

УДК 005:334.316

JEL F52, E71

DOI 10.32782/2786-765X/2025-11-19

Кібальніков А.В.

здобувач третього рівня вищої освіти,
Національний університет харчових технологій
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1136-1313>

Іванюта Т.М.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки і права,
Національний університет харчових технологій
ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1386-7313>

ЕКОНОМІЧНІ ІНДИКАТОРИ СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ В ОЦІНЦІ РІВНЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

У статті аргументовано, що формування системи економічних індикаторів соціальної складової є необхідною умовою не лише для забезпечення соціально-економічної безпеки, але й для досягнення сталого розвитку підприємств харчової промисловості. Виокремлено групи індикаторів: рівень доходів і оплати праці (середньомісячна заробітна плата працівників, середня заробітна плата, співвідношення середньої зарплати на підприємстві до середньої зарплати у галузі / регіоні, частка витрат на оплату праці у структурі собівартості продукції, частка премій, надбавок та інших стимулюючих виплат у загальному фонді оплати праці, коефіцієнт співвідношення мінімальної та максимальної зарплати на підприємстві, динаміка середньої заробітної плати, частка працівників із зарплатою нижче середньої по підприємству, рівень реальної заробітної плати (з урахуванням інфляції), зайнятість та кадрова стабільність (середньооблікова чисельність працівників, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт стабільності кадрів, рівень використання робочого часу, коефіцієнт сумісництва, рівень прогулів та неявок з неповажних причин, частка працівників, які пройшли підвищення кваліфікації / навчання, середній стаж роботи працівників, коефіцієнт заміщення кадрів), соціальний розвиток і мотивація (витрати на підвищення кваліфікації та навчання персоналу, частка працівників, які пройшли курси/тренінги протягом року, частка соціальних виплат і пільг у структурі витрат на персонал, середній розмір премій та бонусів на одного працівника, частка працівників, які отримують премії та надбавки, частка працівників, охоплених програмами медичного страхування / оздоровлення, кількість заходів соціального характеру, частка витрат на соціальний пакет у собівартості продукції, рівень задоволеності працівників соціальною політикою підприємства), умови та безпека праці (кількість нещасних випадків на виробництві, коефіцієнт частоти травматизму, коефіцієнт важкості травматизму, частка працівників, які пройшли інструктаж та навчання з охорони праці, забезпеченість працівників засобами індивідуального захисту, частка витрат на охорону праці у загальних витратах підприємства, кількість робочих місць, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам, рівень профзахворювань, частка працівників, які пройшли медичні огляди, частота порушень трудової дисципліни, пов'язаних з порушенням правил безпеки). Обґрунтовано, що економічні індикатори соціальної складової є важливим інструментом для виявлення сильних і слабких сторін підприємства в соціально-економічній сфері. Їхнє системне застосування дозволяє не лише визначати рівень соціально-економічної безпеки, а й розробляти дієві заходи з підвищення конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості.

Ключові слова: соціально-економічна безпека, підприємства харчової промисловості, індикатори соціальної складової, оцінка, група.

Постановка проблеми. Необхідність формування економічних індикаторів соціальної складової пояснюється тим, що саме вони дають змогу комплексно оцінити взаємозв'язок між соціальними та економічними результатами діяльності підприємства. Соціальна стабільність у колективі безпосередньо впливає на продуктивність праці, якість виготовленої продукції, рівень плинності кадрів і, зрештою, на фінансові результати підприємства [1]. Крім того, системне відстеження соціально-економічних

показників дозволяє своєчасно виявляти і попереджати можливі ризики, зокрема, від незадоволеності умовами праці та низького рівня оплати до конфліктних ситуацій, що можуть знизити ефективність виробництва або спричинити соціальну напругу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання соціально-економічної безпеки широко піднімаються у науковій літературі. Цьому присвятили дослідження В. Білоус, О. Білорус, Д. Богиня, Т. Васильців, Б. Данилишин, Р. Дацків, Я. Жаліло,

К. Зайченко, Л. Ільчук, А. Кірієнко, Г. Козаченко, О. Коленда, М. Копитко, В. Куценко, І. Мойсеєнко, В. Мунтіян, Г. Пастернак-Таранушенко, Р. Покотиленко, В. Пономарьов, С. Пирожков, А. Силкін, В. Паламарчук, Г. Пастернак-Таранушенко, Ю. Порохнявий, Л. Семів, В. Скуратівський, І. Сосновська. Разом із тим, попри вагомий внесок зазначених учених, питання вивчення індикаторів соціальної складової в оцінці рівня соціально-економічної безпеки підприємств харчової промисловості потребують подальшого дослідження.

Метою статті є ідентифікація індикаторів соціальної складової в оцінці рівня соціально-економічної безпеки підприємств харчової промисловості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для підприємств харчової промисловості важливим є не лише технологічний розвиток і фінансова стійкість, а й створення позитивного іміджу соціально відповідального роботодавця, що значно підвищує конкурентоспроможність і сприяє залученню та утриманню кваліфікованих кадрів. Інтеграція соціальної складової у систему економічних індикаторів забезпечує орієнтацію на довгострокову перспективу, допомагає уникати кадрових криз і підтримувати баланс між економічними інтересами підприємства та потребами персоналу.

В умовах воєнних дій, економічних криз та активних міграційних процесів такі індикатори набувають особливого значення, адже дозволяють швидко оцінювати масштаби загроз і приймати ефективні управлінські

рішення. Таким чином, формування системи економічних індикаторів соціальної складової є необхідною умовою не лише для забезпечення соціально-економічної безпеки, але й для досягнення сталого розвитку підприємств харчової промисловості (рис. 1).

Група індикаторів «Рівень доходів і оплати праці» є однією з ключових у системі оцінки соціальної складової соціально-економічної безпеки підприємств харчової промисловості, оскільки саме заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і водночас найвагомим елементом мотивації їхньої трудової діяльності. Для галузі, що безпосередньо забезпечує населення продуктами харчування, питання стабільності та достатності оплати праці має подвійне значення: з одного боку, воно впливає на якість трудового потенціалу, а з іншого, – визначає здатність підприємства залучати та утримувати кваліфікованих кадрів, що є критично важливим в умовах високої конкуренції на ринку праці (табл. 1).

Урахування цієї групи індикаторів у соціальній складовій безпеки підприємств харчової промисловості необхідне тому, що низький рівень оплати праці веде не лише до соціального невдоволення, а й до зниження продуктивності праці, збільшення конфліктності у колективі та послаблення економічних результатів підприємства. Навпаки, належний рівень доходів формує лояльність працівників, сприяє зниженню плинності кадрів, підвищує зацікавленість у результатах діяльності та стимулює професійний розвиток [2].

Таким чином, індикатори доходів і оплати праці є базовими орієнтирами, що дозволяють

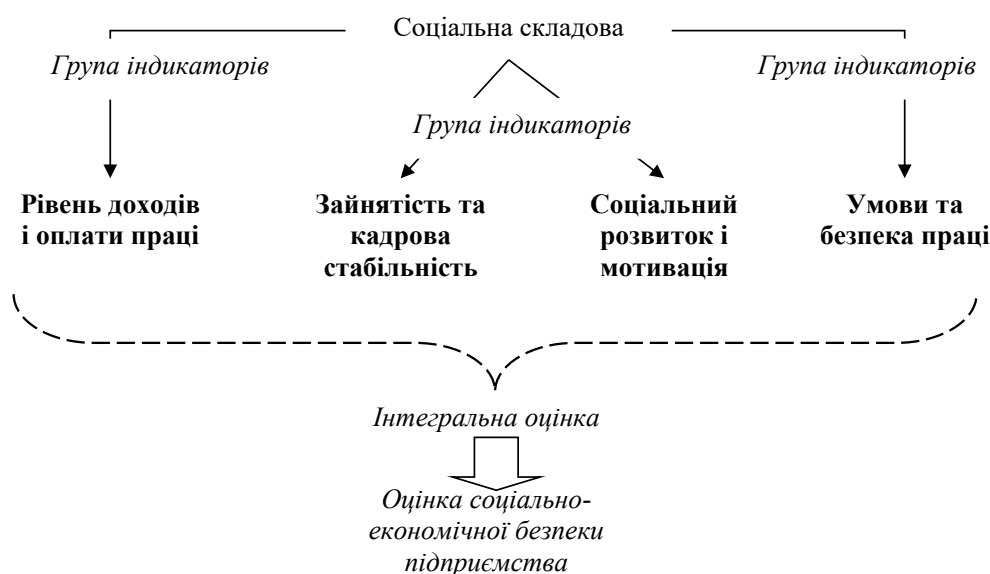


Рис. 1. Індикатори соціальної складової в оцінці рівня соціально-економічної безпеки підприємств харчової промисловості

Джерело: розробка авторів

Таблиця 1

Показники групи індикаторів «Рівень доходів і оплати праці»

Показник	Джерело	Характеристика
Середньомісячна заробітна плата працівників	Бухгалтерська звітність, форма №1-ПВ (статистика праці)	Відображає середній рівень доходу персоналу, показує конкурентоспроможність підприємства на ринку праці.
Середня заробітна плата по категоріях персоналу (робітники, ІТП, керівники)	Бухгалтерський облік (нарахування по відомостях)	Дає змогу оцінити справедливість і диференціацію в оплаті праці.
Співвідношення середньої зарплати на підприємстві до середньої зарплати у галузі/регіоні	Дані Держстату та бухгалтерії	Показує конкурентність оплати праці порівняно з ринковим рівнем.
Частка витрат на оплату праці у структурі собівартості продукції	Фінансова звітність (форма №2)	Дозволяє оцінити вагу зарплатних витрат у загальних витратах підприємства.
Частка премій, надбавок та інших стимулюючих виплат у загальному фонді оплати праці	Бухгалтерські дані про нарахування зарплати	Характеризує рівень мотивації та заохочення працівників.
Коефіцієнт співвідношення мінімальної та максимальної зарплати на підприємстві	Відомості по зарплаті	Відображає рівень диференціації доходів і соціальну справедливість.
Динаміка середньої заробітної плати (річна/квартальна)	Бухгалтерська та статистична звітність	Дозволяє простежити тенденції зростання чи зниження доходів.
Частка працівників із зарплатою нижче середньої по підприємству	Дані бухгалтерії (зарплатна відомість)	Показує рівень внутрішньої нерівності в оплаті праці.
Рівень реальної заробітної плати (з урахуванням інфляції)	Бухгалтерські дані + офіційні індекси інфляції (Держстат)	Відображає фактичну купівельну спроможність доходів працівників.

Джерело: сформовано авторами

оцінити, наскільки соціальна політика підприємства узгоджена з економічними цілями та наскільки вона здатна забезпечити стійкий розвиток виробництва і зберегти трудовий потенціал у довгостроковій перспективі.

Група індикаторів «Зайнятість та кадрова стабільність» відіграє надзвичайно важливу роль у забезпеченні соціально-економічної безпеки підприємств харчової промисловості, оскільки саме людський капітал є визначальним ресурсом для ефективного функціонування та розвитку галузі. Харчова промисловість належить до тих видів діяльності, де стабільність трудового колективу, його професійність та дисципліна безпосередньо впливають на безперервність виробничого процесу, якість продукції та виконання зобов'язань перед споживачами й партнерами [3] (табл. 2).

Включення індикаторів «зайнятості та кадрової стабільності» до системи оцінки соціальної складової соціально-економічної безпеки є необхідним, оскільки вони відображають внутрішній стан колективу та його потенціал. Своєчасний моніторинг цих показників дозволяє виявляти приховані проблеми у сфері управління персоналом, розробляти заходи для зниження ризиків плинності, підвищувати мотивацію та утримувати ключових працівників, що, у свою чергу, забезпечує не лише соціальну стабільність, але

й економічну результативність підприємства, адже кадрова безпека є одним із фундаментів сталого розвитку харчової промисловості [4].

Група індикаторів «Соціальний розвиток і мотивація» відіграє ключову роль у забезпеченні соціально-економічної безпеки підприємств харчової промисловості, оскільки вона відображає рівень задоволеності працівників умовами праці, можливостями професійного зростання та ступінь їх залученості до діяльності підприємства [5]. До цієї групи входять показники, що характеризують розвиток соціальної інфраструктури, систему мотивації та стимулювання, інвестиції у навчання й підвищення кваліфікації, а також забезпечення належного балансу між роботою та особистим життям працівників (табл. 3).

Врахування групи індикаторів «Соціальний розвиток і мотивація» є необхідним, оскільки вони забезпечують довгострокову кадрову стабільність, формують сприятливе середовище для розвитку персоналу та зменшують соціальні ризики [6]. У харчовій промисловості, яка є трудомісткою і залежною від високої якості продукції, саме мотивація та соціальний розвиток працівників стають фундаментом соціально-економічної безпеки підприємства.

Група індикаторів «Умови та безпека праці» є одним із ключових елементів соціальної

Таблиця 2

Показники групи індикаторів «Зайнятість та кадрова стабільність»

Показник	Джерело	Характеристика
Середньооблікова чисельність працівників	Форма №1-ПВ «Звіт з праці», табель обліку робочого часу	Дає загальне уявлення про кількість персоналу, що забезпечує діяльність підприємства.
Коефіцієнт плинності кадрів (звільнені за власним бажанням / середньооблікова чисельність $\times 100\%$)	Накази про звільнення, форма №1-ПВ	Відображає рівень добровільних звільнень та задоволеність працівників умовами роботи.
Коефіцієнт стабільності кадрів (частка працівників, які працюють понад 1 рік)	Кадровий облік, особові картки	Показує довготривалість зайнятості та лояльність персоналу.
Рівень використання робочого часу (відпрацьовані людино-дні / календарний фонд)	Табелі обліку робочого часу	Характеризує ефективність організації праці та дисципліну.
Коефіцієнт сумісництва (кількість сумісників / середньооблікова чисельність)	Бухгалтерські дані по зарплаті, табелі	Вказує на дефіцит кадрів або перевантаження персоналу.
Рівень прогулів та неявок з неповажних причин	Табель обліку робочого часу	Показує дисципліну праці та приховані проблеми у мотивації працівників.
Частка працівників, які пройшли підвищення кваліфікації / навчання	Кадрова служба, накази про навчання	Відображає кадрову політику щодо розвитку персоналу.
Середній стаж роботи працівників на підприємстві	Особові картки, кадровий облік	Показує рівень кадрової стабільності та професійну сталість.
Коефіцієнт заміщення кадрів (кількість прийнятих / кількість звільнених)	Накази про прийом і звільнення, форма №1-ПВ	Дозволяє оцінити баланс руху персоналу.

Джерело: сформовано авторами

Таблиця 3

Показники групи індикаторів «Соціальний розвиток і мотивація»

Показник	Джерело	Характеристика
Витрати на підвищення кваліфікації та навчання персоналу (у % до фонду оплати праці)	Бухгалтерський облік (рахунки витрат на навчання), накази про навчання	Відображає рівень інвестицій у розвиток людського капіталу.
Частка працівників, які пройшли курси/тренінги протягом року	Кадровий облік, накази про навчання	Характеризує активність підприємства у професійному розвитку персоналу.
Частка соціальних виплат і пільг у структурі витрат на персонал (матеріальна допомога, компенсації, страхування)	Бухгалтерська звітність (форма №2, рахунки 66, 65)	Показує рівень турботи роботодавця про соціальні потреби працівників.
Середній розмір премій та бонусів на одного працівника	Бухгалтерські дані про фонд оплати праці	Відображає рівень стимулюючих виплат і заохочення продуктивності.
Частка працівників, які отримують премії та надбавки	Бухгалтерія (зарплатні відомості)	Дає уявлення про охоплення персоналу системою стимулювання.
Частка працівників, охоплених програмами медичного страхування / оздоровлення	Кадрові дані, бухгалтерський облік витрат	Характеризує рівень соціального захисту персоналу.
Кількість заходів соціального характеру (корпоративні заходи, культурні чи спортивні програми)	Внутрішні звіти підприємства, бухгалтерські витрати	Показує рівень нематеріальної мотивації та згуртованості колективу.
Частка витрат на соціальний пакет у собівартості продукції	Фінансова звітність	Дозволяє оцінити, наскільки підприємство готове інвестувати в нематеріальні стимули.
Рівень задоволеності працівників соціальною політикою підприємства (за результатами опитувань)	Соціологічні опитування (внутрішня статистика HR)	Відображає ефективність системи мотивації не лише з фінансової, а й із моральної точки зору.

Джерело: сформовано авторами

складової соціально-економічної безпеки підприємств харчової промисловості. Вона відображає стан виробничого середовища, рівень організації охорони праці, дотримання санітарно-гігієнічних норм та ефективність заходів із попередження виробничого травматизму [7]. Для харчової промисловості ця група індикаторів має особливе значення, адже робота в такій сфері часто пов'язана з високими фізичними навантаженнями, використанням обладнання підвищеної небезпеки та необхідністю суворого дотримання санітарних правил (табл. 4).

Індикатори «Умови та безпека праці» є критично необхідним для соціально-економічної безпеки підприємств харчової промисловості, оскільки вони прямо впливають на здоров'я і життя працівників, їхню працездатність і задоволеність роботою. Забезпечення належних умов і безпеки праці знижує соціальні ризики, зменшує фінансові втрати від нещасних випадків і прогулів, підвищує ефективність виробництва та формує позитивну репутацію підприємства, як надійного роботодавця.

Висновки. Економічні індикатори соціальної складової в оцінці рівня соціально-економічної безпеки підприємств

харчової промисловості відображають тісний взаємозв'язок між фінансово-економічними результатами діяльності та соціальними умовами праці й добробуту персоналу. Аналіз таких показників, як рівень оплати праці, співвідношення середньої зарплати з прожитковим мінімумом та середнім рівнем у галузі, витрати на соціальні заходи, забезпечення робочих місць, продуктивність праці, плинність кадрів і витрати на охорону праці, дає можливість комплексно оцінити, наскільки підприємство здатне підтримувати соціальну стабільність і знижувати ризики, пов'язані з людським фактором.

Високий рівень заробітної плати та її регулярна індексація формують у працівників упевненість у завтрашньому дні, що позитивно впливає на їхню лояльність і мотивацію. Низька плинність кадрів та підвищення продуктивності свідчать про ефективність управління персоналом та створення належних умов праці. У той же час витрати на охорону праці та соціальні програми демонструють соціальну відповідальність підприємства й сприяють формуванню позитивного іміджу.

Таким чином, економічні індикатори соціальної складової є важливим інструментом для виявлення сильних і слабких сторін

Таблиця 4

Показники групи індикаторів «Умови та безпека праці»

Показник	Джерело	Характеристика
Кількість нещасних випадків на виробництві	Звітність з охорони праці (форма №1-ПВ), акти Н-1	Прямий показник безпеки виробничого середовища.
Коефіцієнт частоти травматизму (кількість потерпілих / середньооблікова чисельність × 1000)	Звітність з охорони праці, кадрова статистика	Дозволяє порівнювати рівень травматизму між підприємствами та в динаміці.
Коефіцієнт важкості травматизму (втрачені дні / кількість потерпілих)	Звітність з охорони праці, таблиць обліку робочого часу	Відображає середню тривалість непрацездатності через травми.
Частка працівників, які пройшли інструктаж та навчання з охорони праці	Кадрові дані, журнали інструктажів	Показує рівень профілактичної роботи з персоналом.
Забезпеченість працівників засобами індивідуального захисту (ЗІЗ) (% забезпечених / чисельність працівників)	Бухгалтерські витрати на ЗІЗ, накладні на видачу	Характеризує турботу підприємства про безпеку праці.
Частка витрат на охорону праці у загальних витратах підприємства	Фінансова звітність (витрати на охорону праці)	Відображає рівень інвестицій у безпечні умови праці.
Кількість робочих місць, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам (% від загальної кількості)	Атестація робочих місць, акти перевірок	Показує якість виробничого середовища.
Рівень профзахворювань (випадки / 1000 працівників)	Медичні довідки, дані Фонду соцстраху	Відображає вплив виробничих умов на здоров'я персоналу.
Частка працівників, які пройшли медичні огляди	Кадрові дані, акти медоглядів	Показує ступінь контролю за станом здоров'я персоналу.
Частота порушень трудової дисципліни, пов'язаних з порушенням правил безпеки	Акти внутрішніх перевірок, накази	Дає уявлення про культуру безпеки на підприємстві.

Джерело: сформовано авторами

підприємства в соціально-економічній сфері. Їхнє системне застосування дозволяє не лише визначати рівень соціально-економічної безпеки, а й розробляти дієві заходи з підвищення

конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості через покращення умов праці та підвищення соціального захисту персоналу.

Бібліографічний список

1. Оксенюк К. Формування системи мотивації персоналу на підприємстві. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 45. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1968>
2. Маркіна І., Вороніна В., Філатова К. Менеджмент персоналу в умовах стійкого інноваційного розвитку підприємства. *Підприємництво та інновації*. 2021. № 17. С. 39–42. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/17.7>
3. Бондарук Т.Г. Бондарук І.С. Економічна природа організаційно-економічного механізму соціальної відповідальності бізнесу. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту: зб. наук. пр.* 2020. № 1-2. С. 57–64. DOI: <https://doi.org/10.31767/nasoa.1-2.2020.06>
4. Родіна О.В., Чуприна П.В. Система мотивації як стратегічний вектор розвитку у системі управління трудовим потенціалом. *Актуальні проблеми економіки, управління та маркетингу в аграрному бізнесі: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*, м. Дніпро, 03-04 жовтня 2024 р. Дніпро, ДДАЕУ, 2024. 252 с.; С. 112–113.
5. Сайко В.Р. Дослідження поняття «мотивація» в контексті управління персоналом. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2023. Випуск 36 / 2023. С. 60–69. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7723519>
6. Tarver Evan. 11 Types of Motivation: What They Are & How to Use Them. 2020. URL: <https://www.evantarver.com/types-of-motivation/>
7. Воробей В., Журовська І. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу. URL: <http://svb.ua/publications/csrreporting>

References

1. Okseniuk K. (2022). Formuvannia systemy motyvatsii personalu na pidpriemstvi [Formation of a personnel motivation system at the enterprise]. *Ekonomika ta suspilstvo*. Vyp. 45. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1968>
2. Markina I., Voronina V., Filatova K. (2021). Menedzhment personalu v umovakh stiikoho innovatsiinoho rozvytku pidpriemstva [Personnel management in the context of sustainable innovative development of the enterprise]. *Pidpriemnytstvo ta innovatsii*. № 17. S. 39–42. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/17.7>
3. Bondaruk T.H., Bondaruk I.S. (2020). Ekonomichna pryroda orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu [The economic nature of the organizational and economic mechanism of business social responsibility]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii statystyky, obliku ta audytu: zb. nauk. pr.* № 1-2. S. 57–64. DOI: <https://doi.org/10.31767/nasoa.1-2.2020.06>
4. Rodina O.V., Chupryna P.V. (2024). Systema motyvatsii yak stratehichniy vektor rozvytku u systemi upravlinnia trudovym potentsialom [Motivation system as a strategic vector of development in the labor potential management system]. *Aktualni problemy ekonomiky, upravlinnia ta marketynhu v ahrarnomu biznesi* [Current problems of economics, management and marketing in agrarian business]: materialy III Mizhnarodnoi nauково-praktychnoi internet-konferentsii, m. Dnipro, 03-04 zhovtnia 2024 r. Dnipro, DDAEU. 252 s.; S. 112–113.
5. Saiko V.R. (2023). Doslidzhennia poniattia “motyvatsiia” v konteksti upravlinnia personalom. *Naukovi zapysky Lvivskoho universytetu biznesu ta prava. Serii ekonomichna. Serii yurydychna*. № 36. S. 60–69. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7723519>
6. Tarver Evan. 11 Types of Motivation: What They Are & How to Use Them. 2020. URL: <https://www.evantarver.com/types-of-motivation/>
7. Vorobei V., Zhurovska I. Nefinansova zvitnist: instrument sotsialno vidpovidalnoho biznesu [Non-financial reporting: a tool for socially responsible business]. URL: <http://svb.ua/publications/csrreporting>

Andrii KibalnikovPostgraduate student,
National University of Food Technologies
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1136-1313>**Tetiana Ivaniuta**Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics and Law,
National University of Food Technologies
ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1386-7313>

ECONOMIC INDICATORS OF THE SOCIAL COMPONENT IN ASSESSING THE LEVEL OF SOCIO-ECONOMIC SECURITY OF FOOD INDUSTRY ENTERPRISES

The article argues that the formation of a system of economic indicators of the social component is a necessary condition not only for ensuring socio-economic security, but also for achieving sustainable development of food industry enterprises. The following groups of indicators are distinguished: the level of income and wages (average monthly salary of employees, average salary, ratio of average salary at the enterprise to average salary in the industry/region, share of labor costs in the structure of product costs, the share of bonuses, allowances and other incentive payments in the total wage fund, the ratio of the minimum and maximum salary at the enterprise, the dynamics of the average salary, the share of employees with a salary below the average for the enterprise, the level of real wages (taking into account inflation), employment and staff stability (average number of employees, staff turnover rate, staff stability rate, level of working time utilization, part-time rate, level of absenteeism and non-attendance for unwarranted reasons, share of employees who have undergone advanced training/training, average length of service of employees, staff replacement rate), social development and motivation (expenses for advanced training and staff training, share of employees who have completed courses/trainings during the year, share of social payments and benefits in the structure of personnel costs, average amount of bonuses and bonuses per employee, share of employees receiving bonuses and allowances, share of employees covered by health insurance/health improvement programs, number of social activities, share of social package expenses in the cost of products, level of employee satisfaction with the company's social policy), working conditions and safety (number of accidents at work, injury frequency rate, injury severity rate, proportion of employees who have undergone occupational safety briefing and training, provision of employees with personal protective equipment, proportion of occupational safety expenses in the total expenses of the enterprise, number of workplaces that meet sanitary and hygienic standards, level of occupational diseases, proportion of employees who have undergone medical examinations, frequency of labor discipline violations related to safety violations). It is substantiated that economic indicators of the social component are an important tool for identifying the strengths and weaknesses of an enterprise in the socio-economic sphere. Their systematic application allows not only to determine the level of socio-economic security, but also to develop effective measures to increase the competitiveness of food industry enterprises.

Keywords: socio-economic security, food industry enterprises, social component indicators, assessment, group.

*Стаття надійшла: 18.09.2025**Стаття прийнята: 04.10.2025**Стаття опублікована: 31.10.2025*