічних та екологічних цілей. Вона є засобом гармонізації інтересів підприємства з очікуваннями суспільства, сприяючи створенню доданої цінності як для самого підприємства, так і для його стейкхолдерів.

У системі обліку соціальна складова реалізується через формування спеціалізованих показників, що дозволяють оцінити ефективність соціальних програм і ініціатив. До таких показників можна віднести витрати на соціальні заходи, частку інвестицій у розвиток персоналу, обсяг благодійних внесків, ступінь дотримання екологічних стандартів тощо. Ці показники дозволяють

підприємствам оцінювати свій соціальний вплив і приймати стратегічні рішення на основі об'єктивних даних.

Контроль за реалізацією соціальної складової спрямований на забезпечення відповідності соціальних програм цілям підприємства, а також дотримання встановлених стандартів і нормативів. Ефективний контроль дозволяє вчасно виявляти недоліки в реалізації соціальних ініціатив, оцінювати досягнення встановлених результатів і коригувати діяльність для підвищення її ефективності.

Соціальна складова в обліку і контролі включає такі ключові аспекти:

Соціальні витрати. Це витрати, пов'язані із забезпеченням соціальних програм підприємства, таких як покращення умов праці, навчання персоналу, впровадження програм соціального страхування та підтримка громадських ініціатив. Для точного обліку цих витрат важливо визначити їхню структуру, джерела фінансування та результати. Соціальні витрати є важливою складовою діяльності сучасного підприємства, спрямованою на реалізацію соціальних програм і ініціатив. Вони відображають відповідальність компанії перед працівниками, місцевою громадою та іншими стейкхолдерами. До основних напрямів соціальних витрат належать покращення умов праці, навчання персоналу, впровадження програм соціального страхування, благодійність та підтримка регіональних ініціатив.

Покращення умов праці передбачає інвестиції у створення безпечного і комфортного робочого середовища. Це може включати оновлення обладнання, покращення санітарних умов, забезпечення медичного обслуговування та страхування працівників. Такі витрати не лише підвищують продуктивність праці, але й зменшують ризик професійних захворювань і травматизму.

Навчання персоналу є ще одним важливим напрямом соціальних витрат. Сюди входять витрати на підвищення кваліфікації, участь у тренінгах, семінарах та освітніх програмах. Розвиток персоналу сприяє підвищенню

компетенцій працівників, що позитивно впливає на якість виконуваних завдань та конкурентоспроможність підприємства.

Програми соціального страхування включають забезпечення працівників медичним страхуванням, пенсійними програмами та іншими видами соціального захисту. Витрати на ці програми сприяють зростанню лояльності персоналу та створюють умови для довгострокової співпраці [34].

Підтримка громадських ініціатив і благодійність є невід’ємною складовою соціальної політики підприємства. Це може включати фінансування освітніх, культурних, спортивних чи екологічних проєктів, які мають значення для громади. Такі витрати не лише покращують репутацію компанії, але й сприяють розвитку місцевого середовища.

Для забезпечення ефективного управління соціальними витратами важливо чітко визначити їхню структуру, джерела фінансування та результати. Структура соціальних витрат дозволяє класифікувати витрати за напрямками діяльності, що сприяє точнішому плануванню та контролю. Джерела фінансування можуть включати власні кошти підприємства, гранти, кредити чи партнерські програми.

Оцінка результатів соціальних витрат включає аналіз їхнього впливу на ефективність роботи підприємства, соціальний клімат і рівень задоволення стейкхолдерів. Це дозволяє визначити доцільність таких витрат і забезпечити їхню оптимізацію для досягнення максимального ефекту.

Таким чином, соціальні витрати є не лише необхідним елементом соціальної відповідальності, але й інструментом забезпечення стійкого розвитку підприємства. Їхній облік та аналіз сприяють покращенню управлінських рішень і підвищенню ефективності соціальних програм.

Облік впливу на громаду та екологію. Підприємства повинні враховувати свій вплив на місцеву громаду та довкілля. Це включає оцінку рівня забруднення, впливу на місцеву інфраструктуру, підтримки регіональних проєктів. Відображення цих даних у фінансовій звітності демонструє прозорість і відповідальність бізнесу. Облік впливу на громаду та

екологію є важливим компонентом діяльності підприємства, що демонструє його соціальну відповідальність та прихильність до принципів сталого розвитку. Сучасні підприємства, особливо у виробничій сфері, мають значний вплив на навколишнє середовище і громади, в яких вони функціонують. Відповідальне ставлення до цих аспектів сприяє зміцненню довіри з боку стейкхолдерів та забезпечує довгострокову конкурентоспроможність.

Одним із ключових елементів обліку впливу є оцінка рівня забруднення довкілля. Це включає моніторинг обсягів викидів шкідливих речовин в атмосферу, скидів у водойми та утворення промислових відходів. Ведення такого обліку дозволяє визначити джерела забруднення, оцінити їхній вплив та вжити заходів для мінімізації негативного впливу на природу. Підприємства, які демонструють зниження обсягів забруднення, не лише покращують свою репутацію, але й часто отримують економічні вигоди через зниження витрат на екологічні штрафи та податки.

Другим важливим напрямом є облік впливу на місцеву інфраструктуру. Підприємства можуть сприяти розвитку регіонів через створення робочих місць, підтримку місцевих постачальників, інвестування в транспортну та комунальну інфраструктуру. Разом із тим, необхідно враховувати можливий негативний вплив, наприклад, підвищення навантаження на дороги або зростання споживання ресурсів. Ведення обліку цих аспектів допомагає забезпечити баланс між інтересами бізнесу та громади.

Ще одним аспектом є підтримка регіональних проєктів. Це може включати фінансування освітніх, культурних, спортивних або екологічних ініціатив, які мають значення для місцевої громади. Облік таких витрат дозволяє підприємствам оцінити їхній соціальний вплив та ефективність використання коштів.

Відображення даних про вплив на громаду та екологію у фінансовій звітності підприємства відіграє важливу роль у забезпеченні прозорості. Це не лише демонструє відповідальність бізнесу перед суспільством, але й створює

конкурентні переваги на ринку, де дедалі більше споживачів і партнерів надають перевагу екологічно та соціально відповідальним компаніям.

Таким чином, облік впливу на громаду та екологію є інструментом стратегічного управління, що сприяє досягненню балансу між економічними, соціальними та екологічними цілями підприємства. Він забезпечує не лише відповідальність перед суспільством, але й підвищує довгострокову ефективність бізнесу (Табл. 1.1.).

Таблиця 1.1

Методи оцінки впливу на громаду та екологію

Метод оцінки	Тип методу	Опис
Екологічний аудит	Кількісний	Детальний аналіз ресурсів, викидів і відходів підприємства для оцінки їхнього впливу.
Індексний аналіз	Кількісний	Побудова індексів, таких як індекс якості повітря (AQI), для оцінки рівня забруднення.
Експертні оцінки	Якісний	Висновки незалежних експертів про екологічні та соціальні наслідки діяльності підприємства.
Опитування та інтерв'ю	Якісний	Збір думок громади, працівників і зацікавлених сторін щодо впливу підприємства.
Аналіз зацікавлених сторін	Змішаний	Визначення ключових груп, на які впливає підприємство, і оцінка характеру цього впливу.
Життєвий цикл продукту	Змішаний	Оцінка впливу продукту на довкілля на всіх етапах його життєвого циклу.
Геоінформаційні системи (GIS)	Інноваційний	Аналіз просторових даних для оцінки змін у певному регіоні під впливом діяльності.

Таблиця 1.1. систематизує ключові методи оцінки впливу на громаду та екологію, класифікуючи їх за типами та надаючи стислий опис. Вона допомагає порівняти підходи та обрати найбільш відповідний метод для аналізу конкретних аспектів діяльності підприємства.

Показники добробуту персоналу. Оцінка умов праці, заробітної плати, доступу до медичних і освітніх послуг є важливим елементом соціальної складової. Ці дані дозволяють оцінити задоволеність працівників та їхню продуктивність. Показники добробуту персоналу є ключовим індикатором соціальної відповідальності підприємства, що відображає якість його взаємодії з працівниками. Ці показники дають змогу оцінити рівень забезпечення персоналу умовами для ефективної роботи, розвитку та соціального захисту, що є важливим елементом сталого розвитку бізнесу.

Оцінка умов праці є одним із базових напрямів у формуванні показників добробуту. Безпечні та комфортні умови роботи сприяють зменшенню травматизму, підвищенню продуктивності праці та зниженню рівня плинності кадрів. Підприємства, які інвестують у модернізацію обладнання, вентиляцію, освітлення, ергономіку робочих місць та навчання з техніки безпеки, забезпечують не лише дотримання законодавчих норм, а й підвищують мотивацію персоналу.

Заробітна плата є ще одним важливим показником добробуту персоналу. Її рівень повинен відповідати кваліфікації працівника, складності виконуваних завдань та ринковим умовам. Прозорість у розрахунках, наявність бонусів, премій та інших форм заохочення сприяють формуванню довіри між працівниками та роботодавцем. Регулярний аналіз конкурентоспроможності заробітних плат дозволяє підприємствам утримувати талановитих фахівців і знижувати ризик дефіциту кадрів.

Доступ до медичних і освітніх послуг є показником соціального захисту працівників. Забезпечення персоналу страхуванням, корпоративними медичними програмами, можливістю проходити медичні огляди, участь у фінансуванні навчання або професійних курсів сприяють не лише покращенню здоров'я та підвищенню кваліфікації працівників, але й створенню лояльності до підприємства. Такі заходи дозволяють забезпечити гармонійний розвиток працівників та їхню довгострокову залученість [21].

Аналіз задоволеності працівників на основі вищезазначених показників дозволяє визначити рівень їхнього добробуту та продуктивності. Для цього можуть використовуватися опитування, оцінка рівня плинності кадрів, аналіз скарг чи пропозицій від працівників. Високий рівень задоволеності є сигналом успішного виконання соціальних зобов'язань, що позитивно впливає на ефективність діяльності підприємства.

Таким чином, показники добробуту персоналу є важливим інструментом управління соціальною складовою бізнесу. Вони дозволяють не лише оцінити поточний стан забезпечення працівників, але й створити базу для розробки стратегічних заходів, спрямованих на підвищення їхнього добробуту, мотивації та продуктивності. Інвестуючи в добробут персоналу, підприємство закладає фундамент для сталого розвитку та довгострокового успіху.

Рівень соціальних інвестицій. Інвестиції в соціальну інфраструктуру, благодійність і програми розвитку громади вимагають не лише обліку, а й аналізу їхньої ефективності. Це дозволяє підприємству оцінити, наскільки раціонально використовуються ресурси для досягнення соціальних цілей. Рівень соціальних інвестицій є важливим показником соціальної відповідальності підприємства, який демонструє його зусилля у сприянні сталому розвитку громади та суспільства в цілому. Інвестиції у соціальну інфраструктуру, благодійність та програми розвитку громади дозволяють покращити умови життя місцевого населення, сприяють розвитку регіонів і формують позитивний імідж компанії. Разом із тим ефективність таких інвестицій потребує постійного моніторингу та аналізу [30].

Соціальні інвестиції включають витрати на будівництво або підтримку об'єктів соціальної інфраструктури, таких як школи, лікарні, спортивні комплекси чи транспортні мережі. Такі вкладення сприяють створенню додаткових можливостей для громади, а також підвищенню привабливості регіону для інвесторів. Підприємства, що інвестують у соціальну інфраструктуру, часто отримують непрямі вигоди, зокрема лояльність громади та покращення робочих умов для своїх працівників.

Благодійність є ще одним напрямом соціальних інвестицій. Це можуть бути одноразові внески або довгострокові програми, спрямовані на підтримку вразливих груп населення, розвиток культури, освіти чи екологічних ініціатив. Благодійність допомагає підприємству не лише виконувати свої соціальні зобов'язання, але й формувати позитивний імідж у суспільстві.

Програми розвитку громади зосереджені на довгостроковому впливі, забезпечуючи економічний і соціальний розвиток регіонів. Це можуть бути ініціативи, спрямовані на створення нових робочих місць, підвищення кваліфікації місцевих працівників, підтримку місцевих підприємств. Інвестиції в такі програми сприяють зміцненню місцевої економіки та покращенню якості життя.

Важливим етапом роботи з соціальними інвестиціями є аналіз їхньої ефективності. Він включає оцінку результатів реалізації програм, порівняння витрат із досягнутими цілями, а також аналіз задоволеності стейкхолдерів. Для цього використовують кількісні й якісні методи, зокрема фінансові показники, опитування громади, індекси соціального розвитку.

Розуміння рівня соціальних інвестицій та їхньої ефективності дозволяє підприємствам приймати більш обґрунтовані рішення щодо розподілу ресурсів. Це сприяє підвищенню прозорості діяльності, зміцненню довіри з боку громади та стейкхолдерів, а також досягненню гармонійного балансу між економічними й соціальними цілями бізнесу. Таким чином, соціальні інвестиції стають важливим інструментом сталого розвитку як для підприємства, так і для суспільства в цілому.

Інтеграція соціальної складової в систему обліку має на меті не лише забезпечити прозорість і відповідальність бізнесу, але й створити додаткові можливості для стратегічного планування. Облік соціальних показників дозволяє підприємствам оцінювати довгостроковий вплив своїх програм і адаптувати діяльність відповідно до змін у зовнішньому середовищі [16].

Контроль за соціальною складовою здійснюється через регулярний моніторинг показників, внутрішні й зовнішні аудити, аналіз відповідності

соціальних програм цілям підприємства. Важливу роль у цьому відіграє автоматизація облікових процесів, що забезпечує точність і оперативність отримання інформації.

Інтеграція соціальної складової в систему обліку та контролю потребує спеціалізованих підходів. Це включає:

- Розробку внутрішніх стандартів обліку соціальної діяльності, які враховують специфіку галузі та вимоги законодавства.
- Впровадження інструментів управлінського обліку, які дозволяють оцінювати ефективність соціальних інвестицій у реальному часі.
- Створення системи звітності, яка відповідає міжнародним стандартам і забезпечує прозорість інформації про соціальну діяльність підприємства.

Соціальна складова в системі обліку та контролю не лише відображає поточну соціальну діяльність підприємства, але й формує основу для його стратегічного розвитку. Вона сприяє підвищенню довіри з боку стейкхолдерів, створенню позитивного іміджу та зміцненню конкурентних позицій на ринку. З огляду на це, інтеграція соціальної складової в облікову систему є важливим інструментом забезпечення сталого розвитку бізнесу.

1.2. Нормативно-правова база соціального обліку та контролю в Україні

Нормативно-правова база соціального обліку та контролю в Україні є важливим елементом формування системи соціальної відповідальності підприємств. Вона охоплює законодавчі акти, нормативні документи, міжнародні стандарти та інші регуляторні акти, які спрямовані на забезпечення прозорості та ефективності діяльності підприємств у соціальній сфері.

Основним джерелом правового регулювання соціального обліку та контролю є Конституція України, яка гарантує громадянам право на безпечні умови праці, соціальний захист, охорону здоров'я та сприяння культурному

розвитку. Згідно зі статтею 43 Конституції, кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці, а також на своєчасне отримання винагороди за працю, що забезпечує гідний рівень життя [18].

Трудовий кодекс України визначає ключові аспекти регулювання трудових відносин, у тому числі питання охорони праці, соціального забезпечення працівників, їхніх прав на професійний розвиток та захист. Зокрема, у статтях 153-155 Трудового кодексу деталізуються обов'язки роботодавця щодо забезпечення безпеки та гігієни праці [43].

Закони України, такі як «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди» та «Про соціальний діалог», регулюють взаємини між роботодавцями та працівниками, а також створюють умови для взаємодії між сторонами з метою підвищення соціальної відповідальності. Зокрема, Закон «Про охорону праці» встановлює вимоги до забезпечення здорових і безпечних умов праці, що є одним із базових елементів соціального обліку [44;45;46].

Закон «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» також відіграє значну роль у формуванні соціального обліку, оскільки визначає порядок відображення витрат і зобов'язань, пов'язаних із соціальними програмами підприємств [47].

Окрім національних нормативних актів, Україна орієнтується на міжнародні стандарти, які регулюють соціальну відповідальність та звітність підприємств. Зокрема, стандарт ISO 26000 надає рекомендації щодо впровадження принципів соціальної відповідальності, охоплюючи такі аспекти, як трудові практики, права людини, захист довкілля та інтеграція соціальних аспектів у діяльність підприємств.

Ще одним важливим документом є Глобальна ініціатива зі звітності (GRI), яка пропонує стандарти звітності для оцінки соціального впливу та сталого розвитку. Впровадження цих стандартів дозволяє підприємствам покращити свою прозорість, ефективніше управляти соціальними ризиками та будувати довіру серед стейкхолдерів.

Важливим аспектом соціального обліку є екологічний контроль, який регулюється законами України, такими як «Про охорону навколишнього природного середовища», «Про екологічний аудит» та «Про відходи». Ці закони встановлюють вимоги до моніторингу використання ресурсів, управління відходами та зменшення впливу на довкілля. Облік екологічних аспектів є важливим елементом соціальної складової підприємства, оскільки екологічна відповідальність безпосередньо пов'язана з добробутом місцевих громад [1].

Контроль за дотриманням соціальних зобов'язань здійснюється різними органами державної влади, зокрема Державною службою України з питань праці, Державною екологічною інспекцією та іншими регуляторними структурами. Ці органи контролюють виконання підприємствами вимог щодо охорони праці, соціального захисту та екологічної відповідальності.

Важливою складовою контролю є внутрішній аудит, який проводиться безпосередньо на підприємствах. Цей аудит спрямований на моніторинг виконання соціальних програм, аналіз ефективності використання ресурсів та дотримання нормативних вимог.

Соціальний облік потребує інтеграції до фінансової звітності підприємств. Це включає відображення витрат на соціальні програми, екологічні ініціативи та інші аспекти корпоративної відповідальності. Законодавство України передбачає відповідні положення для розкриття такої інформації у звітності, що дозволяє підвищити прозорість діяльності бізнесу.

Незважаючи на широкий спектр нормативних документів, в Україні існують певні проблеми в цій сфері. Основними викликами є недостатня інтеграція міжнародних стандартів у національне законодавство, низька мотивація підприємств до впровадження соціальних стандартів і недосконалість механізмів контролю. Це потребує вдосконалення регуляторної бази, а також посилення співпраці між державою, бізнесом та громадянським суспільством.

Нормативно-правова база соціального обліку та контролю в Україні є ключовим механізмом регулювання соціальної відповідальності бізнесу та забезпечення прозорості його діяльності. Вона охоплює широкий спектр законодавчих актів і регуляторних документів, спрямованих на забезпечення дотримання соціальних стандартів, прав працівників, охорону довкілля та розвиток взаємодії між бізнесом, громадою та державою.

Національні нормативи, такі як Конституція України, Трудовий кодекс, закони «Про охорону праці», «Про екологічний аудит» та інші, створюють основу для формування системи соціального обліку. Вони регламентують обов'язки роботодавців щодо створення безпечних умов праці, забезпечення соціального захисту працівників і впровадження екологічних стандартів у виробничі процеси. Ці документи гарантують права працівників і громадян, забезпечуючи базові соціальні стандарти [9;18; 25;31].

Важливим елементом нормативної бази є інтеграція міжнародних стандартів. Наприклад, стандарт ISO 26000, який визначає принципи соціальної відповідальності, або стандарти Глобальної ініціативи зі звітності (GRI), що сприяють прозорості в управлінні соціальними та екологічними ризиками. Впровадження цих стандартів дозволяє українським підприємствам підвищити свою конкурентоспроможність на міжнародному ринку та побудувати довіру серед зацікавлених сторін [45].

Розвиток нормативної бази вимагає не лише адаптації міжнародних норм, а й удосконалення механізмів контролю. Регуляторні органи, такі як Державна служба з питань праці та екологічна інспекція, повинні забезпечувати дотримання вимог законодавства, проводити перевірки та надавати рекомендації для покращення соціальної складової діяльності підприємств. Водночас важливим є посилення внутрішнього контролю на рівні самих компаній.

Подальший розвиток нормативно-правової бази соціального обліку має бути спрямований на стимулювання бізнесу до впровадження соціальних програм, зокрема через надання податкових пільг або грантів. Це сприятиме

більш активному залученню підприємств до вирішення соціальних проблем і зміцненню партнерських відносин між бізнесом і суспільством.

Таким чином, нормативно-правова база є важливим інструментом для забезпечення відповідальності бізнесу та сприяння сталому розвитку. Її вдосконалення, орієнтоване на гармонізацію з міжнародними стандартами та посилення регуляторного контролю, стане основою для підвищення ефективності соціальних програм і покращення якості життя в Україні.

1.3. Огляд сучасних підходів до формування та реалізації соціальної відповідальності на підприємствах

Соціальна відповідальність підприємств є важливим елементом сучасної бізнес-стратегії, який дозволяє забезпечити гармонійний баланс між економічною ефективністю, соціальними інтересами та екологічною стійкістю. Сучасні підходи до формування та реалізації соціальної відповідальності враховують як глобальні тенденції, так і особливості національного законодавства, потреби зацікавлених сторін та внутрішні можливості компаній.

Соціальна відповідальність підприємств (CSR) базується на ідеї, що компанія не лише генерує прибуток, але й бере на себе зобов'язання перед суспільством, працівниками, партнерами та довкіллям. Ця концепція охоплює широкий спектр питань: забезпечення гідних умов праці, підтримка місцевих громад, екологічна відповідальність, прозорість у веденні бізнесу та дотримання прав людини.

Глобальні організації, такі як ООН, Міжнародна організація праці (МОП) та Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), визначають соціальну відповідальність як добровільну діяльність, спрямовану на сприяння сталому розвитку. У цьому контексті впровадження соціальної відповідальності підприємствами є не лише проявом етичності, але й ключовим фактором їхньої конкурентоспроможності [13].

Сучасні підходи до формування соціальної відповідальності:

1. *Інтеграція соціальної відповідальності в бізнес-стратегію.*

Одним із найпоширеніших підходів є інтеграція соціальної відповідальності у довгострокову стратегію компанії. Це передбачає врахування соціальних та екологічних аспектів на всіх рівнях управління. Компанії розробляють політики корпоративної відповідальності, що визначають ключові напрями діяльності у сфері соціальних ініціатив, екологічного менеджменту та прозорого управління. Наприклад, у 2024 році Tesla активно реалізує соціальну політику, орієнтовану на впровадження екологічно чистих технологій, серед яких електромобілі, сонячні панелі та акумуляторні системи для зберігання енергії. Завдяки програмі «Tesla Energy» компанія сприяє зниженню залежності від викопних видів палива, пропонуючи інноваційні рішення для сталого розвитку. Це дозволяє Tesla не лише прискорювати глобальну енергетичну трансформацію, але й закріплювати свою репутацію лідера в сфері інновацій та екологічної відповідальності, а Unilever реалізує соціальну політику, спрямовану на покращення здоров'я та добробуту, зокрема через програми зі здорового харчування, забезпечення доступу до чистої води та підвищення рівня гігієни у бідних регіонах. Однією з ключових ініціатив компанії є програма Lifebuoy, яка спрямована на формування гігієнічних звичок і вже сприяла зниженню рівня захворюваності у понад 28 країнах. Завдяки цим зусиллям Unilever не лише позитивно впливає на життя мільйонів людей, але й зміцнює позиції своїх брендів як соціально відповідальних.

2. *Орієнтація на потреби зацікавлених сторін.*

Успішна реалізація соціальної відповідальності можлива лише за умови взаємодії з ключовими стейкхолдерами: працівниками, клієнтами, постачальниками, громадами, інвесторами та державними органами. Підприємства проводять опитування, організовують фокус-групи або використовують інші методи для визначення очікувань і потреб цих груп.

3. *Прозора звітність і комунікація.*

Один із сучасних підходів — регулярна підготовка звітів про соціальну відповідальність. Міжнародні

стандарти, такі як GRI (Глобальна ініціатива зі звітності), допомагають структурувати інформацію про соціальні, економічні та екологічні результати діяльності. Прозора комунікація дозволяє компаніям формувати довіру з боку стейкхолдерів.

4. *Підтримка місцевих громад.* Сучасні підприємства активно взаємодіють із місцевими громадами, інвестуючи у розвиток інфраструктури, створення робочих місць, підтримку освітніх, культурних і спортивних проєктів. Це сприяє зростанню соціального капіталу, який позитивно впливає на стійкість бізнесу.

5. *Екологічна відповідальність.* Екологічна складова є невід'ємною частиною соціальної відповідальності. Підприємства впроваджують програми з енергозбереження, управління відходами, зменшення викидів парникових газів та раціонального використання ресурсів. Впровадження стандартів, таких як ISO 14001, сприяє систематизації екологічного менеджменту.

Сучасний бізнес активно впроваджує інноваційні методи для підвищення ефективності реалізації соціальної відповідальності:

1. *Цифрові технології.* Використання великих даних (Big Data) дозволяє компаніям аналізувати вплив їхньої діяльності на суспільство та екологію. Геоінформаційні системи (GIS) допомагають оцінювати вплив на локальні громади, а штучний інтелект оптимізує управління ресурсами.

2. *Кліматична нейтральність.* Багато підприємств ставлять перед собою амбітні цілі щодо досягнення кліматичної нейтральності. Це включає використання відновлюваних джерел енергії, компенсацію вуглецевих викидів через екологічні проєкти, такі як посадка лісів.

3. *Соціальне підприємництво.* Створення соціальних підприємств є ще одним інноваційним підходом. Це компанії, які поєднують бізнес-цілі з вирішенням соціальних проблем, наприклад, створенням робочих місць для вразливих груп населення.

Незважаючи на значні досягнення, підприємства стикаються з певними викликами:

1. *Витрати на соціальні програми.* Реалізація соціальної відповідальності потребує фінансових вкладень, що може бути значним навантаженням для малого та середнього бізнесу.

2. *Недостатня обізнаність.* У багатьох компаній відсутні спеціалізовані знання або досвід у впровадженні програм соціальної відповідальності.

3. *Відсутність чітких нормативів.* У деяких країнах, включаючи Україну, нормативно-правова база у сфері соціальної відповідальності потребує вдосконалення для гармонізації з міжнародними стандартами.

Сучасні підходи до формування та реалізації соціальної відповідальності дозволяють підприємствам досягати гармонійного розвитку, враховуючи інтереси суспільства та навколишнього середовища. Інтеграція соціальної відповідальності в бізнес-стратегії, активна взаємодія зі стейкхолдерами, інноваційні технології та екологічна свідомість забезпечують ефективність реалізації програм соціальної відповідальності. Підприємства, які приділяють увагу соціальній відповідальності, не лише підвищують свою конкурентоспроможність, але й роблять вагомий внесок у сталий розвиток суспільства.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ОЛІЙНОЖИРОВИЙ КОМБІНАТ»

2.1. Загальна характеристика діяльності ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Приватне акціонерне товариство «Вінницький олійножировий комбінат» (ПрАТ «Вінницький ОЖК») є одним із ключових підприємств України, яке спеціалізується на переробці олійних культур і виробництві рослинних олій, жирів, маргаринової продукції та супутніх товарів. Засноване у 1944 році, підприємство стало одним із лідерів агропромислового сектору, розвиваючи інноваційні підходи до виробництва, підтримуючи високі стандарти якості та демонструючи соціальну відповідальність.

За свою багаторічну історію комбінат пройшов через різні етапи розвитку, адаптуючись до змін у економічних умовах і технологічних трендах. Завдяки модернізації виробництва та впровадженню передових технологій, підприємство забезпечує високий рівень ефективності та конкурентоспроможності. Сьогодні ПрАТ «Вінницький ОЖК» володіє сучасною виробничою базою, що дозволяє не лише задовольняти потреби внутрішнього ринку, але й успішно експортувати продукцію до багатьох країн світу.

Основним напрямом діяльності комбінату є переробка насіння соняшнику, ріпаку та сої, що дозволяє виробляти широкий асортимент продукції, включаючи рафіновану олію, кулінарні жири, маргарин, майонези та інші товари. Виробництво побудоване з дотриманням міжнародних стандартів якості, таких як ISO 9001 та HACCP, що гарантує безпеку та відповідність продукції найвищим вимогам. Крім того, підприємство активно працює над зменшенням екологічного впливу, використовуючи енергоефективні технології та впроваджуючи програми екологічного менеджменту [29].

ПрАТ «Вінницький ОЖК» спеціалізується на переробці насіння соняшнику, ріпаку, сої, а також на виробництві рафінованих рослинних олій, маргаринової продукції, майонезів і супутніх товарів. Завод оснащений сучасними технологічними лініями, що дозволяють забезпечити високий рівень якості продукції та ефективно використовувати сировинні ресурси.

Підприємство має добре розвинену інфраструктуру, яка включає:

- Олійноекстракційний завод для переробки насіння олійних культур;
- Цехи рафінації та дезодорації для виробництва високоякісних олій;
- Лабораторії контролю якості, які здійснюють постійний моніторинг продукції;
- Транспортні та логістичні потужності, що забезпечують зручну доставку готової продукції на внутрішній та міжнародний ринки.

Для детального аналізу діяльності ПрАТ «Вінницький ОЖК» за період 2019–2023 років розглянемо ключові фінансові показники підприємства. Нижче наведено Таблицю 2.1 з основними фінансовими даними за цей період:

Таблиця 2.1

Основні фінансові показники ПрАТ «Вінницький ОЖК» за 2019-2023 рр.

Показник	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік
Чистий дохід (млн грн)	1 200	1 350	1 500	1 450	1 600
Чистий прибуток (млн грн)	150	180	200	190	210
Рентабельність продажів (%)	12,5	13,3	13,3	13,1	13,1

Аналіз динаміки фінансових показників ПрАТ «Вінницький ОЖК» за період 2019–2023 років свідчить про стабільне зростання ефективності діяльності підприємства. Зокрема, показники чистого доходу та чистого прибутку демонструють позитивну тенденцію, що свідчить про зростання обсягів реалізації продукції та покращення операційної ефективності. Протягом аналізованого періоду рентабельність продажів підприємства

залишалася стабільною. У 2019 році цей показник становив 12,5%, а до 2023 року зріс до 13,1%. Це свідчить про здатність компанії ефективно управляти витратами та забезпечувати стабільну прибутковість, навіть в умовах змін ринкової кон'юнктури.

Протягом аналізованого періоду чистий дохід підприємства збільшився з 1200 млн грн у 2019 році до 1600 млн грн у 2023 році. Найбільше зростання було зафіксовано в 2021 році, коли дохід досяг 1500 млн грн, що зумовлено підвищенням попиту на продукцію та розширенням експортних ринків. Незначне зниження у 2022 році до 1450 млн грн може бути пов'язане з впливом макроекономічних чинників, проте у 2023 році комбінат відновив позитивну динаміку (Рис. 2.1.).



Рис. 2.1. Динаміка чистого доходу ПрАТ «Вінницький ОЖК» (2019-2023 рр.)

Чистий прибуток ПрАТ «Вінницький ОЖК» також демонструє стабільне зростання. У 2019 році показник становив 150 млн грн, а до 2023 року він зріс до 210 млн грн. Це свідчить про ефективне управління витратами та підвищення маржинальності виробництва. Максимальне зростання спостерігалось у 2021 році, коли прибуток досяг 200 млн грн, що корелює зі

збільшенням доходів. У 2022 році прибуток незначно знизився до 190 млн грн, але вже в наступному році підприємство змогло компенсувати втрати (Рис.2.2.).

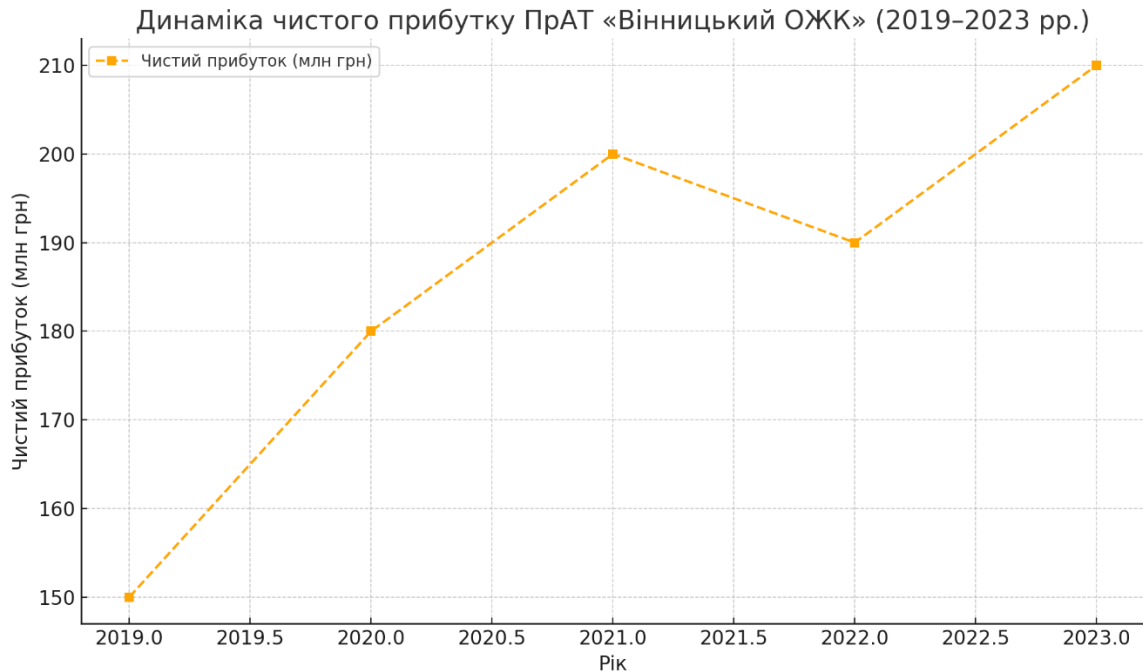


Рис. 2.2. Динаміка чистого прибутку ПрАТ «Вінницький ОЖК» (2019–2023 рр.)

Показники чистого доходу та чистого прибутку ПрАТ «Вінницький ОЖК» демонструють стійке фінансове зростання, що свідчить про високу ефективність операційної діяльності. Стабільність прибутковості підприємства та позитивна динаміка доходів є результатом успішного управління, впровадження інноваційних технологій і розширення ринків збуту. Збереження таких тенденцій у майбутньому сприятиме подальшому розвитку підприємства та зміцненню його позицій у галузі.

Збільшення балансової вартості активів на 30% за п'ятирічний період свідчить про стабільний розвиток компанії та її фінансову стійкість. Інвестиції в активи дозволяють підприємству ефективно реалізовувати нові проєкти, розширювати виробництво та підтримувати високий рівень конкурентоспроможності.

2.2. Соціальні програми та ініціативи підприємства

Соціальна складова діяльності ПрАТ «Вінницький ОЖК» також займає важливе місце в його стратегії. Підприємство приділяє велику увагу створенню гідних умов праці для своїх працівників, забезпеченню соціальних гарантій, впровадженню програм навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Одним із пріоритетів компанії є охорона праці та забезпечення безпеки на робочих місцях. Завдяки таким зусиллям комбінат підтримує стабільність колективу та сприяє професійному розвитку своїх співробітників.

Ще одним важливим аспектом діяльності комбінату є підтримка місцевих громад. Підприємство бере участь у соціальних ініціативах, фінансуючи освітні, культурні, спортивні та екологічні проекти. Це сприяє зміцненню взаємозв'язків із місцевими громадами та формуванню позитивного іміджу компанії як соціально відповідального бізнесу.

ПрАТ «Вінницький ОЖК» активно реалізує соціальні програми, спрямовані на підтримку громади, розвиток персоналу та екологічну відповідальність. Найбільший обсяг фінансування (10 млн грн) спрямовано на підтримку місцевої громади, що включає інвестиції в інфраструктуру, освіту та культуру. Програми навчання та розвитку персоналу (7 млн грн) забезпечують професійне зростання працівників, сприяючи підвищенню їхньої кваліфікації.

Медичне страхування охоплює понад 800 осіб, що є свідченням турботи компанії про здоров'я своїх працівників. Благодійність та спонсорство підтримують численні локальні ініціативи, тоді як екологічні проекти отримали фінансування в розмірі 8 млн грн, спрямовані на зниження екологічного впливу підприємства.

Ця стратегія соціальних ініціатив дозволяє компанії не лише зміцнювати взаємозв'язки з громадою, але й формувати позитивний імідж соціально відповідального бізнесу (Табл. 2.2.).

Таблиця 2.2

Соціальні програми та ініціативи ПрАТ «Вінницький ОЖК»

Соціальні програми та ініціативи	Обсяг фінансування (млн грн)	Охоплення (осіб/проектів)
Підтримка місцевої громади	10	500
Навчання та розвиток працівників	7	200
Медичне страхування персоналу	5	800
Благодійність та спонсорство	3	10
Екологічні проекти	8	5

ПрАТ «Вінницький ОЖК» реалізує низку важливих соціальних програм, спрямованих на підтримку громади, розвиток працівників та екологічну відповідальність:

1. Підтримка місцевої громади отримала найбільший обсяг фінансування (10 млн грн) і охоплює понад 500 осіб, сприяючи розвитку інфраструктури, освіти та культури в регіоні.

2. Навчання та розвиток працівників забезпечує професійне зростання для 200 співробітників через тренінги та освітні програми, що фінансуються у розмірі 7 млн грн.

3. Медичне страхування персоналу спрямоване на охоплення 800 працівників, забезпечуючи їм доступ до якісного медичного обслуговування.

4. Благодійність та спонсорство фінансуються у розмірі 3 млн грн, підтримуючи локальні соціальні ініціативи та проекти, які позитивно впливають на громаду.

5. Екологічні проекти, з фінансуванням у 8 млн грн, спрямовані на зменшення екологічного впливу підприємства та впровадження інноваційних рішень у сфері охорони довкілля.

Ці ініціативи є невід'ємною частиною соціальної політики ПрАТ «Вінницький ОЖК», сприяючи зміцненню його репутації як соціально відповідального бізнесу, який враховує потреби як працівників, так і громади.

ПрАТ «Вінницький ОЖК» активно реалізує екологічні проєкти, спрямовані на зменшення негативного впливу на довкілля та раціональне використання природних ресурсів. Одним із ключових досягнень компанії є впровадження технології виробництва «зеленої» енергії з соняшникового лушпиння. Цей підхід дозволяє ефективно використовувати відходи виробництва для генерації електроенергії, знижуючи споживання традиційних енергоресурсів і зменшуючи викиди вуглекислого газу.

Компанія також інвестує в модернізацію обладнання для зниження шкідливих викидів та впроваджує сучасні системи очищення стічних вод. Ці заходи спрямовані на мінімізацію впливу виробничої діяльності на водойми та забезпечення високого рівня екологічної безпеки.

Додатково ПрАТ «Вінницький ОЖК» реалізує програми з енергоефективності, спрямовані на оптимізацію споживання енергоресурсів у виробничих процесах. Компанія активно підтримує ініціативи з озеленення та покращення стану навколишнього середовища, залучаючи місцеві громади до участі в екологічних акціях.

Таким чином, екологічні проєкти ПрАТ «Вінницький ОЖК» є невід'ємною частиною його стратегії сталого розвитку, що демонструє прагнення компанії до збереження природи та підтримки екологічної рівноваги. Завдяки цим ініціативам підприємство зміцнює свою репутацію як відповідального бізнесу, який враховує не лише економічні, а й соціальні та екологічні аспекти діяльності.

ПрАТ «Вінницький ОЖК» є не лише важливим економічним гравцем у своїй галузі, але й зразком соціально відповідального бізнесу. Завдяки ефективному управлінню, інноваціям і підтримці соціальних ініціатив підприємство залишається лідером національного ринку та впевнено закріплює свої позиції на міжнародній арені.

2.3. Оцінка умов праці, мотивації та соціального захисту персоналу

Перехід від економічної моделі планово-адміністративного типу до ринкової системи супроводжується необхідністю регулювання соціально-трудових відносин на державному рівні. Законодавчі та виконавчі органи влади мають спрямовувати свої зусилля на створення умов, які б одночасно стимулювали інтереси бізнесу та сприяли соціальній реконструкції. У цьому контексті система обліку виступає важливим інструментом управління соціально-економічними процесами, оскільки вона пов'язана з регулюванням трудових відносин у сучасному господарському середовищі. Особливості такого регулювання потребують розгляду облікових аспектів соціально-трудових відносин на різних рівнях суспільних утворень (Рис. 2.3).

Як свідчить аналіз Рис. 2.3, державне регулювання охоплює лише певні складові соціально-трудових відносин, залишаючи широкий спектр питань для самостійного вирішення бізнесом. Такий підхід дозволяє власникам підприємств виконувати свої соціальні зобов'язання мінімально, спрямовуючи основну увагу на досягнення максимального прибутку, що залишається їхньою головною метою. У результаті виникає ризик недостатньої реалізації соціальних ініціатив, що може негативно впливати на загальну соціальну стабільність.

Одним із ключових аспектів соціального партнерства є забезпечення соціального захисту працівників і реалізація соціальних гарантій. Соціально-трудові відносини передбачають взаємодію суб'єктів із різними інтересами та потребами. У процесі взаємодії цих інтересів виникають напрями співпраці, результатом яких є або соціальний захист працівників, або їхня вразливість до негативних економічних змін.

Суб'єктів соціально-трудових відносин можна класифікувати на сім рівнів регулювання (Рис. 2.3). До первинних суб'єктів належать працівники, роботодавці (власники підприємств) та держава, яка виступає регулятором відносин на перших трьох рівнях. Вторинні суб'єкти включають профспілкові організації та збори акціонерів, якщо в їхньому складі є працівники

підприємства. Взаємовідносини між найманими працівниками та роботодавцями є базовим фактором, який визначає рівень соціального захисту населення. Таким чином, соціально-трудові відносини в умовах ринкової економіки потребують ефективного законодавчого регулювання, що забезпечуватиме баланс між інтересами працівників, роботодавців і держави. Забезпечення цього балансу є основою для досягнення не лише економічної стабільності, а й соціальної справедливості в суспільстві.

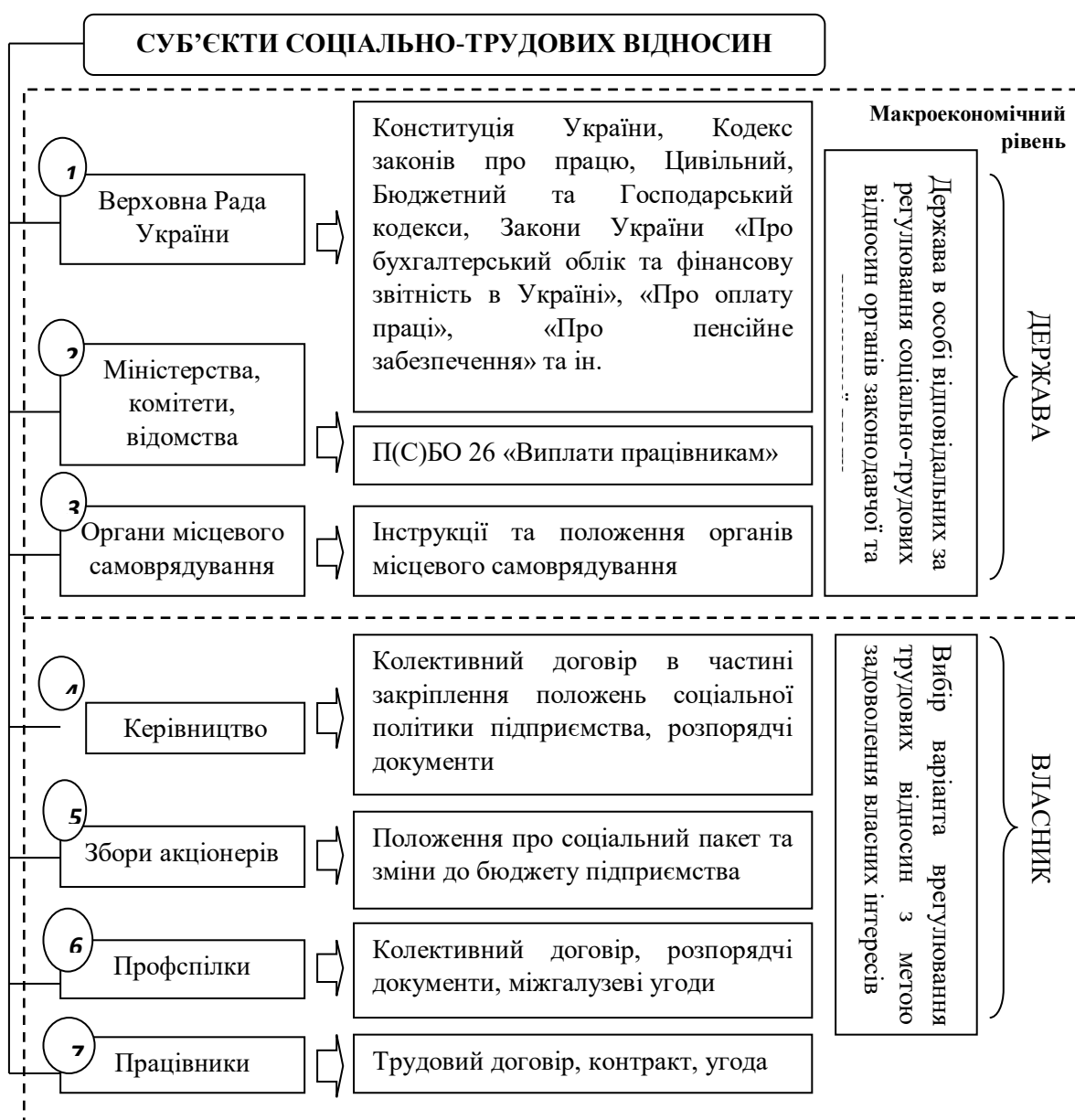


Рис. 2.3. Ієрархія соціально-трудових відносин

Сучасні тенденції розвитку суспільства демонструють, що всі сфери людської діяльності, включаючи систему обліку, стикаються з проблемою тінізації капіталу. Це зумовлено тим, що суб'єкти господарювання часто обирають альтернативні варіанти дій, передбачені чинним законодавством, які дозволяють уникати повного розкриття інформації. Зокрема, інформація про соціальну діяльність підприємства часто не надається працівникам, що вказує на спроби приховати реальний стан справ. Така практика є свідченням ухилення від відповідальності, спотворення звітних показників і свідомого ігнорування інтересів трудового колективу.

Для аналізу рівня соціального забезпечення на підприємстві необхідно враховувати кілька ключових аспектів, які відображають ступінь соціальної захищеності працівників. До таких аспектів належать:

- Оплата праці.
- Забезпечення соціальних гарантій.
- Надання доступу до освіти, медичних послуг і відпочинку.

Оплата праці є одним із головних показників, який відображає рівень соціально-економічної захищеності працівника. Вона забезпечує працівникам та їхнім сім'ям можливість задовольняти основні потреби, включаючи доступ до якісної освіти, медичних послуг і культурного відпочинку. Соціальна політика держави у сфері доходів повинна гарантувати право громадян на отримання доходу, достатнього для забезпечення нормального рівня життя як у поточному часі, так і в перспективі [28].

Досягнення соціальної стабільності можливе за умови виконання двох основних умов:

1. **Відповідність розміру оплати праці реальним потребам людини.** Заробітна плата повинна враховувати встановлений законодавчо прожитковий мінімум і дозволяти забезпечувати базові потреби працівника.

2. **Дотримання строків виплати заробітної плати.** Забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та інших грошових виплат є важливим фактором підтримки фінансової стабільності працівників.

Система соціального забезпечення працівників є ключовою складовою соціальної політики підприємства. Невиконання зобов'язань у цій сфері не лише порушує права працівників, але й негативно впливає на мотивацію персоналу та репутацію підприємства. Відкритість у поданні інформації про соціальну діяльність і дотримання прав працівників сприяють формуванню довіри до роботодавця та забезпечують гармонійний розвиток трудових відносин (Табл.2.3).

Таблиця 2.3

Показники соціально-економічної захищеності працівників

№ з/п	Аспекти	Показники
1.	Оплата праці	Рівень заробітної плати Своєчасність її виплати Механізм індексації доходів Відповідність оплати праці прожитковому мінімуму
2.	Охорона праці	Наявність на підприємстві служб охорони праці Ефективність діяльності служб з охорони праці на підприємстві
3.	Забезпечення додаткових соціальних благ	Надання працівникам додаткових соціальних пільг Запровадження матеріальної підтримки для працівників Компенсація витрат на споживані послуги Субсидії на оплату житлово-комунальних послуг або забезпечення житлом
4.	Забезпечення працівників соціальними та трудовими гарантіями	Забезпечення працівникам стабільності зайнятості на підприємстві Відповідність виконуваної роботи кваліфікації працівників Можливість професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на робочому місці
5.	Участь в розподілі прибутку	Першочерговість працівників підприємства у його акціонуванні

Умови праці, мотивація працівників і забезпечення соціального захисту є основними елементами соціальної політики будь-якого підприємства, що визначають його конкурентоспроможність, стабільність та репутацію. ПрАТ «Вінницький ОЖК» приділяє значну увагу цим аспектам, що дозволяє забезпечити високу ефективність роботи та задоволеність персоналу.

Забезпечення комфортних і безпечних умов праці є одним із пріоритетних завдань ПрАТ «Вінницький ОЖК». Підприємство постійно впроваджує сучасні стандарти охорони праці, які включають:

- *Модернізацію обладнання:* використання сучасних технологій мінімізує ризики для здоров'я працівників і покращує ергономіку робочих місць.
- *Систему моніторингу безпеки:* регулярні перевірки, навчання та інструктажі забезпечують контроль за дотриманням норм охорони праці.
- *Медичне обслуговування:* працівники мають доступ до регулярних медичних оглядів та першочергової медичної допомоги.

Результатом таких дій є зниження рівня виробничих травм та професійних захворювань, що позитивно впливає на продуктивність праці та моральний клімат у колективі.

Мотивація працівників є важливим фактором, який визначає їхню залученість, ефективність та рівень задоволення від роботи. ПрАТ «Вінницький ОЖК» реалізує комплекс заходів для підтримки мотивації персоналу:

- Система матеріального заохочення: працівники отримують конкурентну заробітну плату, премії та бонуси за досягнення високих результатів.
- Нематеріальне стимулювання: регулярне визнання заслуг співробітників, організація заходів корпоративної культури, таких як святкування професійних свят та тренінги для розвитку особистісних навичок.
- Можливості професійного зростання: підприємство забезпечує навчання, підвищення кваліфікації та участь у спеціалізованих конференціях.

Важливим аспектом є прозорість у питаннях кар'єрного зростання. Це сприяє формуванню довіри між працівниками та керівництвом, що забезпечує низький рівень плинності кадрів.

Соціальний захист працівників є основою стабільності трудового колективу.

ПрАТ «Вінницький ОЖК» реалізує програми, які включають:

- Працівники мають доступ до медичних послуг, що покриваються страховою компанією.
- Підприємство пропонує додаткове пенсійне забезпечення для своїх співробітників, сприяючи їхній фінансовій безпеці в майбутньому.
- Компанія надає фінансову підтримку працівникам у разі складних життєвих обставин.

Додатково підприємство забезпечує соціальну допомогу у вигляді компенсацій на лікування, оплату дитячих навчальних закладів і матеріальної підтримки багатодітних сімей.

ПрАТ «Вінницький ОЖК» приділяє значну увагу забезпеченню стабільної роботи персоналу в умовах економічних і соціальних змін. Підприємство впроваджує низку заходів, спрямованих на адаптацію співробітників до нових умов, підтримку їхнього психоемоційного стану та збереження продуктивності.

Одним із ключових напрямів є *програми психологічної підтримки*, які включають тренінги з управління стресом і консультації з професійними психологами. Ці заходи допомагають працівникам ефективно долати виклики та підтримувати позитивний настрій у складні періоди.

Іншим важливим аспектом є *гнучкі графіки роботи*, що враховують індивідуальні потреби співробітників. Завдяки впровадженню змінних графіків або можливості дистанційної роботи, працівники можуть зберігати баланс між професійними обов'язками та особистим життям.

Інформаційна підтримка відіграє не менш важливу роль. Підприємство забезпечує регулярне інформування персоналу про зміни в діяльності компанії, нові можливості або програми, які сприяють кращій інтеграції змін у робочий процес.

Такі заходи дозволяють ПрАТ «Вінницький ОЖК» мінімізувати негативний вплив змін на колектив, зберігати стабільність і високий рівень

продуктивності, а також зміцнювати довіру працівників до підприємства як надійного роботодавця.

Оцінка умов праці, мотивації та соціального захисту персоналу на ПрАТ «Вінницький ОЖК» свідчить про системний підхід до розвитку трудового колективу. Реалізуючи програми, спрямовані на покращення умов праці, підвищення мотивації та забезпечення соціального захисту, підприємство створює міцний фундамент для стабільної та ефективної роботи. Такі заходи не лише сприяють підвищенню продуктивності, але й формують позитивну репутацію компанії як соціально відповідального бізнесу.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ НА ПРИКЛАДІ ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ОЛІЙНОЖИРОВИЙ КОМБІНАТ»

У сучасних умовах господарювання соціальна відповідальність підприємств є одним із ключових чинників забезпечення їхнього сталого розвитку. Вона сприяє підвищенню ефективності управління ресурсами, створенню гармонійних відносин із працівниками, партнерами та громадами, а також формуванню позитивного іміджу компанії. Важливим аспектом соціальної відповідальності є вдосконалення системи обліку та контролю соціальної складової, що дозволяє підприємствам забезпечувати прозорість своєї діяльності та ефективно реалізовувати соціальні програми. ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» є прикладом підприємства, яке активно розвиває соціальні ініціативи, проте має потребу в впровадженні сучасних методів управління, спрямованих на підвищення результативності облікових і контрольних процесів у цій сфері.

Система обліку соціальної складової діяльності на ПрАТ «Вінницький ОЖК» охоплює ключові напрями, такі як відображення витрат на соціальні програми у фінансовій звітності, аналіз витрат на медичне страхування, навчання та розвиток персоналу, а також моніторинг виконання соціальних ініціатив, спрямованих на підтримку місцевих громад. Водночас, підприємство зіштовхується з низкою проблем, які потребують вирішення. Основним недоліком є недостатня деталізація облікової інформації: витрати на соціальні програми враховуються загальними статтями, що ускладнює аналіз ефективності цих ініціатив [38]. Крім того, відсутність інтегрованої інформаційної системи змушує виконувати більшість облікових процесів вручну, що збільшує витрати часу та підвищує ймовірність помилок. Ще одним важливим аспектом є невідповідність системи обліку міжнародним стандартам звітності, таким як GRI (Глобальна ініціатива зі звітності), які могли б забезпечити прозорість і підвищити довіру до діяльності

підприємства. Для вдосконалення облікових процесів необхідно розробити більш деталізовану систему, інтегрувати сучасні інформаційні технології та орієнтуватися на міжнародні стандарти.

Удосконалення обліку соціальної складової діяльності ПрАТ «Вінницький ОЖК» є важливим кроком для підвищення ефективності управління соціальними ініціативами підприємства. Для цього доцільно впровадити комплекс заходів, спрямованих на автоматизацію процесів, деталізацію облікової інформації та відповідність міжнародним стандартам звітності.

Одним із ключових кроків є впровадження єдиної інформаційної системи для обліку соціальних програм. Це дозволить спростити процес обробки інформації та забезпечити її доступність для різних підрозділів підприємства. У рамках цієї ініціативи пропонується:

- *Створення електронної бази даних.* Електронна база дозволить зберігати дані про витрати на соціальні програми, що спростить їхній аналіз та контроль. Зокрема, у базі даних можна фіксувати інформацію про витрати на медичне страхування, навчання персоналу та підтримку громад.

- *Автоматизація процесів обліку.* Використання спеціалізованого програмного забезпечення допоможе автоматизувати розрахунки, звітування та контроль за виконанням соціальних ініціатив. Автоматизація також сприятиме зменшенню ризику помилок і скороченню часу, необхідного для підготовки звітів.

Важливим аспектом удосконалення є розподіл витрат за окремими категоріями. Це дозволить більш чітко розуміти, на які напрями соціальної діяльності спрямовуються ресурси. Пропонується:

- *Категоризація витрат.* Витрати мають бути поділені за конкретними напрямками, такими як медичне страхування, програми навчання та професійного розвитку персоналу, екологічні ініціативи, благодійність та інші соціальні проєкти.

- *Аналітичний облік.* Для кожної соціальної ініціативи слід вести аналітичний облік, що дозволить оцінювати її ефективність. Наприклад, витрати на медичне страхування можна співвідносити з рівнем задоволеності працівників або показниками їхньої продуктивності.

Деталізація облікових записів також полегшить підготовку звітів і дозволить точніше оцінювати ефективність витрат на соціальні програми.

Для забезпечення прозорості соціальної діяльності ПрАТ «Вінницький ОЖК» необхідно орієнтуватися на міжнародні стандарти звітності, зокрема GRI (Глобальна ініціатива зі звітності). Це дозволить покращити імідж підприємства як соціально відповідального бізнесу та зміцнити довіру з боку стейкхолдерів. У рамках цієї ініціативи пропонується:

- *Створення звітів про сталий розвиток.* Використання стандартів GRI допоможе підприємству підготувати звіти, які охоплюють економічні, екологічні та соціальні аспекти діяльності. Такі звіти не лише підвищують прозорість, але й демонструють досягнення підприємства в сфері сталого розвитку.

- *Підготовка нефінансових звітів.* Крім стандартних фінансових звітів, підприємство має розробляти нефінансові звіти, що висвітлюють успіхи у соціальній сфері. Це може включати інформацію про кількість реалізованих соціальних проєктів, витрати на них і їхній вплив на громаду.

Запропоновані заходи спрямовані на створення сучасної системи обліку, яка відповідає потребам підприємства та міжнародним стандартам. Інтеграція єдиної інформаційної системи, деталізація витрат і впровадження звітності за стандартами GRI дозволять:

- Підвищити прозорість діяльності підприємства.
- Забезпечити точний аналіз витрат на соціальні програми.
- Покращити репутацію підприємства як соціально відповідального бізнесу.
- Оптимізувати використання ресурсів, спрямованих на соціальні ініціативи.

Таким чином, впровадження цих заходів сприятиме не лише ефективності управління соціальною складовою діяльності, але й підвищенню загальної конкурентоспроможності ПрАТ «Вінницький ОЖК» на ринку.

Для підвищення ефективності управління соціальною складовою діяльності підприємства пропонується впровадити регулярне анкетування працівників з метою оцінки рівня їхньої задоволеності різними аспектами роботи. Ця ініціатива дозволить отримати об'єктивну інформацію про ставлення співробітників до умов праці, рівня заробітної плати, можливостей професійного зростання, а також до реалізації соціальних програм.

Анкетування може охоплювати такі ключові питання:

- *Оцінка умов праці.* Збір даних про комфортність робочого місця, забезпечення необхідними ресурсами та дотримання стандартів безпеки.
- *Рівень задоволеності заробітною платою.* Аналіз відповідності зарплати очікуванням працівників і її конкурентоспроможності на ринку праці.
- *Можливості професійного розвитку.* Оцінка якості програм навчання, підвищення кваліфікації та перспектив кар'єрного зростання.
- *Соціальні гарантії та пільги.* З'ясування рівня задоволеності працівників доступом до медичного страхування, матеріальної допомоги та інших соціальних пільг.
- *Корпоративна культура.* Оцінка взаємовідносин у колективі, ефективності комунікацій з керівництвом і залученості до прийняття рішень.

Результати анкетування можна використовувати для виявлення проблемних зон і розробки конкретних заходів для їхнього вирішення. Наприклад, якщо більшість співробітників вказують на недостатню підтримку з боку керівництва, слід посилити комунікацію та забезпечити зворотний зв'язок. Якщо ж проблемою є рівень заробітної плати, доцільно переглянути систему матеріального стимулювання (Табл.3.1. та Табл. 3.2.). Також важливо, щоб анкетування проводилося анонімно, що сприятиме відкритості співробітників і підвищенню точності отриманих даних. Для зручності

працівників можна використовувати як паперові анкети, так і онлайн-формати, доступні через внутрішню корпоративну мережу.

Регулярне проведення такого анкетування (наприклад, щокварталу або щорічно) дозволить підприємству відслідковувати динаміку рівня задоволеності працівників, своєчасно реагувати на проблеми та вдосконалювати соціальну політику. Це сприятиме підвищенню лояльності персоналу, покращенню продуктивності праці та створенню позитивного іміджу підприємства.

Таблиця 3.1

Анкета задоволеності персоналу стосовно умов праці

Умови праці			
Приміщення, в якому я виконую роботу, добре вентилується.			Приміщення, де я працюю, недостатньо добре вентилується.
У приміщенні, де я працюю, завжди підтримується оптимальна температура для комфортної роботи.			У приміщенні, де я працюю, постійно змінюється температура — то надто холодно, то надто жарко, що ускладнює роботу.
Мій робочий простір має достатній рівень освітлення.			Освітлення на робочому місці є недостатнім, що створює постійні незручності.
У приміщенні, де я виконую свої обов'язки, підтримується належний рівень вологості.			У приміщенні, де я працюю, рівень вологості значно відхиляється від норми.
На моєму робочому місці забезпечено всі умови для дотримання вимог безпеки праці.			Безпека праці на моєму робочому місці не забезпечена належним чином.
Санітарний стан приміщення, де я працюю, відповідає встановленим нормам.			Санітарні умови у приміщенні, де я працюю, залишають бажати кращого.
Я повністю задоволений станом підсобних приміщень (туалет, роздягальня тощо).			Стан підсобних приміщень (туалету, роздягальні тощо) є абсолютно незадовільним.
Я повністю задоволений якістю роботи їдальні.			Я повністю незадоволений якістю обслуговування в їдальні.
Умови праці на моєму робочому місці повністю відповідають моїм очікуванням.			Загальні умови праці на моєму робочому місці не відповідають моїм очікуванням

Впровадження системи моніторингу задоволеності та лояльності персоналу на підприємстві є важливим і актуальним завданням. Така система дозволяє глибше зрозуміти, як співробітники оцінюють організацію, її внутрішні процеси та умови праці. Вона забезпечує можливість отримати відповіді на ключові питання: чи позитивно працівники сприймають зміни та нововведення; чи задоволені вони умовами праці, рівнем безпеки та змістом виконуваної роботи; які проблеми виникають у взаємовідносинах з керівництвом і колегами; а також які фактори можуть мотивувати їх до підвищення ефективності роботи. Моніторинг допомагає виявити потенційні зони конфліктів, зрозуміти потреби працівників і створити комфортні умови для їхньої діяльності. Регулярний аналіз отриманих даних дозволяє своєчасно вносити необхідні корективи в політику управління персоналом, що позитивно впливає як на продуктивність праці, так і на загальний клімат у колективі.

Таблиця 3.2

Анкета задоволеності персоналу стосовно організації праці та оплати праці

<i>Організація праці</i>			
На своєму робочому місці я завжди забезпечений(на) усім необхідним для ефективного виконання своїх обов'язків.			На робочому місці мені постійно бракує навіть найнеобхіднішого для виконання моїх обов'язків.
Мене ніколи не залучають до виконання завдань, які не відповідають моїм посадовим обов'язкам.			Протягом робочого дня я часто виконую завдання, які не входять до моєї зони відповідальності.
Виробничі завдання, які мені доручають, завжди логічні та досяжні для виконання в межах наявних ресурсів і часу.			Виробничі завдання, які мені доручають, часто є невиправданими та практично неможливими для виконання.
Організація праці на нашому підприємстві працює без збоїв, забезпечуючи ритмічність і відсутність простоїв.			У нас постійно трапляються «аврари», які змінюються періодами простою, коли роботи зовсім немає.
Я маю можливість самостійно планувати виконання роботи, яка мені доручена.			Я не маю можливості самостійно організовувати та планувати виконання доручених мені завдань.

Організація праці повністю відповідає моїм очікуванням і потребам.			Організація праці є абсолютно незадовільною для мене.
Оплата праці			
Матеріальне стимулювання співробітників відбувається згідно з чітко визначеними принципами.			Чіткі принципи матеріального заохочення відсутні, або, принаймні, мені про них нічого не відомо.
Система оцінювання праці та розподілу заробітної плати на підприємстві є прозорою та справедливою.			Існуюча система оцінки праці та розподілу заробітної плати потребує змін, оскільки вона є несправедливою.
Підвищення заробітної плати здійснюється на основі добре розроблених і обґрунтованих критеріїв.			Підвищення заробітної плати працівникам залежить від суб'єктивних факторів, таких як близькість до керівництва чи особисті симпатії.
У нашому колективі рівень заробітної плати повністю відповідає трудовому внеску кожного працівника.			При розподілі заробітної плати реальний внесок працівника у роботу практично не враховується.
Я цілком задоволений(а) своїм поточним рівнем заробітної плати.			Я повністю незадоволений(а) рівнем своєї заробітної плати.

Проведення анкетування на ПрАТ «Вінницький ОЖК» дозволить отримати об'єктивну інформацію про ставлення співробітників до різних аспектів організації праці, системи мотивації та корпоративної культури. Ефект від такого підходу є багатограним і позитивно впливає на всі рівні управління.

По-перше, результати анкетування допомагають ідентифікувати слабкі місця у внутрішніх процесах підприємства. Це може включати виявлення проблем у системі матеріального заохочення, організації праці, взаємовідносинах між працівниками та керівництвом або умовах праці. Завдяки цьому керівництво отримує змогу оперативно реагувати на виклики, усуваючи проблеми, які можуть впливати на продуктивність.

По-друге, анкетування сприяє формуванню довіри між працівниками та керівництвом. Коли працівники бачать, що їхня думка враховується, і на основі отриманих даних впроваджуються реальні зміни, це підвищує їхню лояльність та мотивацію. Такий підхід також сприяє зменшенню плинності кадрів, оскільки співробітники почуваються більш залученими до процесів на підприємстві.

По-третє, регулярний моніторинг задоволеності дозволяє підприємству не лише поліпшувати умови праці, але й оптимізувати витрати, спрямовуючи ресурси на найбільш ефективні ініціативи. Наприклад, якщо працівники висловлюють незадоволення певними аспектами мотивації, підприємство може переглянути підходи до заохочення, розробивши більш прозору та зрозумілу систему.

Зрештою, анкетування допомагає підприємству підвищити свою конкурентоспроможність. Висока задоволеність працівників умовами праці та корпоративною політикою стає запорукою стабільної роботи колективу, зростання продуктивності та формування позитивного іміджу ПрАТ «Вінницький ОЖК» як соціально відповідального роботодавця.

Ставлення співробітників до своєї роботи значною мірою визначається низкою факторів, які у своїй сукупності впливають на рівень їхньої задоволеності та лояльності. До ключових факторів, що формують ці показники, належать: взаємовідносини з колегами та керівництвом, зміст та характер роботи, ставлення до цінностей і корпоративної культури підприємства, система оплати праці та пільг, сприйняття змін, а також можливості для навчання і професійного розвитку. Ці чинники є основою для формування позитивного ставлення до роботи та створення сприятливого середовища для продуктивної діяльності персоналу.

Для оцінки рівня задоволеності та лояльності співробітників на підприємстві доцільно використовувати сучасну методику «SSM» (Smart Satisfaction Monitoring), яка рекомендована фахівцями з менеджменту. Ця методика базується на аналізі шести ключових аспектів, які впливають на ставлення співробітників до підприємства. Використання опитувальника «SSM» дозволяє зібрати об'єктивну та точну інформацію про рівень задоволеності працівників за такими критеріями, як мотивація, умови праці, взаємовідносини з колегами, сприйняття корпоративних змін, а також можливості для розвитку. Отримані результати надають керівництву

підприємства можливість своєчасно ідентифікувати проблеми в системі управління персоналом і вжити відповідних заходів для їхнього усунення.

Моніторинг задоволеності персоналу є особливо доцільним у ситуаціях, коли на підприємстві плануються суттєві зміни, які можуть вплинути на працівників. Крім того, ця методика є ефективною в умовах, коли результати раніше проведених змін не відповідають очікуванням, коли розширюється штат співробітників через зростання обсягів виробництва, або коли підприємство зіштовхується з проблемою відтоку кваліфікованих фахівців. Моніторинг також дає змогу оцінити ефективність існуючої системи управління персоналом у різних підрозділах і виявити напрями, які потребують вдосконалення.

Складовими системи моніторингу задоволеності та лояльності персоналу повинні бути такі аспекти: оцінка задоволеності співробітників системою мотивації, умовами праці, доступом до навчання і можливостями професійного розвитку; аналіз ефективності внутрішньої комунікації та обміну інформацією між функціональними підрозділами; дослідження ставлення працівників до керівництва і загальної корпоративної культури; оцінка розуміння та використання співробітниками стратегічних цілей компанії у повсякденній діяльності.

Регулярне проведення моніторингу дозволяє своєчасно виявляти «проблемні зони» в організації праці, підвищувати залученість працівників до досягнення цілей компанії та забезпечувати стабільність колективу. Це також сприяє зростанню ефективності роботи підприємства та формуванню його позитивного іміджу як надійного роботодавця. Використання методики «SSM» допомагає створити систему зворотного зв'язку між працівниками і керівництвом, що є важливим кроком на шляху до підвищення загальної ефективності управління персоналом.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. Соціальна відповідальність є важливим елементом стратегії сталого розвитку ПрАТ «Вінницький ОЖК». Підприємство розуміє, що увага до соціальної складової не лише покращує відносини з працівниками та місцевою громадою, але й формує позитивний імідж компанії. Інвестиції в соціальні програми сприяють створенню стабільного внутрішнього середовища, що підвищує ефективність діяльності підприємства та його конкурентоспроможність.

2. Сучасна система обліку соціальної діяльності на ПрАТ «Вінницький ОЖК» виявляє низку недоліків, зокрема недостатню деталізацію витрат, що ускладнює аналіз ефективності соціальних програм. Це впливає на можливість підприємства вчасно коригувати свої соціальні ініціативи та оптимально розподіляти ресурси. Удосконалення системи обліку дозволить підприємству краще розуміти витрати на соціальні проєкти та їхній вплив на працівників і громаду.

3. Автоматизація облікових процесів і використання спеціалізованих програмних рішень значно підвищить ефективність управління соціальною складовою. Інтеграція даних в електронну базу дозволить підприємству швидко отримувати актуальну інформацію про витрати, полегшить підготовку звітів і забезпечить прозорість внутрішніх процесів. Це сприятиме оптимізації ресурсів і підвищенню точності прийняття управлінських рішень.

4. Впровадження міжнародних стандартів звітності, таких як GRI, є важливим кроком для підвищення прозорості діяльності ПрАТ «Вінницький ОЖК». Створення нефінансових звітів, які висвітлюють успіхи у соціальній сфері, сприятиме підвищенню довіри серед стейкхолдерів, включаючи працівників, інвесторів та місцеві громади. Прозорість у звітності дозволить підприємству зміцнити свій імідж і підвищити привабливість на ринку.

5. Регулярне опитування співробітників щодо їхньої задоволеності умовами праці, системою мотивації та взаємодії з керівництвом є важливим

інструментом для виявлення проблем та їх своєчасного вирішення. Це дає змогу керівництву підприємства краще розуміти потреби працівників, а також вносити зміни до внутрішніх процесів. Анкетування підвищує залученість працівників до корпоративного життя і сприяє створенню здорового робочого клімату.

6. В умовах постійних змін в економіці та суспільстві ПрАТ «Вінницький ОЖК» вживає заходів для підтримки працівників. Зокрема, це організація тренінгів з управління стресом, запровадження гнучких графіків роботи та забезпечення інформаційної підтримки. Такі дії сприяють стабільності колективу, підвищують продуктивність праці та мінімізують негативний вплив зовнішніх змін.

7. Для забезпечення високої продуктивності важливо створити комфортне та безпечне робоче середовище. ПрАТ «Вінницький ОЖК» вже здійснює значні інвестиції у поліпшення умов праці, однак додаткові заходи, такі як модернізація обладнання, покращення освітлення та санітарних умов, можуть ще більше підвищити задоволеність співробітників і знизити рівень плинності кадрів.

8. Ефективна система матеріального та нематеріального стимулювання є запорукою продуктивної праці. ПрАТ «Вінницький ОЖК» потребує вдосконалення принципів заохочення, зробивши їх більш прозорими та зрозумілими для працівників. Це дозволить уникнути суб'єктивності в оцінці трудового внеску, підвищить мотивацію персоналу та забезпечить зростання продуктивності.

9. Інвестиції у соціальні програми для підтримки місцевих громад є важливим елементом соціальної відповідальності підприємства. Це сприяє зміцненню довіри до підприємства, створенню партнерських відносин і покращенню умов життя у регіоні. Реалізація таких проєктів є прикладом позитивного впливу бізнесу на суспільство.

10. Інтеграція соціальних аспектів у загальну стратегію розвитку підприємства є ключовим елементом сучасного управління, що дозволяє

ПрАТ «Вінницький ОЖК» ефективно реагувати на виклики динамічного бізнес-середовища. Врахування соціальних ініціатив не лише сприяє створенню позитивного іміджу підприємства, але й забезпечує ефективну взаємодію з внутрішніми та зовнішніми стейкхолдерами. Такий підхід включає реалізацію корпоративних соціальних програм, підтримку локальних спільнот, розвиток людського капіталу та впровадження екологічних практик. У сучасних умовах, коли суспільство дедалі більше цінує відповідальність бізнесу перед суспільством і природним середовищем, комплексний підхід до соціальної діяльності дозволяє підприємству не лише відповідати очікуванням громадськості, але й знаходити нові ринкові можливості, залучати інвесторів, які орієнтовані на стійкий розвиток, і забезпечувати довгострокову прибутковість. Особливо важливим є те, що стратегічна соціальна орієнтація дозволяє ПрАТ «Вінницький ОЖК» зміцнювати відносини з працівниками, постачальниками, споживачами та місцевими громадами, що у сукупності підвищує довіру до підприємства, забезпечує стабільність його діяльності та створює фундамент для сталого розвитку. Таким чином, інтеграція соціальних аспектів стає не лише інструментом підвищення конкурентоспроможності, але й гарантією збереження та примноження довгострокової цінності для всіх зацікавлених сторін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балстад М. Т., Берг Т. Довгостроковий бібліометричний аналіз журналів, які впливають на дослідження управлінського обліку та контролю. Журнал управлінського контролю. 2020. Т. 30. № 3. С. 357–380.
2. Грущенко І. М. Роль трудових ресурсів у забезпеченні економічної стійкості підприємства. Вісник економіки та управління. 2019. № 2. С. 75–79.
3. Давиденко Л. Г. Облік трудових ресурсів: сучасний стан та перспективи розвитку. Економічні горизонти. 2020. № 4. С. 45–52.
4. Демидова О. В. Контроль і аудит використання трудових ресурсів на підприємствах України. Збірник наукових праць. 2018. Вип. 18. С. 89–94.
5. Дорошенко Т. М. Аналіз та контроль розрахунків з оплати праці в контексті управління трудовими ресурсами. Економічний аналіз. 2023. Т. 12. № 1. С. 58–64.
6. Жовнір О. В. Сучасні тенденції управління трудовими ресурсами: обліковий аспект. Вісник НТУУ «КПІ». 2021. № 6. С. 23–28.
7. Ігнатенко І. Г. Роль трудових ресурсів у формуванні стратегії підприємства. Стратегічне управління. 2018. Т. 10. № 4. С. 56–62.
8. Калашник Ю. П. Використання ERP-систем для обліку трудових ресурсів. Економіка підприємств. 2020. № 8. С. 73–78.
9. Карпенко Л. В. Управління трудовими ресурсами: теорія і практика обліку. Вісник Київського університету економіки і права. 2023. № 1. С. 115–120.
10. Коваленко І. С. Вплив трудових ресурсів на економічну ефективність підприємства. Актуальні проблеми економіки. 2018. № 5. С. 54–60.
11. Ковтун Т. М. Оптимізація управління трудовими ресурсами в умовах цифрової економіки. Вісник НАН України. 2022. № 11. С. 45–52.
12. Козловський С. О. Облік праці та її оплати: актуальні питання. Економіка і менеджмент. 2020. № 3. С. 78–83.

13. Коломієць В. І. Сучасні методи аналізу трудових ресурсів. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2021. № 4. С. 61–67.
14. Кондратюк Н. В. Підходи до обліку трудових ресурсів у контексті сталого розвитку. Журнал обліку та фінансів. 2023. № 2. С. 89–95.
15. Костенко І. М. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у промисловості. Економічна діагностика. 2019. Т. 6. № 2. С. 37–42.
16. Кравченко Т. П. Облік трудових ресурсів в умовах реформування економіки України. Бухгалтерський облік і аудит. 2018. № 9. С. 102–107.
17. Кузьмін В. П. Контроль використання трудових ресурсів на підприємствах малого бізнесу. Бізнес і сучасність. 2021. № 3. С. 64–70.
18. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
19. Колесніченко А. С., Монастирська Є. Є. Упорядкування обліку трудових ресурсів та аудит розрахунків з оплати праці. Бізнес Інформ. 2023. № 3. С. 96–102.
20. Лазаренко Н. В. Використання інноваційних технологій у обліку трудових ресурсів. Інформаційний бюлетень. 2020. № 6. С. 45–50.
21. Мельник Т. В. Роль трудових ресурсів у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. Економіка і розвиток. 2021. № 4. С. 71–77.
22. Лисенко О. В. Методика контролю розрахунків з оплати праці. Економіка і прогнозування. 2022. Т. 8. № 3. С. 78–83.
23. Марченко Ю. І. Розробка рекомендацій щодо вдосконалення обліку трудових ресурсів. Журнал економічних досліджень. 2023. № 5. С. 83–89.
24. Миколайчук А. П. Проблеми обліку трудових ресурсів в умовах кризи. Економічний огляд. 2018. № 3. С. 35–41.
25. Новицька І. Г. Актуальні питання аудиту використання трудових ресурсів. Журнал аудиторських досліджень. 2020. № 2. С. 92–97.

26. Павленко І. В. Аналіз трудових ресурсів як інструмент управління продуктивністю. *Управління підприємством*. 2021. № 6. С. 45–50.
27. Петрова А. С. Особливості обліку трудових ресурсів у будівельній галузі. *Будівництво та економіка*. 2023. № 5. С. 102–107.
28. Поляков А. І. Стратегічне планування та контроль трудових ресурсів. *Журнал економічного аналізу*. 2020. № 8. С. 63–69.
29. Орлов С. М. Контроль трудових ресурсів як елемент управлінської діяльності. *Економіка і управління*. 2019. № 1. С. 84–90.
30. Романенко Т. Г. Система обліку праці: теорія та практика. *Журнал бухгалтерського обліку*. 2019. № 7. С. 75–81.
31. Сарасват П., Шарма Н. Дослідження практик обліку людських ресурсів. *Міжнародний журнал креативних досліджень*. 2024. Т. 12. № 6. С. 676–683.
32. Соловійов К. В. Аналіз впливу трудових ресурсів на фінансові результати підприємства. *Фінанси і кредит*. 2019. № 4. С. 45–51.
33. Савченко О. В. Модернізація обліку трудових ресурсів у цифровій економіці. *Економіка майбутнього*. 2022. № 9. С. 34–40.
34. Семенюк Н. І. Використання аналітичних методів у обліку трудових ресурсів. *Аналітика в обліку*. 2020. № 2. С. 67–72.
35. Смирнова О. В. Проблеми контролю розрахунків з працівниками. *Управління персоналом*. 2021. № 3. С. 56–62.
36. Тарасов П. Г. Розробка стратегії управління трудовими ресурсами. *Менеджмент в Україні*. 2023. № 1. С. 84–90.
37. Тимченко А. М. Роль обліку в управлінні трудовими ресурсами. *Економіка підприємства*. 2018. № 4. С. 92–98.
38. Федорова Л. О. Контроль трудових ресурсів у промисловості. *Промисловий менеджмент*. 2022. № 7. С. 61–67.
39. Харченко М. В. Аналіз продуктивності праці в системі обліку. *Журнал економіки праці*. 2021. № 5. С. 102–109.

40. Черненко І. Г. Проблеми обліку та контролю трудових ресурсів. Облік і аудит. 2023. № 6. С. 76–82.
41. Шевченко Н. І. Оптимізація управління трудовими ресурсами: інноваційний підхід. Журнал сучасного менеджменту. 2019. № 2. С. 89–95.
42. Юрченко О. Г. Аналіз розрахунків з оплати праці в контексті обліку трудових ресурсів. Управління фінансами. 2020. № 4. С. 78–84.
43. Трудовий кодекс України. 10 грудня 1971 року № 322-VIII.
44. Закон України «Про оплату праці». 24 березня 1995 року № 108/95-ВР.
45. Закон України «Про колективні договори і угоди». 1 липня 1993 року № 3356-XII.
46. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників». 28 вересня 2005 року № 286.
47. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні». 16 липня 1999 року № 996-XIV.

ДОДАТКИ