

Сопко В.В.,

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри обліку та оподаткування,
Київський національний торговельно-економічний університет

Овсюк Н.В.,

доктор економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки, підприємництва та природничих наук,
Таверійський національний університет імені В.І. Вернадського

Ромашко О.М.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку та оподаткування,
Київський національний торговельно-економічний університет

Sopko Valeriia,

Dr. of Economics, Professor
Department of Accounting and Taxation,
Kyiv National University of Trade and Economics

Ovsiuk Nina,

Dr. of Economics, Associate Professor
Department of Economics, Enterprise and Sciences,
Tavriysky V.I. Vernadsky National University

Romashko Olha,

Phd, Associate Professor
Department of Accounting and Taxation,
Kyiv National University of Trade and Economics

ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТ ВИТРАТ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Сопко В.В., Овсюк Н.В., Ромашко О.М. Обліковий аспект витрат на соціальний захист персоналу в контексті дотримання принципів соціальної відповідальності. У статті досліджено особливості витрат підприємства, спрямованих на соціальний захист персоналу, в контексті дотримання принципів соціальної відповідальності. Запропоновано класифікацію такого виду витрат, що дасть змогу вдосконалити процес управління ними та відображення інформації щодо такого роду витрат у бухгалтерському обліку. Здійснено дослідження витрат, спрямованих на соціальний захист персоналу американської корпорації, та проаналізовано їх у динаміці. Здійснено аналіз витрат, спрямованих на забезпечення соціального захисту персоналу ПАТ, що здійснює діяльність на території України, та встановлено, що підприємство реалізує інвестиційні проекти у сфері охорони праці, оздоровлення, відпочинку, навчання та соціального розвитку працівників і надає власним робітникам соціальні пільги й гарантії, передбачені законодавством. Рекомендовано впровадження в облікову практику підприємства запропонованої класифікації під час формування елементів облікової політики щодо відображення витрат, спрямованих на забезпечення соціального захисту персоналу.

Ключові слова: соціальна відповідальність, соціальний захист персоналу, витрати діяльності, бухгалтерський облік, персонал.

Сопко В.В., Овсюк Н.В., Ромашко О.Н. Учетный аспект затрат на социальную защиту персонала в контексте соблюдения принципов социальной ответственности. В статье исследованы особенности затрат предприятия, направленных на социальную защиту персонала, в контексте соблюдения принципов социальной ответственности. Предложена классификация такого вида расходов, что позволит усовершенствовать процесс управления ими и отражения информации о такого рода расходах в бухгалтерском учете. Проведено исследование расходов, направленных на социальную защиту персонала американской корпорации, и осуществлен анализ расходов в динамике. Осуществлен анализ расходов, направленных на обеспечение социальной защиты персонала ПАО, осуществляющего деятельность на территории Украины, и установлено, что предприятие реализует инвестиционные проекты в сфере охраны труда, оздоровления, отдыха, обучения и социального развития работников и предоставляет собственным рабочим социальные

льготы и гарантии, предусмотренные законодательством. Рекомендовано внедрение в учетную практику предприятия предложенной классификации при формировании элементов учетной политики по отражению расходов, направленных на обеспечение социальной защиты персонала.

Ключевые слова: социальная ответственность, социальная защита персонала, расходы деятельности, бухгалтерский учет, персонал.

Sopko Valeriia, Ovsyuk Nina, Romashko Olha. Coastal aspects of expenditure on social protection of personnel in the context of compliance with social responsibility principles. The article points out the relevance of the researched issues and notes that more and more frequently in Ukraine the issue of social responsibility of economic entities emerges and one of the issues is that more and more people of working age are traveling to other countries for employment. One of the proved tasks of each country and every enterprise in solving the problems of reducing emigration is to increase labor motivation and ensure the social protection of workers. The authors analyzed the essence of corporate social responsibility, considered the models of corporate social responsibility and made the conclusions on the development of corporate social responsibility in EU countries. The article investigates the peculiarities of an enterprise's expenses for social protection of personnel in the context of compliance with the principles of social responsibility. Measures to focus on the external and internal environment of the enterprise and the role of internal social programs that are aimed at ensuring the rights and rights of their employees are characterized. The authors proposed the classification of such expenses, which will allow to improve the process of managing them and display information about such expenses in accounting. They analyzed costs for social protection of the personnel of one of the surveyed US companies in dynamics. The analysis of expenditures aimed at providing social protection to the personnel of one of the studied Ukrainian joint-stock companies is carried out and it is established that the enterprise implements investment projects in the field of labor protection, health improvement, rest, training and social development of employees and provides its workers with the social benefits and guarantees provided by law. The recommendation is to introduce the proposed classification in the accounting practice of the enterprise in the formation of elements of accounting policies to reflect the costs aimed at providing social protection of personnel. The proposed table of classifications of costs of the enterprise directed on the observance of social responsibility contains classification signs, groups, and types of expenses.

Key words: social responsibility, social protection of personnel, activity costs, accounting, staff.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Загострення демографічної ситуації в державі, що є наслідком соціально-економічної кризи, призводить до зростання ролі соціального аспекту діяльності підприємств. Усе частіше в Україні порушується питання соціальної відповідальності суб'єктів господарювання, значення якого посилюється в умовах скорочення кількості населення держави. Зазначене відбувається внаслідок наявності демографічних та еміграційних процесів. При цьому найбільша кількість емігрантів – це люди працездатного віку, які виїжджають в інші держави з метою працевлаштування.

Даний процес особливо активізувався після одержання Україною безвізового режиму з країнами ЄС. Варто зазначити, що більшою мірою проявляє бажання їхати за межі країни активне та енергійне населення, яке є джерелом розвитку нашої держави. Таке явище може призвести до вкрай негативних наслідків для України, серед яких – проблеми із пенсійним забезпеченням трудових мігрантів та, найголовніше, втрата науково-освітнього та трудового потенціалу держави.

Причинами стрімкої еміграції населення за кордон є: бажання отримати кращі умови життя; відсутність гідної роботи в Україні; низький рівень оплати праці; відсутність мотивації та умов для професійної самореалізації.

У таких кризових умовах одним із важливих завдань, вирішенням якого повинна займатися держава, у тому числі й підприємства, є посилення трудової мотивації та забезпечення соціального захисту працівників. Це зумовлює потребу в удосконаленні бухгалтерського обліку витрат, спрямованих на реалізацію положень соціального захисту й дотримання принципів соціальної відповідальності, що дасть змогу інформаційно забезпечити механізм підтримки управлінських рішень щодо корпоративної соціальної відповідальності та засобів їх реалізації.

лізацію положень соціального захисту й дотримання принципів соціальної відповідальності, що дасть змогу інформаційно забезпечити механізм підтримки управлінських рішень щодо корпоративної соціальної відповідальності та засобів їх реалізації.

Огляд (аналіз) останніх досліджень і публікацій з цієї проблеми, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Серед вітчизняних та зарубіжних науковців, у працях яких було досліджено особливості ідентифікації витрат, спрямованих на дотримання принципів соціальної відповідальності, у тому числі й корпоративної, методологічні засади формування в обліку інформації щодо витрат такого виду та розкриття цієї інформації у звітності, виокремлюють: О. Будько [1], І. Жиглей [2], В. Звонар [3], К. Комарову [4], Ф. Котлера [13], П. Левіна [5], К. Мельникову [6], А. Надточного [7], А. Погосову [9], Т. Стрибулевич [11] та ін.

Формулювання завдання дослідження. Однак, попри існування великої кількості напрацювань, існує низка питань, що потребують удосконалення, а саме відсутність механізму надання інформації користувачам щодо відображення витрат, спрямованих на дотримання принципів соціальної відповідальності як складової частини корпоративної соціальної відповідальності підприємств у системі бухгалтерського обліку і звітності, що й визначило актуальність проведеного дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Глобалізаційні економічні процеси та розвиток ринкових відносин в Україні породжують необхідність дослідження проблем корпоративної

соціальної відповідальності. По-перше, це кризові явища, що негативно впливають на стан і розвиток економічної та соціальної сфери суб'єктів господарювання. По-друге, досі недосконалими є нормативно-правові акти, що регулюють питання соціального захисту населення, тощо. Сьогодні розв'язання проблем функціонування ефективної системи соціального захисту набуває особливого значення. Це відбувається тому, що в умовах кризи та масштабної еміграції існує необхідність забезпечити максимально можливе задоволення потреб працівників.

Варто зазначити, що, відповідно до Конституції України, людина має права і свободи, що можуть бути реалізовані лише за умови повного соціального забезпечення. Тому в умовах кризової економічної ситуації, що призводить до погіршення матеріального та духовного життя населення країни, на державу покладається обов'язок захищати громадян, реалізуючи форми і методи соціальної політики [12]. Однак, ураховуючи соціальну спрямованість економіки, що пов'язано з орієнтацією на європейські стандарти, здійснювати соціальний захист населення мають і окремі підприємства. Саме тому дедалі більше приділяється увага результатам діяльності підприємств, спрямованої на дотримання принципів соціальної відповідальності як загалом, так і корпоративної соціальної відповідальності зокрема.

Класичне визначення корпоративної соціальної відповідальності наводить Ф. Котлер: «Корпоративна соціальна відповідальність – це вільний вибір компанії на користь зобов'язання підвищувати добробут суспільства, реалізуючи відповідні підходи до ведення бізнесу і виділяючи корпоративні ресурси» [13]. Проте існує найбільш повне визначення соціальної відповідальності, що охоплює всі боки діяльності підприємства. Воно запропоновано Міжнародною організацією зі стандартизації (ISO), яка є всесвітньою федерацією національних організацій зі стандартизації (комітетів – членів ISO), у Настанові із соціальної відповідальності ISO/FDIS 26000 (Guidance on social responsibility) [14]. За даним стандартом соціальна відповідальність (social responsibility) – це відповідальність організації за вплив її рішень та діяльності на суспільство і навколишнє середовище, що реалізується через прозору та етичну поведінку, яка: сприяє сталому розвитку, включаючи здоров'я та добробут суспільства; зважає на очікування зацікавлених сторін; не суперечить застосованому законодавству та узгоджується з міжнародними нормами поведінки; інтегрована у діяльність усієї організації і застосовується в її відносинах (діяльність організації у межах сфери свого впливу).

Соціальна відповідальність підприємств передусім полягає у максимально повній сплаті податків, дотриманні законодавства про працю та охорону навколишнього середовища, у створенні робочих місць. Ці заходи орієнтовані на зовнішнє середовище підприємства. Серед ініціатив, які спрямовані на внутрішнє середовище, виділяють такі: підвищення продуктивності та конкурентоспроможності, оптимізація витрат, реалізація стратегії подальшого розвитку, поліпшення іміджу, збільшення товарообігу та кількості споживачів.

Більшість підприємств малого та середнього бізнесу значну увагу приділяє внутрішнім соціальним

програмам, які спрямовані на забезпечення прав та гарантій своїх працівників, адже реалізація соціальних прав та гарантій, передбачених Конституцією України, починається саме на підприємствах.

Соціальна роль підприємств полягає у створенні умов для розвитку нових компетенцій співробітників [8, с. 158].

Протягом усього минулого століття економісти багатьох країн світу розробляли та вдосконалювали концепцію соціальної відповідальності бізнесу, що отримала свою завершену форму наприкінці 70-х років. Її забезпечення мотивувалося появою загальної тенденції соціального розвитку підприємств і розширенням методів державного впливу на цей процес. Аналізуючи досвід провідних країн, слід підкреслити значну роль великих національних корпорацій у пропаганді й реалізації соціального вектору корпоративного господарювання.

На окрему увагу заслуговує японська модель корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. До її найбільш поширених напрямів належать такі: система довічного найму; допомога в придбанні житла; навчання спеціалістів; фінансова допомога при народженні дітей та їх навчанні; корпоративні пенсії тощо.

У країнах ЄС соціальна відповідальність бізнесу вважається невід'ємним чинником підвищення конкурентоспроможності компаній та зростання життєвого рівня громадян і суспільства у цілому. Ураховуючи зазначене, підприємства країн ЄС здійснюють свої витрати виходячи з принципів соціальної відповідальності [14], що розглядаються ними як стратегічний пріоритет й основа їхнього сталого розвитку. Таку концепцію підтримують і президенти та керівники найбільших компаній у США. Американські бізнесмени здійснюють витрати, спрямовані на дотримання принципів соціальної відповідальності, фінансуючи різноманітні некомерційні проекти та розв'язуючи при цьому важливі проблеми суспільства.

Проведені дослідження даних щодо витрат, спрямованих на соціальний захист персоналу американської корпорації, що є однією із найбільших світових виробників усіх видів комп'ютерів і програмного забезпечення, наведено в табл. 1.

На основі наведених даних у табл. 1 можливо стверджувати, що корпорація здійснює такі витрати щодо соціального забезпечення персоналу: витрати на навчання, витрати на дозволя, витрати на охорону здоров'я працівників, витрати на соціальний сервіс та інші витрати. Динаміку здійснення витрат проілюстровано на рис. 1.

Вказані дані (табл. 1) свідчать про те, що у 2018 р. компанія збільшила витрати на персонал у сфері навчання (на \$53,6 тис), дозволя (на \$0,6 тис) та охорони здоров'я (на \$16 тис). Найбільше підприємство витрачає кошти на підготовку кадрів та підвищення їхньої професійної кваліфікації (\$208,4 тис). Однак у 2018 р. корпорація зменшила витрати на соціальний сервіс (на \$2,7 тис) та інші витрати на персонал (на \$3,1 тис). Проте загалом у 2018 р. підприємство здійснило соціальні витрати на суму \$301,1 тис, що більше на \$64,4 тис порівняно з 2015 р.

Незважаючи на те що концепція корпоративної соціальної відповідальності бізнесу в Україні ще не сягнула такого ступеня розвитку, як у розвинених кра-

інах світу, українські підприємства також намагаються її реалізувати. Особливо це проявляється у діяльності великих компаній та корпорацій.

Результати дослідження витрат, спрямованих на забезпечення соціального захисту персоналу, які були понесені одним із досліджуваних ПАТ, що здійснює діяльність в Україні, протягом 2016–2018 рр. наведено в табл. 2.

Наведені дані в табл. 2 свідчать про те, що в 2018 р. порівняно з 2017 р. підприємство збільшило такі витрати на персонал: на охорону здоров'я працівників (на 26,3 млн грн) та оздоровлення і відпочинок (на 91 млн грн).

Зменшення витрат, спрямованих на дотримання принципів соціальної відповідальності, відбулося у 2018 р. за такими напрямками, як покриття соціальних пільг та гарантій (на 117 млн грн), навчання (на 0,2 млн грн) та соціальний розвиток колективу (на 26 млн грн).

Аналізуючи дані табл. 2, можливо зазначити, що ПАТ здійснює витрати щодо соціального захисту пер-

соналу, реалізуючи інвестиційні проекти у сфері охорони праці, оздоровлення, відпочинку, навчання та соціального розвитку працівників. Крім того, підприємство надає власним робітникам соціальні пільги та гарантії, що передбачені законодавством. Розглянемо динаміку здійснення витрат підприємства щодо соціального захисту персоналу протягом 2016–2018 рр. за допомогою рис. 2.

Загалом витрати ПАТ, які спрямовані на дотримання принципів соціальної відповідальності, у 2018 р. зменшилися на 25,9 млн грн, що становить 2,6%. Найбільші витрати, спрямовані на забезпечення соціального захисту персоналу, були понесені у 2017 р., що певною мірою дало підприємству змогу вийти з чистого збитку 2016 р. у розмірі 1,18 млрд грн на чистий прибуток у 1,38 млрд грн.

Таким чином, суб'єкти господарювання здійснюють певну діяльність, спрямовану на дотримання принципів соціальної відповідальності, та несуть витрати, що спрямовані, у першу чергу, на забезпечення соці-



Рис. 1. Витрати, спрямовані на соціальний захист персоналу корпорації у 2016–2018 рр.

Джерело: узагальнено авторами на основі проведених досліджень

Таблиця 1

Витрати, спрямовані на соціальний захист персоналу в 2016–2018 рр., \$тис

Показник	2016	2017	2018	Абс. відх. (2018–2017)	Відн. відх. (%)
Витрати на навчальні програми	149,2	154,8	208,4	53,6	0,35
Витрати на дозвілля працівників	3,6	3,4	4,0	0,6	0,18
Витрати на охорону здоров'я працівників	37,0	36,0	52,0	16,0	0,44
Витрати на соціальний сервіс	20,1	18,6	15,9	-2,7	-0,15
Інші витрати	30,7	23,9	20,8	-3,1	-0,13
Загальні витрати	240,6	236,7	301,1	64,4	0,27

Джерело: узагальнено авторами на основі проведених досліджень

Таблиця 2

Витрати, спрямовані на забезпечення соціального захисту персоналу ПАТ за 2016–2018 рр., млн грн

Показник	2016	2017	2018	Абс. відх. (2018–2017)	Відн. відх., %
Інвестиції в охорону праці	251,8	252,0	278,3	26,3	10,4
Інвестиції в оздоровлення та відпочинок	137,6	162,0	253,0	91,0	56,1
Покриття соціальних пільг та гарантій	160,2	206,6	89,6	-117,0	-56,6
Інвестиції в навчання персоналу	6,8	8,2	8,0	-0,2	-2,4
Інвестиції в соціальний розвиток колективу	297,8	368,6	342,6	-26,0	-7,1
Усього	854,2	997,4	971,5	-25,9	-2,6

Джерело: узагальнено авторами на основі проведених досліджень

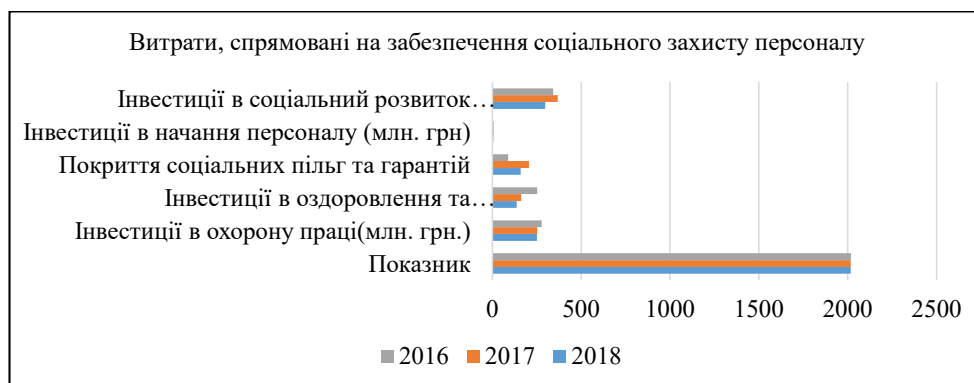


Рис. 2. Витрати, спрямовані на забезпечення соціального захисту персоналу ПАТ у 2016–2018 рр.

Джерело: узагальнено авторами на основі проведених досліджень

Таблиця 3

Класифікація витрат підприємства, спрямованих на дотримання принципів соціальної відповідальності

№ з/п	Класифікаційна ознака	Група витрат	Вид витрат
1	За обов’язковістю здійснення за законодавством	– витрати, що визначені законодавством	Витрати, пов’язані із забезпеченням охорони праці; відрахування у фонди соціального страхування; допомога у разі припинення трудового договору; виплата лікарняних; відпустки тощо
		– витрати, що не визначені законодавством	Витрати на найм житлових приміщень для працівників; витрати на проведення тренінгів та організацію дозвілля персоналу тощо
2	За місцем здійснення витрат	– внутрішні	Допомога у разі тимчасової втрати працездатності; відпустки тощо
		– зовнішні	Надання благодійної допомоги особам, які не є працівниками підприємства; участь у розвитку територій тощо
3	За формою здійснення	– витрати у грошовій формі	Премії; допомога у разі тимчасової втрати працездатності; відпустки; допомога працівникам, які виходять на пенсію; суми грошових компенсацій за ненадання безкоштовно житла тощо
		– витрати у матеріальній формі	Надання працівникам житлових приміщень, що є власністю підприємства; надання службового автомобіля в безоплатне користування; надання робочого одягу тощо
		– витрати у формі надання послуг і виконання робіт	Перевезення працівників до місця роботи за межами міста та назад; охорона робочого місця тощо
4	За періодичністю здійснення	– витрати, що мають умовно постійний характер	Витрати, пов’язані із забезпеченням охорони праці, відрахування у фонди соціального страхування тощо
		– витрати, що мають періодичний характер	Допомога на оздоровлення дітей; надання путівок на лікування і відпочинок; витрати на підвищення кваліфікації працівників тощо
		– витрати, що мають разовий характер	Допомога у разі виходу працівника на пенсію; одноразові допомоги, які виплачуються під час переведення на роботу в іншу місцевість тощо
5	За місцем здійснення витрат	– внутрішні	Допомога у разі тимчасової втрати працездатності; відпустки тощо
		– зовнішні	Надання благодійної допомоги особам, які не є працівниками підприємства; участь у розвитку територій тощо
6	За напрямом здійснення	– витрати на персонал	Витрати, спрямовані на навчання, охорону здоров’я, організацію дозвілля, мотивацію працівників тощо
		– витрати на розвиток соціальної інфраструктури	Витрати на утримання об’єктів соціальної сфери; участь у регіональних програмах розвитку тощо
		– витрати, на природне середовище	Витрати, що забезпечують участь підприємства у природоохоронних заходах
7	За можливістю отримання економічних вигід	– витрати, що дають змогу отримати економічні вигоди	Витрати на навчання та оздоровлення персоналу, його мотивацію тощо
		– витрати, що не дають змоги отримати економічні вигоди	Благодійні допомоги, що надає підприємство; витрати, пов’язані з участю у природоохоронних заходах, тощо

Джерело: запропоновано авторами на основі проведених досліджень

ального захисту персоналу, соціальну інфраструктуру та природне середовище. Ураховуючи сучасну економічну ситуацію в Україні та її інтеграцію в ЄС, вітчизняні підприємства прагнуть повною мірою задовольнити потреби працівників, що дасть змогу скоротити плінність кадрів та вплинути на еміграційні процеси.

Зауважимо, що витрати на дотримання принципів корпоративної соціальної відповідальності можуть принести підприємствам довгострокову вигоду шляхом підвищення продуктивності та зниження ризиків. Для раціонального управління витратами та коректного відображення в обліку необхідно правильно їх класифікувати. Слід зазначити, що дослідження із розподілу витрат, спрямованих на дотримання принципів соціальної відповідальності, на групи за певними ознаками проводяться недостатньою мірою, саме тому пропонується відповідна класифікація витрат, що представлена в табл. 3.

Варто також зазначити, що витрати, спрямовані на дотримання принципів соціальної відповідальності, поділяються на обов'язкові та додаткові. До перших належать основна, додаткова заробітна плата та відрахування на соціальні заходи. Додаткові витрати включають: додаткове пенсійне страхування, медичне страхування, надання матеріальної допомоги працівникам, витрати на утримання об'єктів соціальної інфраструктури, удосконалення умов охорони праці, витрати на навчання дітей працівників, оплату путівок працівникам і членам їхніх сімей [11].

Витрати на дотримання принципів соціальної корпоративної відповідальності підприємства спрямовані на перспективу, оцінити їх ефективність дуже складно. Цей процес потребує ведення бухгалтерського обліку в

розрізі окремих соціальних заходів, що, своєю чергою, вимагає вдосконалення інформаційних систем підприємств із використанням нових засобів управління та сучасних технічних засобів, застосування більш гнучких та потужних інформаційних технологій в організації облікового процесу [10].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Підприємства все частіше звертають увагу на витрати, які спрямовані на забезпечення законодавчо закріпленого соціального мінімуму, додаткових соціальних гарантій праці, соціально-культурного розвитку людини та соціально-економічного розвитку суспільства. Здебільшого такі витрати мають загальний позитивний вплив на діяльність компанії, тобто вони несуть соціальний характер та дають змогу роботодавцю досягати таких цілей: сформувати позитивний імідж і бренд підприємства на ринку праці; мотивувати працівників на підвищення продуктивності праці, поліпшення результатів діяльності; залучати й утримувати висококваліфікованих працівників, знизити плінність кадрів; поліпшити якість трудового життя, а також матеріальний і духовний добробут найманих працівників та їхніх родин; поліпшити соціально-психологічний клімат у компанії. Рекомендована класифікація дасть змогу підвищити ефективність управління витратами, спрямованими на дотримання принципів соціальної відповідальності, та вдосконалити відображення їх в обліку.

Результати усіх заходів, що спрямовані на дотримання принципів соціальної відповідальності, проявляються у підвищенні прибутковості підприємства та його інвестиційної привабливості на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Список використаних джерел:

1. Бутько О.В. Облік соціально відповідальної діяльності як інформаційна основа управління сталим розвитком підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 20. С. 33–38.
2. Жиглей І.В. Бухгалтерський облік соціально відповідальної діяльності суб'єктів господарювання: необхідність та орієнтири розвитку : монографія. Житомир : ЖДТУ, 2010. С. 496.
3. Звонар В.П. Соціальний захист працівників в Україні у пріоритетах корпоративної соціальної відповідальності. *Демографія та соціальна економіка*. 2010. № 2(14). С. 113–122.
4. Комарова К.В. Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України. *Інноваційна економіка*. 2016. № 5–6. С. 25–30.
5. Левін П.Б. Іноземний досвід розвитку соціально відповідального бізнесу та його використання в Україні. *Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2009. № 15. С. 18–22.
6. Мельникова К.В. Соціальний пакет як інструмент матеріальної мотивації. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі*. 2014. № 1. С. 53–61.
7. Надточій А.О. Причини зовнішньої трудової міграції та оцінка її наслідків для економіки України. *Теорія та практика державного управління*. 2015. Вип. 1. С. 106–113.
8. Овсяк Н.В., Майстер Л.А. Особливості мотиваційних та стимулюючих процесів у системі облікового забезпечення витрат підприємств. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2018. Вип. 1. № 24. С. 153–162.
9. Погосова А.В. Облік операцій із надання соціального пакета працівникам підприємства. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Серія «Бухгалтерський облік, контроль і аналіз»*. 2017. № 1(28). С. 226–236.
10. Сопко В.В. Мета і принципи автоматизації бухгалтерського обліку. *Актуальні проблеми економіки*. Вип. 12(114). С. 186–192.
11. Стрибулевич Т.О. Методика аналізу соціальних витрат підприємств торгівлі. *Економічний аналіз*. 2011. Вип. 8. С. 333–337.
12. Шлапак В.О. Соціальний захист України за умов ринкової економіки. URL : <http://intkonf.org/shlapak-vo-sotsialniy-zahist-ukrayini-za-umov-rinkovoyi-ekonomiki> (дата звернення: 05.08.2019).
13. Котлер Ф., Ненсі Л. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / пер. з англ. С. Яринич. Київ : Стандарт, 2005. 302 с.
14. Міжнародний стандарт ISO 26000 : 2010 «Настанова по соціальній відповідальності». ISO 26000 : 2010 (Draft) Guidance on Social Responsibility / Энциклопедия по охране и безопасности труда MOT. URL : <http://base.safework.ru/iloenc> (дата звернення: 15.09.2019).

References:

1. Budko, O. V. (2016). Oblik sotsialno vidpovidalnoi diialnosti yak informatsiina osnova upravlinnia stalym rozvytkom pidpryemstva. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, 20, pp. 33–38.
2. Zhygley I. V. (2010). *Buxgalterskyj oblik socialno vidpovidalnoyi diyalnosti subyektiv gospodaryuvannya: neobxidnist ta oriyentyry rozvytku*. Zhytomyr: ZhDTU.
3. Zvonar, V. P. (2010). Socialnyj zaxyst pracivnykiv v Ukraini u priorytetax korporativnoyi socialnoyi vidpovidalnosti. *Demografiya ta socialna ekonomika*, (2), pp. 113–122.
4. Komarova, K. V., & Kovalchuk, N. V. (2016). Socialna vidpovidalnist yak skladova strategiya rozvytku biznesu na pidpryemstvax Ukrainy. *Innovacijna ekonomika*, (5-6), pp. 25–30.
5. Levin, P. B. (2009). Inozemnyj dosvid rozvytku socialno vidpovidalnego biznesu ta jogo vykorystannya v Ukraini. *Zbirnyk naukovykh pracz Kirovogradskogo nacionalnogo texnichnogo universytetu. Ekonomichni nauky*, (15), pp.18–22.
6. Melnykova, K. V. (2014). Socialnyj paket yak instrument materialnoyi motyvacyi. *Ekonomika ta upravlinnya pidpryyemstvamy mashynobudivnoyi galuzi*, (1), pp. 53–61.
7. Nadtochij, A. O. (2015). Prychyny zovnishnoyi trudovoyi migracyi ta ocinka yiyi naslidkiv dlya ekonomiky Ukrainy. *Teoriya ta praktyka derzhavnogo upravlinnya*, (1), pp.106–113.
8. Ovsyuk, N. V. (2018). Osoblyvosti motyvacijnyx ta stymulyuyuchyx procesiv u systemi oblikovogo zabezpechennya vytrat pidpryemstv. *Finansovo-kredytna diyalnist: problemy teorii ta praktyky*, (24), pp. 153–162.
9. Pogosova A. V. (2017). Oblik operacij z nadannya social'nogo paketa pracivnykam pidpryemstva. *Problemy teorii ta metodologiyi buxgalterskogo obliku, kontrolyu i analizu. Ser. : Buxgalterskyj oblik, kontro` i analiz*, 1(28), pp. 226–236.
10. Sopko V. V. & Benko M. M. Meta i pryncypy avtomatyzacyi buxgalterskogo obliku. *Aktualni problemy ekonomiky*, (12), pp. 186–192.
11. Strybulevych, T. O. (2011). Metodyka analizu socialnyx vytrat pidpryemstv torzivli. *Ekonomichnyj analiz*, (8), pp. 333–337.
12. Shlapak V.O. Socialnj zaxyst Ukrainy za umov rynkovoyi ekonomiky. Retrieved from : <http://intkonf.org/shlapak-vo-sotsialny-zahist-ukrayini-za-umov-rinkovoyi-ekonomiki> (accessed 8 july 2019).
13. Kotler, F., & Li, N. (2005). Korporativna socialna vidpovidalnist. Yak zrobyty yakomoga bilshe dobra dlya vashoyi kompaniyi ta suspilstva. Kyiv: Standart, 302, pp. 24–38.
14. Mizhnarodny`j standart ISO 26000 : 2010 «Nastanova po socialnij vidpovidalnosti». Retrieved from : <http://base.safework.ru/iloenc> (accessed 15 august 2019)