

1.4. Використання звітності про соціальну діяльність для підтримки корпоративної соціальної відповідальності

В сучасних умовах трансформації суспільства неможливо обійтися без використання інструментів соціальної відповідальності. Для розробки політики сталого розвитку суб'єкта господарювання доречно розглядати не тільки економічну складову діяльності підприємства, але також екологічну та соціальну складові. В Україні проведено чимало досліджень з висвітлення проблем обліку, аналізу та аудиту в умовах глобалізації та пов'язаних з ними соціальної відповідальності, в програму підготовки магістрів включено нову дисципліну «соціальна відповідальність». Під впливом інституціональних змін робляться нові акценти на подальший вектор розвитку теорії бухгалтерського обліку, а зокрема і звітності, що побудована на основі міжнародних моделей соціального звітування, яка б надавала інформацію на запити всіх зацікавлених користувачів про результати соціальної діяльності підприємства. Такі обліково-звітні компоненти сприяють забезпеченню організаційно-управлінської підтримки соціальної відповідальності.

Питання відображення інформації про результати соціальної діяльності суб'єкта господарювання в бухгалтерському обліку та звітності, розглядали вчені-економісти в різних аспектах, зокрема К. Безверхий, Ф. Бутинець, О. Грیشнова, Д. Грицишен, О. Грищенко, Т. Давидюк, В. Євдокимов, І. Жиглей, Ю. Касьянова, А.

Колот, Ф. Котлер, М. Краснова, О. Лаговська, С. Лайчук, Н. Лі, В. Пантелеев, О. Редько, І. Чалий, М. Шигун, Л. Шкуліна та інші. Не зменшуючи вагомості наукових напрацювань провідних вчених, зауважимо, що питання звітності про результати соціальної та екологічної діяльності підприємства не знайшли достатнього опрацювання в їх дослідженнях. Це зумовлює поглиблення та розширення дослідження в напрямі розробки звітності про результати соціальної діяльності підприємства. В наших попередніх дослідженнях було висвітлено питання соціальної складової фінансової, податкової та спеціальної звітності [1] та проблеми якості звітності [2].

Метою даного дослідження є розробка зовнішньої та внутрішньої звітності про результати соціальної діяльності для організаційно-управлінської підтримки при управлінні трудовими ресурсами, здійснення екологічної діяльності підприємства та іншими соціальними проектами.

Вихідні мотиви КСВ та їх реалізація. У принциповому розумінні розвиток людського капіталу, трудових відносин, людських ресурсів, управління персоналом, реалізація програм із захисту навколишнього природного середовища є складовими більш широкого поняття – корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Під корпоративної соціальної відповідальності розуміють вільний вибір на користь зобов'язання підвищувати добробут громади через відповідні підходи до ведення бізнесу, а також надання корпоративних ресурсів. В сучасних умовах сформувалися три основні форми КСВ: запровадження соціальних заходів, створення нових робочих місць та працевлаштування представників громад

у сфері ведення бізнесу, а також заходи з охорони навколишнього середовища (TBL). Налагодження міцних і тривалих зв'язків з місцевими громадами, приваблюють працівників підприємства як складової людських ресурсів, морально стимулюють працівників, підвищують ефективність інших соціальних ініціатив та інвестицій компанії, допомагають у досягненні бізнес-цілей корпорації, покращують корпоративний імідж а також створюють можливості для демонстрації продуктів і послуг. Інформаційна база використовується для управління діяльністю, моніторингу та оприлюднення результатів соціальної діяльності аби гарантувати виконання взятих зобов'язань перед споживачами (адресатами, реципієнтами), перед суспільством та перед працівниками корпорації, оцінювання результатів служби з точки зору потреб компанії, залучення та мотивація працівників підприємства залежно від досягнення цілей ініціативи, дієвості системи КСВ (досягнення визначеного рівня КСВ), збільшення/зменшення обсягів продажів, зменшення або збільшення операційних та корпоративні витрат, вирішення маркетингових завдань допомоги у досягненні цілей бізнесу *Ubi emadumentum, ibi onis* лат. Кому багато дається, з того й більше вимагається.

Світло та тіні КСВ. Брати відповідальність за свій вплив на суспільство означає, що компанія повинна звітувати перед суспільством за свої дії. вести облік витрат ресурсів, часу та ін. у цій сфері, Таким чином, концепція, що описує взаємозв'язок соціального та екологічного впливів економічної діяльності компанії на певні групи за інтересами й на суспільство в цілому, є важливим

елементом КСВ. Було розроблено ряд стандартів звітності, в яких розглянуто основні принципи соціального обліку, звітності та аудиту.

Звіт про стійкий розвиток є організаційним звітом, в якому подається інформація про економічну, екологічну, соціальну та управлінську діяльність підприємства (компанії). Глобальна ініціатива зі звітності (GRI) є некомерційною організацією, що сприяє економічній стабільності у світі. GRI розробила один із найбільш поширених світових стандартів з метою забезпечення стійкості звітності – відомий як екологічна звітність тобто, екологічні звітності соціального управління (ESG), триєдиний підсумок звітності (TBL) та корпоративної соціальної відповідальності звітності (КСВ). GRI прагне зробити постійний підхід до звітності усіма суб'єктами діяльності як визначений порядок та як гарантування зіставності фінансової звітності.

У деяких країнах існують законодавчі вимоги до соціального обліку, аудиту і звітності (наприклад, Bilan Social у Франції), проте чітко виміряти соціальну і екологічну ефективність складно. В даний час багато компаній готують перевірені зовнішніми аудиторами річні звіти, які охоплюють питання сталого розвитку та КСВ («Звіти по методу потрійного підсумку (TRL)»), проте звіти суттєво різняться за форматом, стилем і методикою оцінки (навіть в одній галузі). Критики називають ці звіти порожніми словами, приводячи такі приклади, як «Щорічний звіт про корпоративну відповідальність» компанії Enron і соціальні звіти тютюнових корпорацій.

Звітність як елемент політики корпоративної соціальної відповідальності. У межах КСВ діє Глобальна ініціатива зі звітності (GRI), в якій значна увага приділяється соціальному та екологічному обліку, аудиту та звітності. Важливими складовими політики колективної соціальної відповідальності корпорацій є соціальний облік (соціальний бухгалтерський облік, екологічний бухгалтерський облік), звітність (корпоративна соціальна звітність, екологічна звітність, соціальна бухгалтерська звітність, соціальна звітність) [3], а також соціальний контроль, екологічний та соціальний аудит. Соціальний контроль – механізм соціальної регуляції поведінки та дотримання соціального порядку. Соціальний контроль включає 2 головних елементи – норми та санкції. Соціальний контроль по відношенню до суспільства, соціуму виконує охоронну та стабілізуючу функції [4]. Під соціальним аудитом розуміють спеціальну форму соціального контролю, метою якого є з'ясування причин виникнення соціальних конфліктів, соціальних ризиків, оцінка, рекомендації, форм управління [5; 6].

Позитивний досвід складання корпоративної соціальної звітності. Великі міжнародні компанії при формування та наданні звітності дотримуються наступних взятих на себе положень: щорічне надання нефінансового (соціального) звіту, який відображає фактичну діяльність у сфері КСВ та прогрес у провадженні Політики КСВ, може надавати звіт відповідно до GRI; намагається задовольнити інформаційні запити зацікавлених сторін при підготовці нефінансового звіту, підвищує якість нефінансових звітів у т.ч. за рахунок вдосконалення збирання, аналізу та надання

інформації, забезпечує довіру зацікавлених сторін до наданої у нефінансових звітах інформації за рахунок внутрішнього та зовнішнього аудиту такої інформації.

За даними статистики більш 4000 організацій з 60 країн світу використовують Керівні принципи для підготовки своїх звітів щодо стійкого розвитку для корпоративного бізнесу, державних установ, малих підприємств, неурядових організацій, промислових груп та інших. Для муніципальних органів влади, вони як правило, включають аналогічні керівні принципи від ООН: ICLEI. Наприклад, австрійська компанія Voestalpine, використовує версію Звіту про корпоративну відповідальність 2013 р. Звіт орієнтований на GRI G3 [7].

У сучасних ринкових умовах значно обмежений обсяг інформації, наприклад про наявність дитячих садків, шкіл, лікарень, бібліотек, спортивних майданчиків у складі річної звітності, яку раніше можна було побачити в звітах підприємств України. Зараз така інформація не оприлюднюється. В той же час великі корпорації, як Метінвест, ДП «Антонов» та ін. складають звіти про КСВ. Наприклад, державне підприємство «Антонов», що працює у галузі вітчизняного авіабудування розкриває інформацію стосовно наявної соціальної сфери у пояснювальній записці до звіту про виконання фінансового плану, а саме ДП «Антонов» за рахунок власних коштів утримує та розвиває соціальну сферу підприємства, а це оздоровчі комплекси «Антей», «Сокіл», бази відпочинку «Приазов'я», «Сонячна», «Ювілейна», «Парус», медсанчастини на території підприємства, гуртожиток для

молодих працівників підприємства, столові, буфети, бібліотеки, дитячі садочки, спорткомплекс.

Кожний з працівників ДП «Антонов» відчуває на собі підтримку підприємства завдяки регулярній виплаті заробітної плати і послугам соціальної сфери, які постійно розвиваються та забезпечують впевненість у майбутньому.

Все це підтверджується наступним:

- значна частина молодих працівників підприємства проживає в гуртожитках та готельному комплексі;
- діти працівників відвідують дитячі дошкільні заклади підприємства;
- щорічно близько однієї тисячі дітей відпочивають у дитячих таборах;
- забезпечуються умови для заняття спортом працівників підприємства та членів їх сімей завдяки утриманню спортивного комплексу;
- існує науково-технічна бібліотека та музей історії підприємства [8].

Доходи від соціальних об'єктів ДП «Антонов», а саме від соціальної сфери (оздоровлення, відпочинок, спорт, комунальні послуги), підрозділу громадського харчування, підсобного та готельного господарств (житло для працівників) включають до складу інших операційних доходів. Формування цін за даними об'єктами відбувається за нульовою ставкою або найменшою ставкою прибутковості, враховуючи соціальний аспект їх функціонування [8].

Л. Шкуліпа зазначає, що звітність як результат узагальнення господарських операцій не тільки втрачає можливість повною мірою відображати інформацію про

соціальні складові діяльності підприємства, а й ставить під сумнів її достовірність, а це призводить до негативного впливу на матеріальне та соціальне становище працівників. Прикладом виступає банкрутство великих американських компаній, співробітники яких зазнали значних матеріальних збитків унаслідок тривалих облікових фальсифікацій. Під «фальсифікацією облікових даних та фінансової звітності» автор пропонує розуміти процедуру порушення принципу соціальної справедливості як одну з причин погіршення соціального захисту працівників. Зв'язок між зазначеними причинами та наслідками облікової фальсифікації, які потребують відповідних регулюючих дій на законодавчому рівні та посилення соціальної відповідальності з боку роботодавців, наведено на рис. 1.5 [9].

Варто погодитись з думкою І. Жиглей, що «недостатність інформаційно-аналітичного забезпечення здійснення оцінки соціальної політики суб'єкта господарювання та формування достовірних макроекономічних показників викликає необхідність формування відповідної системи показників звітності про відповідальну діяльність суб'єктів господарювання» [10].

Забезпечення організаційно-управлінської підтримки КСВ передбачає встановлення Політики КСВ, мети підтримки КСВ, організаційні заходи із соціальної відповідальності, складання зовнішніх та внутрішніх звітів, широке використання міжнародних моделей регулювання соціальної звітності, використання інформації зовнішньої та внутрішньої соціальної звітності для реалізації Політики КСВ.



Рис. 1.5. Причинно-наслідковий зв'язок між обліковими фальсифікаціями та погіршенням соціального захисту працівників [10, с. 8]

Організація заходів із соціальної відповідальності. Обравши соціальне питання (або кілька питань) яке відповідає місії підприємства та добродійну організацію, яка уповноважена втілювати питання у життя, корпорація розробляє власну політику КСВ, у складі якої маркетинговий план реалізації обраної ініціативи, він включає маркетингові завдання, кількісні показники, спільно з добродійними організаціями корпорація визначає цільову аудиторію і розробляє маркетингову стратегію продуктів, з якими пов'язана компанія, шляхи стимулювання збуту, канали дистрибуцій та стратегію з просування тощо.

Створюється спеціальна система обліку та звітності, заохочення відповідальності та підзвітності, звітування та оприлюднення інформації про витрачання ресурсів спрямовані на пожертви, благо чинність, на волонтерську роботу тощо [11].

Передовий досвід успішних корпорацій свідчить, що у складі корпорації утворюється спеціальна служба (наприклад, центр соціальної відповідальності), яка управляє зусиллями корпорації у обраному напрямку стосовно управління людськими ресурсами. тобто організує, планує, координує, контролює та ін. зусилля корпорації. У плані заходів та бюджеті витрат служби передбачаються дії на досягнення соціальних цілей корпорації та виділені кошти, які потрібні на здійснення соціальних заходів Кошти виділяються залученим консалтингових та опитувальних компаній на збір інформації шляхом проведення опитувань (соціологічних опитувань, опитування суспільної думки, спеціальне Ad hoc лат. призначений для даного випадку

опитуваннями тощо), здійснення експертиз, оцінювань, проведення інтерв'ю, діагностики, опитування у internet-просторі тощо; витрати на просування ініціативи тощо. План-графік складання та подання звітності підприємства регламентує підготовку як зовнішнього Звіту про результати соціальної діяльності підприємства, так й внутрішніх звітів про виконання бюджету соціальних виплат, проведення акцій соціального спрямування та ін.

Відповідно до пп. 4.1.1. п. 4.1 рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку № 955 «Про затвердження Принципів корпоративного управління» від 22.07.2014 р. (надалі – Рішення № 955) крім комерційної мети товариству доцільно розкривати свою кадрову політику, політику в соціальній сфері, у галузі охорони навколишнього середовища тощо [12].

Звіт про результати соціальної діяльності підприємства. В результаті проведеного дослідження запропоновано форму соціального звіту – Звіт про результати соціальної діяльності підприємства. Саме тут закладений перший камінь у фундамент формування нової концепції соціальної звітності, пов'язаною з міжнародними моделями соціального звітування у світі та вимогам принципів корпоративного управління для управління людськими ресурсами. Запропонована форма звіту уможливить аналіз інформації, що розкривається у звіті як у рамках одного суб'єкта господарювання, так і в порівнянні з іншими підприємствами. При розкритті інформації в такому форматі така можливість всім зацікавленим користувачам надана.

Враховуючи міжнародні моделі соціального звітування (рис. 1.6) та Рішення № 955 [12] пропонується впровадити форму соціального звіту – Звіт про результати соціальної діяльності підприємства (табл. 1.4), який має практичну цінність та соціальну значущість для забезпечення сталого розвитку вітчизняних суб'єктів господарювання з управління персоналом. Звіт про результати соціальної діяльності підприємства складається із п'яти розділів: 1) підходи до організації праці; 2) благодійна діяльність; 3) права людини; 4) взаємодія із суспільством; 5) відповідальність за продукцію.

Формування внутрішньої звітності про соціальні заходи. Розглянемо утворення внутрішньої соціальної звітності на прикладі звітування про управління трудовими ресурсами. Забезпечення діяльності підприємств можливо лише за умов наявності та ефективного використання людських, матеріальних та фінансових ресурсів, тобто даних про чисельність та склад працівників, виробничі запаси, нематеріальні активи та основні засоби, витрати та доходи, фінансові результати, рух грошових коштів, які є головними елементами цілісної системи управління.

При цьому звітна інформація як про наявний ресурсний потенціал, так і про ефективність використання праці, витрати на забезпечення умов праці тощо є однаково важливою, оскільки потенційні можливості рентабельної роботи, закладені в наявних ресурсах, можуть бути зведені нанівець відсутністю належного контролю менеджерів у процесі організації праці та управління людським капіталом.

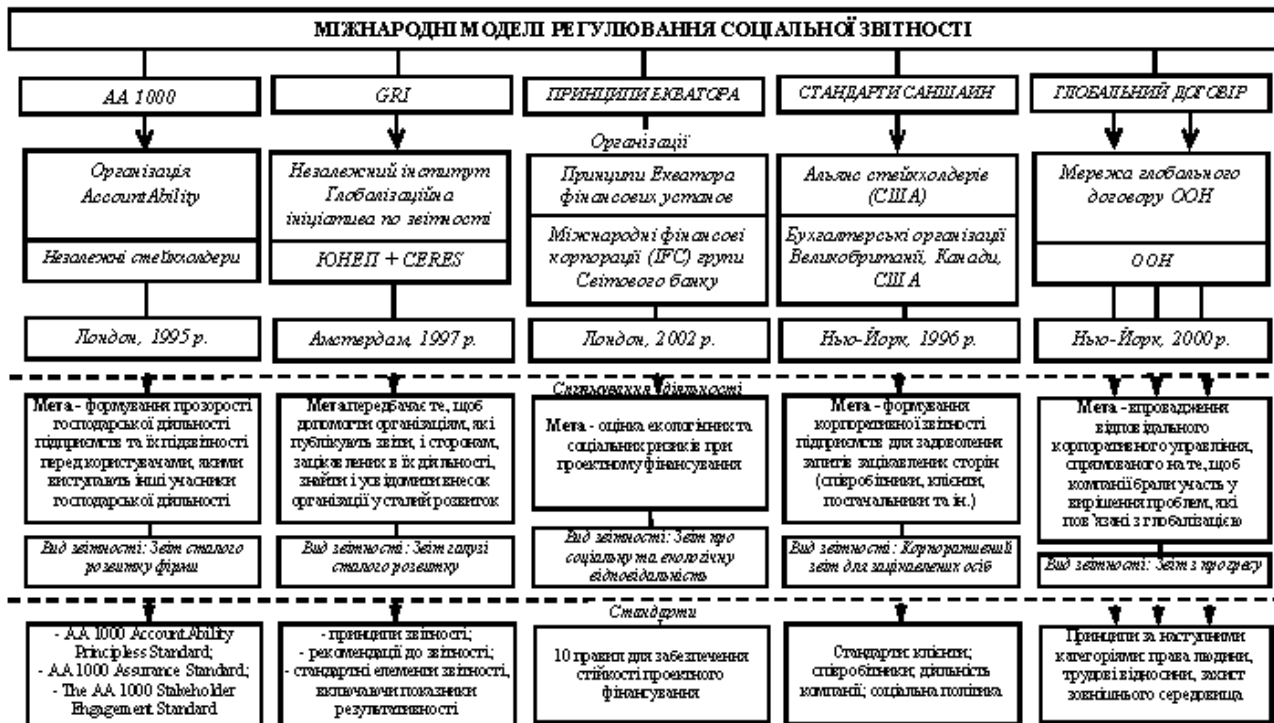


Рис. 1.6. Характеристика міжнародних моделей соціального звітування в світі

[11, с. 75]

Таблиця 1.4

**Форма соціальної звітності «Звіт про результати соціальної діяльності підприємства»
(розроблено на основі дослідження М. Краснової [13])**

Найменування показників	Звітний період (Попередній період)	
	Загальна чисельність	В т.ч. керівництво
1	2	3
Розділ 1. Підходи до організації праці при управлінні людськими ресурсами		
1.1. Внутрішня соціальна політика:		
- порядок оплати праці		
- організація внутрішнього та зовнішнього навчання		
1.2. Склад працівників: Загальна чисельність персоналу в розбивці за такими ознаками, пояснення суттєвих змін у чисельності або структурі персоналу:		
- повна зайнятість		
- часткова зайнятість		

Всього зайнятих:		
- жінок		
- чоловіків		
Всього за статтю:		
- до 30 років		
- від 30 до 50 років		
- понад 50-ти років		
Всього за віком:		
Пояснення суттєвих змін у чисельності або структурі персоналу у звітному періоді в порівнянні з попереднім		
1.3. Кількість працівників, які вибули		
Відомості про працівників, звільнених за всіма підставами в розрізі таких ознак:		
- повна зайнятість		
- часткова зайнятість		
Всього зайнятих:		
- жінок		
- чоловіків		
Всього за статтю:		
- до 30 років		
- від 30 до 50 років		

- понад 50-ти років		
Пояснення суттєвих змін в кількості звільнених працівників у звітному періоді в порівнянні з попереднім		
1.4. Виплати та пільги працівникам		
Дані про добровільні виплати та пільги, що були надані працівникам у розрізі виплат:		
- страхування життя		
- страхування здоров'я		
- компенсації у випадках непрацездатності / інвалідності		
- добровільне пенсійне страхування		
- компенсації частини коштів на відпочинок		
1.5. Охоплення працівників колективним договором		
Відомості про відсоткове співвідношення числа працівників, що беруть участь у колективному договорі до середньооблікової чисельності працівників за відповідний період:		
- частка працівників, охоплених колективним договором		
Основні (суттєві) положення колективного договору за відповідний період		

1.6. Мінімальний період повідомлення працівників		
Мінімальний термін повідомлення працівників про майбутні зміни в діяльності підприємства, що можуть суттєвим чином вплинути на інтереси працівників, характер цих змін:		
- у звітному році була здійснена реорганізація підприємства у формі приєднання до неї дочірнього підприємства		
- щорічно на підприємстві здійснюється реструктуризація з метою оптимізації роботи департаментів, частина працівників була скорочена або переведена в інші структурні підрозділи		
- щорічно компанія купує (продає) дочірні підприємства		
1.7. Травматизм на виробництві		
Дані про кількість працівників, які отримали травми на виробництві, і у яких були виявлені професійні захворювання:		
- основні травми у працівників виникають при експлуатації обладнання		
- основним професійним захворюванням працівників є погіршення зору		
- травми або професійні захворювання зі смертельним результатом		

1.8. Втрати робочого часу		
Відношення кількості невідпрацьованих днів всіх працівників за звітний період внаслідок захворювань з усіх причин, за винятком дородових і післяпологових відпусток (відповідно до даних лікарняних листів), до загальної кількості робочих днів середньооблікового числа працівників		
1.9. Охорона праці		
Відомості про заходи, що проводяться з метою забезпечення охорони праці працівників, а також їх фінансову оцінку загалом і в розрахунку на одного працівника:		
- організація безпеки на робочих місцях співробітників в розрахунку на одного співробітника		
- загальний обсяг витрат на охорону праці		
1.10. Здоров'я працівників		
Відомості про організацію заходів щодо поліпшення здоров'я працівників, а також кількість працівників, що скористалися такими благами:		
- щорічна обов'язкова диспансеризація працівників		
- кількість працівників, що пройшли щорічну обов'язкову диспансеризацію		
- проведення спартакіади		

- число працівників, що брали участь у спартакіаді		
- створення зони відпочинку працівників		
- число працівників, що скористалися зонами відпочинку		
1.11. Навчання працівників		
Дані про середню кількість годин навчання, організованого за рахунок підприємства, за звітний період у розрахунку на одного працівника, а також про види і характер такого навчання:		
- середня кількість годин навчання в розрахунку на одного працівника		
- відомості про види і характер проведеного навчання у звітному періоді		
1.12. Витрати на навчання працівників		
Відомості про загальні витрати на навчання працівників, а також в розрахунку на одного працівника:		
- обсяг фактичних витрат на навчання в розрахунку на одного працівника		
- загальний обсяг витрат на навчання		
1.13. Оцінка ефективності роботи персоналу		
Відомості про частку числа працівників, що пройшли оцінку на предмет ефективності роботи у звітному періоді:		

- частка кількості працівників, що пройшли оцінку – на підприємстві прийнята система річної оцінки ефективності роботи працівників, за результатами якої виплачується премія, оцінка проводиться відповідно до регламенту, прийнятим на підприємстві		
- частка кількості працівників, що пройшли оцінку – на підприємстві діє система щомісячної оцінки, яка передбачає бесіду керівника зі своїми підлеглими, а також напрямок оцінюваного працівника на навчання		
1.14. Мінімальні оклади		
Процентне співвідношення мінімального базового окладу працівників в істотних регіонах присутності до мінімального розміру оплати праці, встановленому у відповідних регіонах		
1.15. Співвідношення окладів жінок і чоловіків		
Інформація про співвідношенні базових окладів жінок і чоловіків (без урахування додаткових пільг і виплат):		
- співвідношення базового окладу – працівників, зайнятих в основному виробництві		
- співвідношення базового окладу – співробітників бек-офісів (бухгалтерія, юридичний відділ)		

1.16. Частка працівників, що залишилися працювати на термін більше 12 місяців після повернення з тривалої відпустки		
Відомості про частку кількості працівників у загальній їх кількості з розподілом за статтю та відображенням керівного складу:		
- жінки		
- чоловіки		
Розділ 2. Благодійна діяльність		
2.1. Невідкладна допомога населенню		
Відомості про проведені заходи з надання допомоги населенню з важкими захворюваннями, фінансова оцінка:		
- інформація про проведений захід у звітному періоді		
- фінансова оцінка проведеного заходу		
2.2. Допомога дитячим будинкам		
Інформація про сутність заходів, фінансова оцінка інформація про проведений захід у звітному періоді:		
- фінансова оцінка проведеного заходу		
- інформація про проведений захід у звітному періоді		

2.3. Робота з дітьми		
Відомості про заходи, пов'язані з розвитком дітей, фінансова оцінка:		
- інформація про проведений захід у звітному періоді		
- фінансова оцінка проведеного заходу		
2.4. Робота з молоддю		
Інформація про всі види робіт, що проводяться з молоддю з метою забезпечення їх сталого та позитивного морального розвитку, фінансова оцінка:		
- інформація про проведений захід у звітному періоді		
- фінансова оцінка проведеного заходу		
2.5. Професійне становлення та розвиток молодих фахівців		
Інформація про заходи, що передбачають підготовку, відбір та оцінку можливостей молоді працювати в складі команди працівників підприємства, фінансова оцінка		
- інформація про проведений захід у звітному періоді		
- фінансова оцінка проведеного заходу		
2.6. Здоров'я населення		
Відомості про всі організовані підприємством заходах, по поліпшенню і підтримці здоров'я та здорового способу життя населення:		

- фінансова оцінка відомості про проведений захід у звітному періоді		
- фінансова оцінка проведеного заходу		
2.7. Будівництво житлових будинків		
Дані про будівництво житлових будинків для працівників та їх сімей, фінансова оцінка:		
- дані про будівництво житлових будинків у звітному періоді		
- фінансова оцінка благодійної допомоги		
2.8. Будівництво спортивних і культурних центрів		
Відомості про будівництво спортивних і культурних центрів на добровільній ініціативній основі (не в рамках договірних відносин з адміністрацією регіону), мета будівництва, масштаби, наповнюваність центрів, фінансова оцінка:		
- відомості про будівництво спортивних і культурних центрів у звітному періоді		
- фінансова оцінка благодійної допомоги		
2.9. Культура і мистецтва		
Інформація про цілі і сутності заходів у галузі культури і мистецтва, фінансова оцінка:		
- інформація про проведений захід у звітному періоді		
- фінансова оцінка проведеного заходу		

2.10. Інша благодійна допомога		
Відомості про інші види благодійної допомоги, яка не знайшла відображення при розкритті результатів соціальної діяльності, фінансова оцінка:		
- інформація про інші види благодійної допомоги у звітному періоді		
- фінансова оцінка проведених заходів		
Розділ 3. Права людини		
3.1. Відомості про загальну кількість випадків дискримінаційних дій, виявлених на підприємстві		
- перша категорія виконаних дій - накладення штрафів		
- друга категорія виконаних дій - звільнення		
3.2. Скорочення штату та працевлаштування працівників		
Інформація про кількість працівників, звільнених через скорочення внаслідок проведення підприємствами оптимізації чисельності персоналу, своїх структур або бізнес-процесів, або реорганізації її дочірніх підприємств у формі приєднання до материнського підприємства; число працівників, працевлаштованих силами підприємства в інші організації:		
- загальна кількість скорочених працівників внаслідок приєднання дочірніх підприємств		

- загальна кількість скорочених працівників внаслідок оптимізації бізнес-процесів, структури та чисельності підприємства		
- в т.ч. загальна кількість працевлаштованих працівників силами компанії в інші підприємстві		
3.3. Частка компетентних працівників відділу безпеки		
Відомості про частку числа працівників відділу безпеки, що пройшли формалізоване навчання політиці чи конкретним процедурам у галузі прав людини та їх дотримання в діяльності служб безпеки:		
- частка числа співробітників служб безпеки, які пройшли відповідне навчання		
3.4. Трудові спори		
Інформація про кількість трудових спорів, пов'язаних з поновленням на роботі, стягнення заробітної плати, матеріальної відповідальністю, зміною істотних умов праці тощо:		
- перша категорія виконаних дій - задоволення прохання збереження робочого місця за умови ефективної роботи		

Розділ 4. Взаємодія з суспільством		
4.1. Антикорупційне навчання - частка працівників		
Дані про частку числа співробітників, що пройшли підготовку щодо профілактики корупції у звітному періоді в загальній чисельності працівників, відомості про методи боротьби з корупцією:		
- частка кількості працівників, що пройшли навчання антикорупційній політиці та процедурам організації		
- методи, що застосовуються для боротьби у звітному періоді		
Розділ 5. Відповідальність за продукцію		
5.1. Забезпечення якості продукції, товарів і послуг		
Інформація про частку обсягу реалізованих у звітному періоді продукції, товарів або послуг, весь процес виробництва яких сертифікований на відповідність загальноприйнятим стандартам систем якості в загальному обсязі реалізованих у тому ж періоді продукції, товарів і послуг:		
- перша істотна категорія продукції, товарів і послуг		
- стандарт, відповідно з яким був здійснений контроль		

5.2. Підвищення якості продукції, товарів і послуг		
Інформація про частку вироблених продукції, товарів або послуг, охоплених процедурами перевірки на предмет поліпшення їх впливу на здоров'я та безпеку споживачів, в загальному обсязі вироблених в тому ж періоді продукції, товарів і послуг:		
- перша істотна категорія продукції, товарів і послуг		
- виявлення можливості підвищення якості першої категорії продукції, товарів і послуг		
5.3. Інформація про маркування продукції і товарів		
Частка продукції, дані про неї та її маркуванні для покупців, у загальному обсязі вироблених в тому ж періоді продукції по кожній категорії:		
- перша істотна категорія продукції, товарів і послуг		
- вимоги процедур про розміщення інформації та маркування першої категорії продукції		

Організація складання та надання внутрішньої звітності оформлюється у відповідних організаційно-технічних заходах підприємства; наприклад, у Положенні про внутрішньогосподарську звітність, графіку документообігу звітності, внесення у службові обов'язки та посадові інструкції працівників робіт зі складання та використання звітності, облікової політики підприємства тощо.

Користувачами внутрішньої звітності є внутрішні служби управління підприємства – адміністрація, обліковий апарат, менеджери, керівники структурних та функціональних підрозділів. Дані внутрішньої звітності використовуються для прийняття управлінських рішень, контролю за виконанням рішень тощо

На підставі даних внутрішньої звітності визнаються відхилення від запланованого рівня та проводиться контроль за відхиленнями. Форми внутрішньої звітності, порядок її складання, строки подання, відповідальність за неподання та внесення у них недостовірних даних підприємство визначає самостійно. На побудову внутрішньої (управлінської) звітності впливають: структура управління підприємством, специфіка його діяльності, види продукції (робіт, послуг), ринки збуту тощо. Внутрішня звітність найчастіше складає комерційну таємницю підприємства.

Ефективне управління людськими ресурсами, включаючи подання зовнішньої звітності про таку діяльність передбачає накопичення інформації та складання внутрішніх звітів. Внутрішня (управлінська) звітність – це взаємопов'язаний комплекс узагальненої

інформації про умови та підсумки діяльності підприємства та всіх його підрозділів, сегментів діяльності; вона включає фінансові та нефінансові показники, які дозволяють здійснювати управління підприємством в цілому та його підрозділами. Метою складання внутрішньої (управлінської) звітності є інформаційне забезпечення виконання управлінським персоналом підприємства функцій планування, аналізу, прийняття рішень та контролю за його діяльністю. Внутрішня звітність (внутрішньогосподарська, управлінська звітність тощо) розробляється самим суб'єктом господарювання, вона використовується всередині підприємства менеджерами різних рівнів. Внутрішня звітність не регламентована нормативно-правовими актами директивних органів. Основу такої звітності складають управлінські звіти за окремими підрозділами, виконання певних завдань, звіти про витрачання ресурсів на забезпечення умов праці тощо. У табл. 1.5 наведено основні рекомендації внутрішньої звітності про реалізацію корпоративної соціальної відповідальності.

Таблиця 1.5

**Характеристика внутрішньої звітності
про проведені заходи із реалізації проекту КСВ**

Елемент звіту	Характеристика
Кому подається звіт	Органу корпорації, який відповідає за реалізацію політики соціальної відповідальності корпорації
Інформаційні джерела заповнення звіту	Дані про виконання / невиконання запланованих заходів, про витрачання ресурсів, пов'язаних із реалізацією заходів та соціальних інвестицій

Продовження табл. 1.5

Тип документу	Звітний, уточнюючий
Періодичність складання	Один раз в квартал, за підсумками року або за реалізацією окремих соціальних інвестицій
Звітний період	Календарний квартал, наростаючим підсумком з початку року, заходи за
Наявність порядку заповнення	Порядок заповнення та форму/форми звітності затверджений органом із здійснення КСВ
Наявність додатків до звіту	Доречні додатки щодо виконання характеру запланованих заходів та витрат, пов'язаних з їх реалізацією, додаються
Адміністрування звіту	Зазначається приналежність підрозділу корпорації який звітує до окремих видів діяльності, виробництв, надання послуг, виконання угод тощо

Система показників внутрішньої та зовнішньої звітності стосовно наявності ресурсів, праці та її оплати має забезпечити безперервний контроль за їх використанням, визначенням витрат робочого часу за видами діяльності, обсягу виробітку, рівня виконання змінних завдань, нарахованої оплати праці, своєчасності розрахунків з працівниками, використання фонду оплати праці.

Оскільки витрати праці не є однорідними, їх групують з метою контролю за видами – на основну і додаткову; за елементами – погодинна, відрядна, преміальна, оплата простоїв; за складом працівників – спискові, штатні, сумісники, за договорами підряду; за категоріями працівників – робітники, службовці, в т.ч.

керівники. Така класифікація зумовлює розширення змісту як зовнішньої, так, особливо, внутрішньої звітності, оскільки в останній витрати на оплату праці та нарахування групують за видами продукції та центрами відповідальності, найчастіше – структурними підрозділами підприємства.

Зокрема, статистична звітність включає такі форми як «Звіт з праці», форма № 1-ПВ місячна. Цю форму складають підприємства усіх форм власності. Всі підприємства подають щокварталу форму «Звіт з праці», форма № 1-ПВ (квартальна), а не пізніше 7 лютого наступного за звітним року річну форму 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання».

В якості внутрішньої звітності використовуються практично всі документи і реєстри з обліку працівників, робочого часу, оплати праці: особові картки, Табель обліку робочого часу, розрахунково-платіжні відомості та ін., включаючи виробничі звіти, у яких групують витрати праці за видами виробництва тощо.

На основі такого групування за даними внутрішньої звітності здійснюють контроль наявності та використання праці та її оплати як в цілому по підприємству, так і за окремими центрами відповідальності. У той же час слід зазначити, що така класифікація витрат на оплату праці використовується також при складанні зовнішньої, головним чином статистичної звітності.

Власне у внутрішньої (управлінської) звітності знаходить відображення детальніша інформація, пов'язана з використанням трудових ресурсів підприємства. Вона

включає дані про приймання на роботу чи звільнення працівників, нормування їхньої чисельності, професійну орієнтацію і навчання, перепідготовку, просування про службі керівних кадрів – підвищення на посаді, пониження, переведення на іншу роботу, звільнення тощо.

Тому, крім групування оплати праці за ознакою її включення до собівартості продукції (робіт, послуг) та у витрати, на затрати з оплати праці працівників, безпосередньо зайнятих у виробничому процесі, та виплати стимулюючого характеру (перші складаються з оплати праці за відрядними нормами та розцінками, а другі – з надбавок за якість роботи й високу майстерність, за стаж роботи, винагороди за вислугу років, премії тощо) у внутрішній звітності наводиться інформація за рядом інших ознак.

Зокрема, використовуються дані про витрати, пов'язані з оплатою простоїв, усуненням браку продукції за відсутності винних в цьому, доплати за відхилення від нормальних умов роботи, за роботу у нічний час, за понадурочні роботи, переміщення на іншу нижче оплачувану роботу, яка не відповідає кваліфікації робітника. Такі витрати розцінюються як непродуктивні і тому їм повинна приділятися максимальна увага.

Практика складання інформації про екологічну діяльність підприємств РФ у сфері раціонального природокористування, охорони навколишнього середовища та екологічної безпеки передбачає відображення на рахунках бухгалтерського обліку капітальних кладень, поточних витрат, джерел покриття витрат, активів та зобов'язань. Такі дані класифікуються як

супутня інформація щодо бухгалтерської звітності. В той же час зазначається утворення додаткової інформації: перелік основних та запланованих заходів та характеристика фінансових наслідків для майбутніх періодів; дані, які містяться у внутрішній звітності організації, які формують систему екологічної інформації [14].

Використання інформації зовнішньої та внутрішньої соціальної звітності для реалізації політики КСВ. Складання та змістовне інформаційне наповнення звітності (як зовнішньої так й внутрішньої) відповідає вимогам оцінювання корпоративних соціальних ініціатив є обчислення прибутковості цих ініціатив, тобто на перший план виходить вирішення економічної проблеми [11]. Соціальна звітність відображає результати діяльності у звітному періоді порівняно з базовим періодом; форми звітності довільні або згідно із ухваленими нормативними документами, носять добровільний характер [15]. Зовнішня соціальна звітність розглядається як призначена для зовнішніх користувачів, існують суспільно визнані вимоги для її складання, вона відноситься до спеціалізованої звітності, розкриває діяльність на рівні підприємства (корпорації), подається періодично. Зовнішня соціальна звітність може розглядатися як складова фінансової звітності корпорації. Внутрішня соціальна звітність класифікується як управлінська звітність, відображає умови та результати діяльності у визначеному напрямку, включає фінансові та не фінансові показники, спеціалізована, періодична, первинна, стандарти такої звітності відсутні. За значенням для

діяльності корпорації така діяльність та звітність про неї відносяться до інфраструктурних, периферійних, які не розкривають господарську діяльність корпорації, але розкривають зміст та результативність соціальної діяльності корпорації в тому числі управління людськими ресурсами. Така звітність вважається нерегламентованою звітністю, вона відповідає моді та носить рекламно-довідковий характер.

Загальне призначення соціальної звітності, як зовнішньої, так й внутрішньої – управління соціальною, екологічною діяльністю корпорації, діяльність з працевлаштування тощо; вона є складовою КСВ.

На підставі інформації соціальної звітності приймаються управлінські рішення: розширення цільової аудиторії потенційних споживачів, зміна маркетингової стратегії, застосування нових прийомів симулювання збуту (проведення акцій щодо знижок, надання бонусів, зміна товарної лінійки, збільшення бюджету витрат на соціальні заходи тощо), модернізація стратегій просування продукції, ефективні рекламні акції, вдосконалення системи збору інформації, поглиблене вивчення запитів нових сегментів ринку, змінювати благодійні акції тощо. Налагоджена звітність допомагає прийняти рішення щодо головних питань – продовжувати роботу у даному сегменті ринку чи свідомо зменшувати витрати на благодійність, переходити на діяльність у інші сегменти; активізувати діяльність у філіях, відокремлених підрозділах, дочірніх підприємствах та ін.

Невирішені питання. Порушені в розділі питання не є вичерпними й потребують доповнень, змін, уточнень та

конкретизації. Формування звітності про соціальну діяльність передбачає систему оціночних коефіцієнтів, показників, індикаторів. Вибір напрямів соціальної діяльності – оптимізація грошових потоків, аналіз рівнів фінансових та інших ризиків, забезпечення рівномірного надходження та вкладання коштів у діяльність, встановлення ефективності використання ресурсів тощо. При невизначеності вимог користувача соціальної звітності проблематично встановити формат звітності, який задовольняв би інтереси всіх стейкхолдерів; повинні бути виділені критерії соціально-економічного та природоохоронного розвитку підприємства та управління людськими ресурсами, визнання результативності операцій потребує на розробку методики формування індикаторів; повинен бути встановлений статус такої звітності у інформаційному полі управління; визначення рівня КСВ, узгодженість вимог щодо соціальної відповідальності при застосуванні сучасних програм з управління, наприклад SAP R/3 (SAP ERP), іншого сучасного програмного забезпечення управління ресурсами великими та середніми підприємствами. На часі формування не тільки соціальної звітності, а також соціального обліку, внутрішнього та зовнішнього соціального аудиту.

Слід врахувати також зміни щодо бачення на просторах різних економічних систем ходу просування та розвитку соціальної відповідальності. Стосовно Європи, наприклад «...зараз на перший план виходить питання рентабельності. Деякі країни йдуть шляхом найменшого опіру – наприклад, знижати витрати [соціального

характеру] там, де протидія суспільства буде, скоріш за все, найменшою. У зв'язку з цим скорочення витрат повинно сполучатися із більш широким баченням ситуації у областях, які зачіпаються. Йти слід шляхом економії при одночасному підвищенні якості послуг» [16, с. 120]. Як можливий варіант виходу – перехід від соціального забезпечення до державних соціальних інвестицій [16, с. 106-100].

Висновки. Забезпечення організаційно-управлінської підтримки КСВ у ринковому середовищі вимагають відповідних змін у обліково-звітному інструментарії. Звітування із соціальної відповідальності – це інститут публічного прилюдного інформування про благочинну діяльність та результативність функціонування суб'єкта ринку з урахуванням визнаних критеріїв. Успішна реалізація проекту корпорації із КСВ передбачає виконання комплексу заходів з управління. Спеціально утворена служба корпорації збирає інформацію про соціальну, екологічну діяльність та управління персоналом, основу якої містять внутрішні звіти підрозділів корпорації про виконання запланованих заходів та витрачання фінансових, матеріальних та трудових ресурсів. Складання внутрішніх звітів підпорядковане вимогам надання інформації службою корпорації про виконання запланованих соціальних заходів. Розробляється механізм збирання даних, складаються плани та графіки підготовки та подання звітів. Для цього використовуються як дані бухгалтерського обліку (збільшення (зменшення) виручки від реалізації, утворення резервів, забезпечень, оплата матеріалів,

товарів, оплата праці робітників, оплата послуг зовнішніх компаній тощо), так й дані за результатами опитувань, анкетування. Звітність сприяє вдосконаленню інформаційного забезпечення розробці та реалізації управлінських, соціальних, екологічних та трудових програм. Звітування та звітність дозволяють проводити моніторинг стану зовнішнього та внутрішнього середовища, соціальний та екологічний аудит, рівень дотримання соціальних та екологічних стандартів та ін. Налагоджена регулярна звітність є альтернативою виконуваних зараз малоефективних разових, нерегулярних опитувань, анкетувань. Оскільки зовнішня звітність про соціальний розвиток має лише окремі ознаки фінансової звітності, доречно таку звітність класифікувати як нефінансову, спеціальну звітність корпорації.

Список використаних джерел:

1. Безверхий К. Соціально-орієнтована звітність підприємства [Текст] / К. Безверхий // Бухгалтерський облік і аудит. – 2015. – № 2-3. – С. 70-78.

2. Пантелеєв В.П. Еволюція якості звітності: від економічної теорії через консолідацію фінансової звітності до корпоративної соціальної відповідальності [Текст] / В.П. Пантелеєв // Облік, економіка, менеджмент, наукові нотатки. Міжнародний збірник наукових праць; відповід. ред. І.Б. Садовська. Вип. 4. - Луцьк: РВВ Луцький НТУ, 2014. – С. 328-338.

3. Жиглей І.В. Бухгалтерський облік соціальної відповідальної діяльності для суб'єктів господарювання :

необхідність та орієнтири розвитку: Монографія [Текст] / І.В. Жиглей. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – 496 с.

4. Жук И.Н. Управление: слов.-справ. / И.Н. Жук. – М.: Анкил, 2008. – 798 с.

5. Редько О.Ю. Аудит в Україні: Монографія [Текст] / О.Ю. Редько. – К.: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2008. – 493 с.

6. Економічний енциклопедичний словник у 2 т. - Т. 2 [Текст] / Мочерний С.В., Ларіна Я.С., Устенко О.А., Юрій С.І.; за ред. С.В. Мочерного. – Львів: Світ, 2006. – 568 с.

7. Voestalpine: Офіційний сайт компанії. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.voestalpine.com/group>.

8. Пояснювальна записка до Звіту про виконання фінансового плану ДП «Антонов» за III квартал 2014 р. [Текст]. – К., 2014. – 56 с.

9. Шкуліпа Л.В. Бухгалтерський облік та аналіз операцій з соціального захисту працівників підприємства: теорія і методика: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09 Бухгалтерський облік, аналіз та аудит [Текст] / Л.В. Шкуліпа. – К., 2014. – 20 с.

10. Євдокимов В.В. Міжнародні моделі регулювання звітності сталого розвитку: аналіз сучасного стану: Монографія [Текст] / В.В. Євдокимов, Д.О. Грицишен, О.О. Грищенко, О.М. Барішнікова. – Житомир: ЖДТУ, 2013. – 200 с.

11. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для

вашої компанії та суспільства [Текст] / Ф. Котлер, Н. Лі; пер. з англ. С. Яринич. – К.: Стандарт, 2005. – 302 с.

12. Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку № 955 «Про затвердження Принципів корпоративного управління» від 22.07.2014 р. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nssmc.gov.ua/user_files/law/18922/1406127204.doc.

13. Краснова М.В. Учетно-методический инструментарий формирования социальной отчетности публичных компаний: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.12 «Бухгалтерский учет, статистика» [Текст] / М.В. Краснова. – М., 2013. – 207 с.

14. Касьянова Г.Ю. Отчётность: бухгалтерская и налоговая [Текст] / Г.Ю. Касьянова. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: АБАК, 2014. – 464 с.

15. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: Монографія [Текст] / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра экон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.

16. Гидденс Энтони. Неспokoйный и могущественный континент: что ждет Европу в будущем? [Текст] / Энтони Гидденс; пер. с англ. А. Матвеевко, М. Бендет. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2015. – 145 с.