

Институт экспериментальной социологии, 1996. – 356 с. 6. Barton F. Overcoming Extremism: Protecting Civilians from Terrorism Violence [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://csis.org/files/media/isis/pubs/080321_overcomingextremismconfreport.pdf. – Назва з титул. екрану. 7. Левченко Л. О. Радикалізм та екстремізм як крайні прояви нонконформної поведінки: загальнотеоретичний аспект / Л.О. Левченко. // Наукові праці: серія «Політологія» – 2009. – Вип. 97. – Том 110. – С. 77-80. 8. Политическая психология: [уч. пособ. для высш. шк.] / [под ред. А. А. Деркача, В. И. Жукова, Л. Г. Лаптева]. – М.: Акад. Проект, 2001. – 858 с. 9. Словник іншомовних слів / [за ред. О. С. Мельничука]. – К.: УРЕ, 1977. – 776 с. 10. Сазонов И. А. Политический экстремизм и проблема его категориального осмысления / Игорь Анатольевич Сазонов. // Вестник Московского университета. Серия 12: Политические науки. – 2000. – № 2. – С. 107-116. 11. О внесении изменений в статьи 1 и 15 Федерального закона «О противодействии экстремистской деятельности: Федеральный закон Российской Федерации: сост. на 29 июля 2006 г. [Електронний ресурс] // Российская газета. – 2006. – 29 июля. – Режим доступу: <http://www.rg.ru/2006/07/29/ekstremizm-protivodejstvie-dok.html> – Назва з титул. екрану.

УДК 32:316.334.3

СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ ЯК ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Юлія Кисіль,

*аспірантка Центру перспективних соціальних досліджень
Міністерства праці та соціальної політики України
і Національної академії наук України*

До інституціональних елементів соціальної безпеки відносять доволі нове явище при становленні та корекції соціальної рівноваги у вигляді соціального аудиту. Дослідження соціального аудиту як інструменту ефективного регулювання соціально-трудових відносин, особливо в сучасних умовах, є актуальним питанням соціальної безпеки.

Ключові слова: *соціальний аудит, колектив, рекомендації, людський фактор, соціальна стабільність.*

Institutional elements of social security are a new phenomenon in becoming and correction of social equilibrium as a social audit.

Research of social audit as an instrument of the effective regulation of social and labour relations, especially in modern terms, is an actual question of social security.

Keywords: *social audit, collective, recommendations, human factor, social stability.*

Соціальний аудит став одним із глобальних явищ у сучасній системі соціальних відносин. Вже наприкінці ХХ сторіччя він відокремився від інших форм аудиту, безпосередньо від управлінського та фінансового, ставши не тільки теорією, а й визнаною практикою в системі управління людськими ресурсами.

Існує багато визначень соціального аудиту. Наведемо найбільш лаконічне з них: «Соціальний аудит – специфічна форма аналізу, ревізії умов соціального середовища з метою виявлення факторів соціальних ризиків і вироблення пропозицій щодо зниження їх впливу» [1]. Тож, соціальний аудит можна тлумачити як процес оцінки, підготовки звіту, підвищення ефективності функціонування та стилю роботи організації, засіб вимірювання її впливу на суспільство в цілому. За допомогою соціального аудиту можна виміряти ступінь корпоративної соціальної відповідальності. Ним оцінюються перш за все формальні і неформальні правила поведінки всередині організації, думки сторін, зацікавлених у діяльності компанії, з метою вибору умов, сприятливих для менеджменту якості і розвитку людських ресурсів. Подібно до внутрішнього фінансового аудиту, соціальний аудит вимагає чіткої постановки критеріїв дослідження: яких результатів компанія прагне досягти, думка яких груп громадськості впливає на успіх її бізнесу і в яких показниках буде вимірюватися її ефективність.

Розвиток світових відносин зумовив деякі зміни між економікою і соціальною сферою. На зламі ХХ-ХХІ ст. вплив людського фактора на процес виробництва став головним чинником, який підвищує соціальну відповідальність у сфері бізнесу та держави. Вплив громадськості, недержавних громадських організацій змушує керівництво та уряд приділяти значну увагу розвитку саме соціальної сфери. Поєднання соціальної та економічної функцій управління обумовлюють стійкість підприємства і конкурентоспроможність продукції. В сучасних умовах соціальна функція підприємництва стає навіть важливішою ніж економічна (одержання прибутку), що обумовлює зацікавленість в об'єктивній перевірці соціальних відносин на підприємствах.

Відомо, що в деяких галузях економіки України існують значні диференціації за рівнем доходів, заробітної плати, умов праці. Наслідки світової фінансової кризи викликали в Україні фінансово-економічну кризу з важкими соціальними ускладненнями, такими

як безробіття, несвоєчасність розрахунків з працівниками з оплати праці, тому запровадження соціального аудиту дасть змогу виявити потенційні загрози соціального клімату, розкрити резерви розвитку людських ресурсів. Отже, аудиторські перевірки допоможуть об'єктивно оцінити соціальну ситуацію.

Результати дослідження спеціальної економічної та соціальної літератури як зарубіжних, так і деяких вітчизняних авторів показують, що впровадженню соціального аудиту почали приділяти увагу порівняно недавно [2-8]. За кордоном соціальний аудит як засіб оперативного менеджменту набуває дедалі більшого поширення. Адміністрації зарубіжних компаній прагнуть запобігати соціальним конфліктам, що неминуче пов'язане з втратами робочого часу і прибутків. На заході соціальний аудит став практично застосовуватися у 90-х роках минулого сторіччя і був зумовлений: бажанням запобігти соціальній напруженості та конфліктам; формуванням правової бази соціального аудиту; прагненням компаній сформувати позитивний імідж.

Соціальний аудит, як свідчать дослідження деяких науковців [3], найперше поширився в європейських країнах (Великої Британії, Скандинавських країнах) і Канаді. Пізніше більшість компаній Австралії, ПАР, Індії та Нової Зеландії почали застосовувати у своїй діяльності елементи соціального аудиту: аудит соціальної рівноваги видатків та доходів, аудит соціальних процесів та програм управління, аудит соціальної ефективності поведінки організації в обраній сфері соціального спектру проблем. У розвинених країнах соціальний аудит використовується виключно на мікроекономічному рівні для оперативного менеджменту, але в умовах глобалізації кожній країні притаманні властиві тільки їй ознаки. Так, у системі японського менеджменту вміло використовуються традиції конфуціанства: повага до праці, до старших, знань, колективна відповідальність, досягнення згоди шляхом переговорів, взаємних компромісів тощо. Для англосаксонської моделі характерні економічний раціоналізм, заохочення особистої ініціативи, цивільний аскетизм і т.п. У німецькій моделі є національні риси: пунктуальність, дисциплінованість, традиції, пов'язані з християнською мораллю і т.п. [4].

В Україні необхідність формування системи соціального аудиту зумовлена такими факторами: на більшості підприємств часто порушуються норми трудового законодавства; приховуються нещасні випадки з працівниками на виробництві; профспілкові організації зазнають тиску з боку адміністрації.

Запровадження соціального аудиту в нашій країні, на думку вчених [5], є актуальним у зв'язку з інтеграцією українських компаній до міжнародних корпорацій, появою представництв,

дочірніх підприємств в Україні, поширенням досвіду соціальної відповідальності бізнесу та прозорості соціальних програм. Крім того, на нашу думку, необхідність дієвої системи соціального аудиту в Україні обумовлена зацікавленістю власників, профспілок, держави у досягненні домовленості в соціально-трудових відносинах.

Функціонування системи соціального аудиту дасть змогу на рівні підприємства:

- виявляти соціальні ризики та розробляти заходи щодо їх зниження;
- встановлювати порушення дотримання законодавства у соціально-трудових відносинах;
- сприяти формуванню позитивного іміджу підприємства;
- діагностувати, контролювати ефективність соціального менеджменту у системі управління [9].

Предметом соціального аудиту є достовірна та об'єктивна інформація, що надходить з усіх рівнів обстеження соціоекономічних відносин через аналіз наявної нормативно-правової документації (закони, укази, угоди, договори, накази, положення, стандарти, інструкції та інші нормативні акти), а також через польові дослідження, опитування, інтерв'ю, моніторинг, статистичні дані тощо. Однак слід зазначити, що соціальний аудит багато в чому складніший, аніж інші види аудиту. Адже предметом обстеження тут є не просто матеріальні активи або фінансово-економічна інформація, а люди. Система соціальних відносин дуже динамічна, різноманітна і чутлива до всіх видів впливу на неї. Очевидно, що управляти людськими ресурсами набагато складніше, ніж фінансовими. До того ж, потрібно враховувати, що нині саме людські ресурси, а не фінансові стають вирішальним фактором досягнення сталого економічного розвитку.

Ми розглядаємо можливість проведення соціального аудиту на двох рівнях:

- на рівні підприємства, холдингу, промислового підприємства, галузі;
- на рівні регіону, області, державному рівні.

На рівні підприємства досліджуються питання, що стосуються конкретних характеристик якості трудового життя: 1. Аудит трудового потенціалу: професіоналізм – освіта – етнокультура – психофізичний стан 2. Аудит мотиваційного поля: ставлення до власності – зміст праці – матеріальне стимулювання праці – моральне стимулювання праці – соціальна захищеність працівника – ергономіка – участь працівника в управлінні – корпоративна культура. Вивчається психологічний фон, який є в трудовому колективі: позитивний, який породжує ентузіазм, наснагу, згуртованість, доброзичливу атмосферу, прагнення до праці, та негативний, який призводить

до байдужості, ворожості, навмисного замовчування проблем, нещирості. Інакше кажучи, аналізується вплив психологічних особливостей людей на соціальний клімат і мотивацію до праці.

Поліпшення соціального клімату слід розглядати як один з найважливіших факторів збільшення ефективності діяльності підприємства. Таким чином, ми можемо говорити, що соціальний аудит є одним з найважливіших факторів збільшення ефективності діяльності підприємства. Проведення соціального аудиту дає наступний ефект:

- скорочує операційні витрати;
- покращує імідж і репутацію (сьогодні тільки 30 % ринкової вартості підприємства відображаються в балансі, решта – імідж, репутація, організація праці, ноу-хау і т. д.);
- продажі та лояльність споживачів;
- знижує плинність кадрів (організація ведення бізнесу на підприємстві впливає на конкурентоспроможність управління кадрами). За наявності вибору більшість потенційних співробітників, у тому числі найкращі випускники вишів, не будуть зацікавлені в роботі компанії, які не дотримуються передових стандартів корпоративного управління. У процесі вибору роботи, за умови інтересу з боку конкурентів і браку кваліфікованих фахівців, вони зроблять вибір на користь компанії з більш високими стандартами;
- підвищує лояльність персоналу, збільшує мотивацію співробітників (система заходів з мотивації персоналу – це потужна зброя, що дозволяє підвищити прибутковість підприємства);
- зменшує тиск з боку органів, що здійснюють перевірку;
- надає доступ до капіталу.

Усі ці чинники призводять до збільшення фінансових показників підприємства. Таким чином, соціальний аудит не тільки досліджує особливості соціоекономічних відносин у суспільстві, а й пропонує практичний інструментарій та методологію. Реалізація висновків проведеного соціального аудиту допоможе керівнику підприємства підтримувати у нормальному стані систему соціально-трудових відносин.

Тож, з одного боку, соціальний аудит дозволяє оцінити і продемонструвати внесок організації, підприємства в вирішення соціальних, економічних і екологічних проблем як регіону, так і на загальнодержавному рівні. Соціальний аудит дозволяє зрозуміти, якою мірою організація слідує суспільним цілям і цінностям, з якими вона солідаризується, оцінити ступінь досягнення некомерційних цілей організації шляхом систематичного і регулярного моніторингу її діяльності та поглядів представників різних соціальних груп, які мають стосунок до її діяльності.

З іншого боку – це процес оцінки, підготовки звіту, підвищення ефективності функціонування і стилю роботи організації. За допомогою соціального аудиту можна виміряти ступінь корпоративної соціальної відповідальності. Ним оцінюються перш за все формальні і неформальні правила поведінки всередині організації, думки сторін, зацікавлених у діяльності компанії, з метою вибору умов, сприятливих для менеджменту якості і розвитку людських ресурсів. Подібно до внутрішнього фінансового аудиту, соціальний аудит вимагає чіткої постановки критеріїв дослідження: яких результатів компанія прагне досягти, думка яких груп громадськості впливає на успіх її бізнесу і в яких показниках вимірюватиметься її ефективність.

Соціальний аудит за наявності державної волі і суспільної підтримки дозволяє створити реальну систему діагностики суспільного прогресу і сформуванати один з каналів адекватної та неупередженої інформації для державного апарату при створенні ним стратегічних та тактичних кроків у забезпеченні соціальної стабільності й безпеки.

1. Управление организацией: энциклопедический словарь. – М., 2001. 2. Кулаковська Л. П., Піча Ю. В. Основи аудиту: Навч. посібник для студентів вищих закладів освіти. – К.: «Каравелла»; Львів: «Новий світ-2000», 2002. – 504 с. 3. Мельник С. В., Матросов В. Д., Гаврицька М. К. Концепція формування національної моделі соціального аудиту (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lir.lg.ua/Konzer_naz_model.htm. – Назва з титул. екрану. 4. Попов Ю. Н. Социальный аудит: новая утопия или эффективный инструмент [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ng.ru/ideas/2008-11-17/9_audit.html. – Назва з титул. екрану. 5. Решетніченко А., Маматова Т. Соціальний аудит в управлінні суспільством // Актуальні пробл. держ. упр.: Зб. наук. пр. – Д.: Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. УАДУ, 2003. – Вип. 1(11). – С. 80-88. 6. Чернелевський Л. М., Беренда Н. І. Аудит: теорія і практика: Навч. посібник. – К.: «Хай-Тек Прес», 2008. – 560 с. 7. Шулуc А. А., Попов Ю. Н. Социальный аудит: Учеб. пособие. – М.: АТиСО, 2008. – 620 с. 8. Шулуc А., Попов Ю. Социальный аудит способствует эффективному регулированию социальных отношений [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.chelt.ru/2007/8-07s_audit-807.html. – Назва з титул. екрану. 9. Полякова Л. М., Демків Н. І. Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/Portal/natural/VNULP/Menegment/2009_647/82.pdf. – Назва з титул. екрану.