

## РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

### DEVELOPMENT OF SOCIAL AUDIT IN THE SYSTEM OF SOCIAL MANAGEMENT

*У статті досліджено процеси розвитку соціального аудиту та особливості його становлення у системі соціального управління. За результатами систематизації встановлено сутність поняття «соціально-аудит». Наведено класифікацію і визначено основні характеристики соціального аудиту. Розроблено складові соціального аудиту системи управління трудовими ресурсами.*

**Ключові слова:** соціальний аудит, соціальне управління, система, класифікація, характеристики.

*В статье исследованы процессы развития социального аудита и особенности его становления в системе социального управления. По результатам систематизации установлена сущность понятия*

*«социальный аудит». Приведена классификация и определены основные характеристики социального аудита. Разработаны составляющие социального аудита системы управления трудовыми ресурсами.*

**Ключевые слова:** социальный аудит, социальное управление, система, классификация, характеристики.

*In this article investigates the processes of social audit and peculiarities of its formation in the system of social control. As a result of systematic set essence of the concept of «social audit».*

*The classification and the main characteristics of social audit. A social audit component of human resource management.*

**Key words:** social audit, social management system, classification, characteristics.

УДК 65.011.01(477)

**Хрущ В.О.**

аспірант кафедри міжнародних економічних відносин  
Хмельницький  
національний університет

**Постановка проблеми.** Складність та багатогранність процесів реформування економіки України вимагає вирішення непростих проблем щодо створення і подальшого вдосконалення нових форм та методів системи управління соціально-економічними відносинами. Зокрема, для забезпечення ефективного розвитку економіки необхідним та доцільним є застосування оптимальних і високопродуктивних управлінських технологій, які здатні забезпечити гармонійне поєднання професійно-трудового потенціалу працівника із цілепокладанням підприємства (організації).

Тривалий час у нашій державі в основі управління підприємствами лежали управлінські технології, що були орієнтовані на досягнення економічних цілей завдяки раціонального та ефективного використання фінансових, технічних матеріальних ресурсів. У той же час проблеми соціальної політики та ефективного використання людських ресурсів займали другорядні позиції і носили, переважно, декларативний характер.

Важливе місце у процесах розвитку соціальної економіки держави займає соціальний аудит, який є оптимальною і універсальною технологією дослідження і управління соціальними процесами та знаходиться сьогодні на етапі становлення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам соціального розвитку почали надавати значної уваги із середини ХХ століття, коли в індустріально розвинутих країнах Заходу почались кардинальні структурні зміни у сприйнятті соціальних аспектів виробництва. Процеси застосування соціального аудиту, як засобу досягнення інтересів соціальних партнерів, в Україні є малодослідженими. Існує лише незначна кількість публікацій у даному напрямку. Однією із перших робіт можна

вважати проект Концепції формування національної моделі соціального аудиту, яка розроблена у Державній установі «Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин», м. Луганськ у 2008 р., в якій зазначено основи формування соціального аудиту в Україні [1]. Окремим аспектам формування соціального аудиту у нашій державі присвячені роботи О. В. Мазурик [2], Л. М. Полякової [3], Н. І. Демківа [3], О. Ю. Руденко [4]. У той же час об'єктивна необхідність розвитку соціального аудиту, що є однією із умов для членства України в ЄС, визначає актуальність продовження наукових досліджень у даному напрямку.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження процесів розвитку соціального аудиту та його становлення у системі соціального управління. Основні завдання дослідження полягають у наступному: систематизація підходів авторів щодо трактування визначення сутності поняття «соціально-аудит»; побудова класифікації та встановлення основних характеристик соціального аудиту; розробка складових соціального аудиту системи управління людськими ресурсами.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Поняття «соціальний аудит» чітко не визначено в економічній вітчизняній та зарубіжній літературі, використовується низка підходів в залежності від цілей та об'єктів соціального аудиту. У європейських країнах поняття «соціальний аудит» трактується переважно у працях, які присвячені застосуванню аудиту в трудовій сфері. Так, ініціатор соціального аудиту у Франції, президент міжнародного Інституту соціального аудиту Р. Ватьє вважає, що соціальний аудит – це інструмент управління, керівництва і способу спостереження, який, за аналогією з фінансовою або бухгалтерською

ревізією, дає можливість оцінити здатність підприємства або організації управляти соціальними проблемами, що викликані його професійною діяльністю. А. Куре та Ж. Ігаленс стверджують, що соціальний аудит ставить за мету аналізувати певні чинники соціальних ризиків у діяльності підприємства (наприклад, ризик порушення закону і внутрішніх правил, ризик непристосованості кадрової політики організації до очікувань персоналу, ризик неадекватності потреб у людських ресурсах, ризик неуваги до соціальних проблем) та пропонувати рекомендації з їх скорочення [5].

Розглянемо визначення даного поняття у роботах російських вчених. У енциклопедичному словнику поняття «соціальний аудит підприємства (організації)» визначається як «специфічна форма аналізу, ревізії умов соціальної сфери організації з метою виявлення факторів соціальних ризиків і вироблення пропозицій по їх зниженню» [6]. Це трактування, як зазначає Шурус А.А. [7, с. 5] не може задовольнити тих, хто вважає теорію «соціо-економіки» методологічною основою соціального аудиту. Ми також поділяємо його думку.

Відомий російський вчений доктор економічних наук, професор Ю. Н. Попов вважає соціальний аудит соціо-економічною категорією та розглядає його як ефективний інструмент регулювання соціо-економічних відносин, який далеко виходять

за рамки окремої організації і охоплює різні рівні соціальної сфери, і має на меті не тільки виявлення соціальних ризиків, але й активний вплив на весь комплекс відтворення та розвитку людських ресурсів [8, с. 6].

У спільних наукових працях російських вчених Ю. Попова і О. Шуруса зазначено, що соціальний аудит – це спосіб всебічної і об'єктивної оцінки стану соціальних відносин на різних рівнях (корпоративному, муніципальному, галузевому, регіональному, національному), який дозволяє виявити потенційні загрози погіршення соціального клімату, розкрити резерви розвитку людських ресурсів [9, с. 6].

В широкому розумінні соціальний аудит – це аналіз ефективності соціальних програм компанії і перевірка їх відповідності загальнодержавним стандартам, це інструмент соціального управління, що дозволяє виявити ступінь соціальної відповідальності на державному, галузевому, регіональному, корпоративному і особистому рівнях [10].

У вузькому розумінні – верифікація соціальної звітності, тобто перевірка соціальних аспектів діяльності компанії, оцінка рівня дотримання організацією соціальних норм у процесі своєї діяльності, визначення ступеня виконання організацією договорів між керівниками і рядовими співробітниками і т. п. або дослідження, що проводиться соці-



Рис. 1. Трактування поняття «соціальний аудит» [13]

альними службами у сфері соціальних проблем, захисту навколишнього середовища тощо [11].

Соціальний аудит можна класифікувати у залежності від термінів, характеру, цілей та інших параметрів, рис. 2.

Залежно від характеру об'єктів управління соціальний аудит проводиться в цілому по країні, в галузях, в регіонах, на підприємствах та організаціях.

В управлінні соціоекономічними процесами за роллю соціальний аудит поділяється на внутрішній та зовнішній. Внутрішній аудит є складовою частиною управлінського обліку, що забезпечує керівництво підприємств аналітичною інформацією. Зовнішній аудит проводиться агентствами соціального аудиту та є складовою частиною нефінансової звітності і забезпечує необхідною інформацією зовнішніх користувачів, в першу чергу, соціальних партнерів.

За періодичністю проведення соціальний аудит поділяють на перспективний, оперативний та поточний. Перспективний аудит спрямований на розробку прогнозів соціального розвитку підпри-

ємств. Оперативний аудит проводиться у визначені терміни. Поточний аудит застосовується при підведення підсумків діяльності підприємств за визначений період.

За суб'єктами управління соціальними процесами аудит проводиться керівництвом, профспілками, бізнес-співтовариствами та агентствами соціального аудиту.

За змістом та ступенем охоплення досліджуваних питань соціальний аудит поділяють на повний, локальний та тематичний. Повний аудит досліджує всю соціально-економічну діяльність підприємства. Локальний аудит проводиться тільки в окремих підрозділах підприємств, або окремих підприємствах галузі, що досліджується. Тематичний аудит досліджує окремі складові соціоекономічної системи.

За функціональним змістом розділяють: соціальний аудит відповідності, соціальний аудит ефективності та стратегічний соціальний аудит [15, с. 29-31; 16].

Соціальний аудит відповідності оцінює відповідність практичних дій, які реалізуються на об'єкті

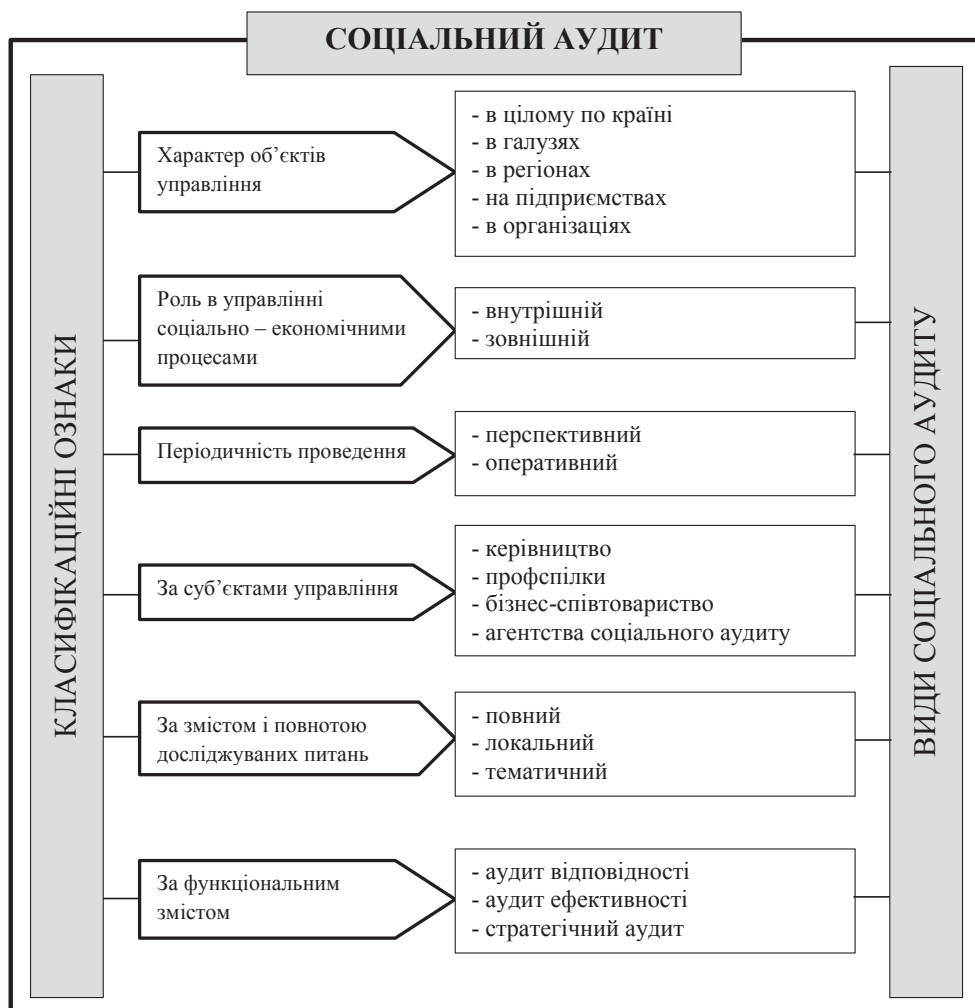


Рис. 2. Класифікація соціального аудиту

Систематизовано автором за: [14, с. 45-46; 15, с. 27-28]

соціального аудиту визначеним еталонам (нормам, правилам, планам і розпорядженням).

Соціальний аудит ефективності оцінює відповідність методів внутрішнього управління об'єкта соціального аудиту його цілям, а також можливість вдосконалення цих методів; він вивчає не тільки досягнуті результати, але і весь спектр процедур за допомогою яких вони були досягнуті.

Стратегічний соціальний аудит виявляє ступінь узгодженості соціальної політики із цілями об'єкта соціального аудиту, його глобальною та соціальною стратегіями, а також ступінь зв'язку соціаль-

ної політики зі специфікою організації та зовнішніми умовами господарювання.

Загальні характеристики соціального аудиту систематизовані на рис. 3.

Як зазначено у джерелах [13, 15, с. 24] суть соціального аудиту зводиться до наступного: на основі зібраної інформації і подальшого порівняння, зіставлення соціоекономічних показників конкретного підприємства (галузі або регіону) з певними еталонами потрібно провести аналіз фактичного стану цих показників, виявити динаміку (позитивну чи негативну), визначити ступінь впливу на резуль-

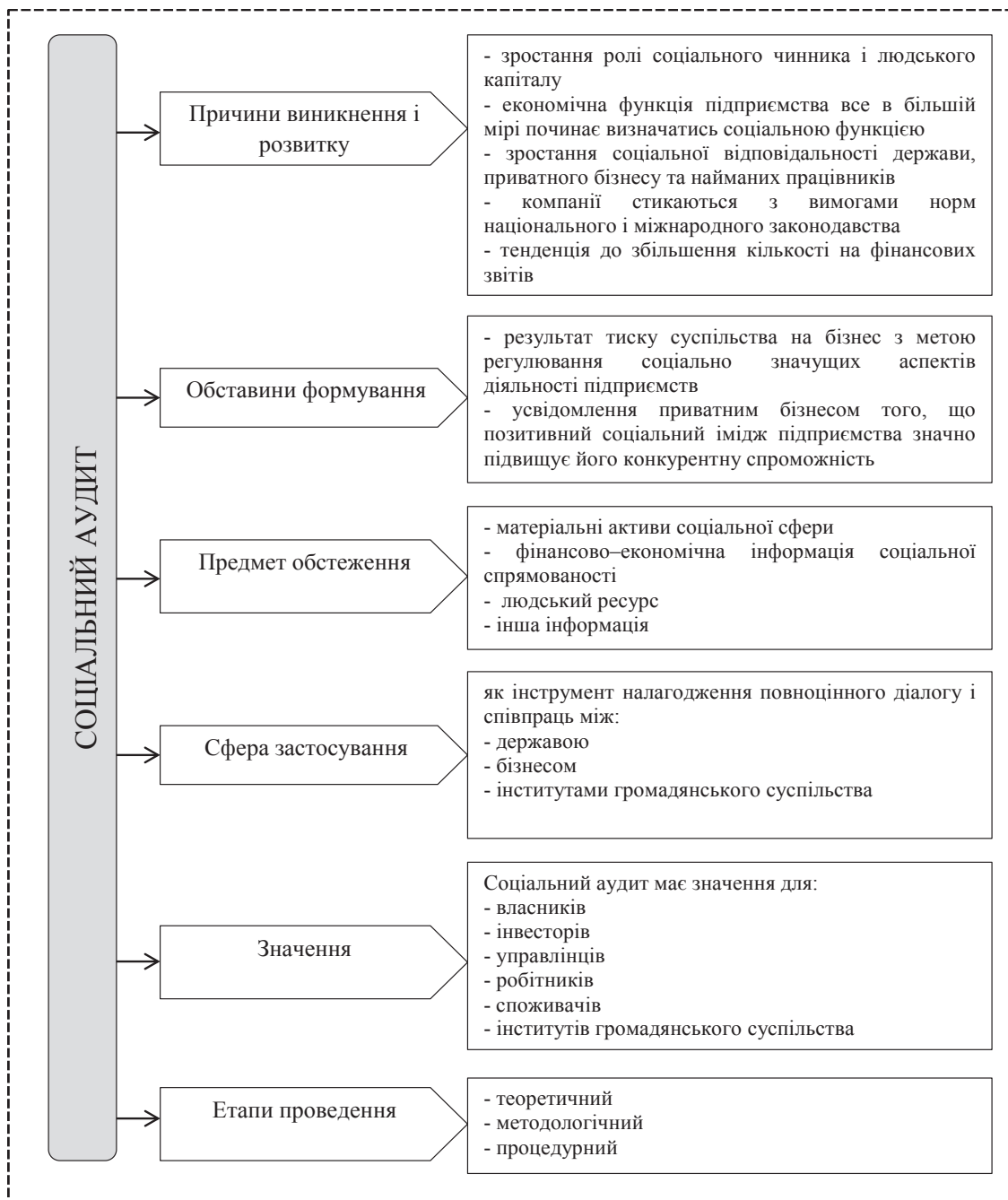


Рис. 3. Загальні характеристики соціального аудиту

Систематизовано автором за: [13; 15, с. 24; 16]

тати діяльності об'єкта соціального аудиту, сформулювати висновки і рекомендації.

В якості еталонів досягнення соціоекономічних показників можуть виступати:

- найкращі результати, які були досягнуті самим об'єктом соціального аудиту у попередніх періодах часу;

- планові (рекомендовані) рівні досягнень, що закріплені у відповідних документах (колективний договір, тарифна угода, стратегія соціально-економічного розвитку підприємства чи галузі та ін.);

- нормативні рівні показників;

- середні та кращі результати, які досягнуті іншими (для підприємства це результати аналогічних підприємств; для галузі – досягнені у інших галузях; для регіону – досягнені у інших регіонах чи в цілому у країні);

- норми Міжнародної організації праці та ін.

Технологія проведення соціального аудиту містить три основних етапи: теоретичний; методологічний та процедурний, зміст яких полягає у наступному.

На теоретичному етапі визначаються цілі, об'єкт технологізації (соціального аудиту), виділяються основні складові елементи соціального об'єкту, виявляються соціальні зв'язки та ін..

На методологічному етапі здійснюється вибір методів проведення аудиту, засобів отримання, обробки та аналізу інформації, принципів транс-

формації інформації у конкретні висновки та рекомендації та ін..

На процедурному етапі проводиться організація практичної діяльності із розробки соціальних технологій.

У світовій практиці процеси розвитку соціального аудиту розгортаються значними темпами. Зокрема, сьогодні набирає обертів процес створення організаційної структури соціального аудиту, формується його нормативно-правове забезпечення, розробляються форми соціальних звітів, приймаються і впроваджуються етичні кодекси ведення бізнесу та корпоративної соціальної відповідальності бізнесу.

В сучасних умовах практикуються різні види соціального аудиту: корпоративний аудит, аудит охорони праці, аудит оплати праці, екологічний аудит та ін. Ми погоджуємося з думкою російських вчених А. А. Шулуса та Ю. Н. Попов, що «аудит системи управління людськими ресурсами займає важливе місце в рамках соціального аудиту, оскільки саме людина стоїть в центрі аналізу та оцінки соціально-трудових відносин в організації» [14, с. 282].

Однією із важливих проблем в управлінні трудовими ресурсами підприємства є проблема трудової мотивації персоналу. Мотивація являє собою процес спонукання до трудової діяльності задля досягнення особистих цілей і цілей підприємства

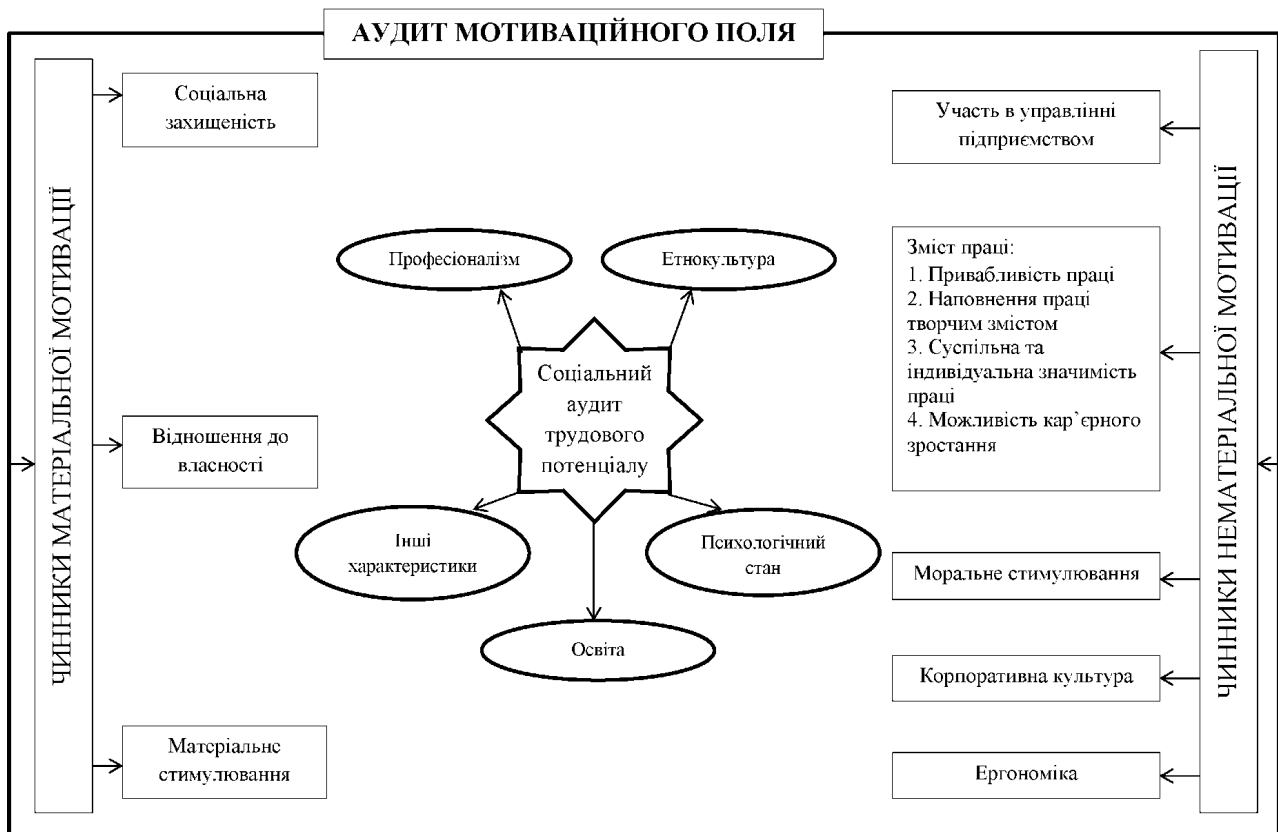


Рис. 4. Структурна модель соціального аудиту системи управління трудовими ресурсами



(організації). Мотивація персоналу займає одне з центральних місць в управлінні трудовим колективом, оскільки саме мотивація виступає безпосередньою причиною поведінки працівника і колективу в цілому в досягненні особистих і колективних цілей. Орієнтація працівника на досягнення цілей організації, по суті, є головним завданням керівництва організації. Відповідно, у ході проведення соціального аудиту увага має концентруватись на факторах мотиваційного поля.

Мотиваційне поле – це сукупність ситуаційних чинників, які спонукають виникнення у працівників мотивів до продуктивної діяльності. Основу мотиваційного поля формують стиль керівництва, який виявляється в поведінці керівника в комунікаціях, вимогливість через формування цілей і постановку завдань, оплата праці, система стимулів і стягнень, уміння використовувати відповідний арсенал мотиваційних засобів [17, с. 271].

Структурна модель соціального аудиту системи управління трудовими ресурсами подана на рис. 4. У ході соціального аудиту досліджується соціальний клімат (психофізичний фон), який супроводжує працівника на підприємстві та є одним із важливих чинників підвищення ефективності діяльності підприємства.

В основі даної моделі лежить мотиваційне поле, чинники якого поділяються на два види: матеріальні та нематеріальні.

Зазначені чинники мають різний рівень впливу на людину (працівника підприємства), який залежить від причин суб'єктивного та об'єктивного характеру. Так, наприклад, за умов фінансової кризи рівень оплати праці працівників не може бути високим. Слід також наголосити та тому, що в одному трудовому колективі взаємопогашення і компенсація одних чинників іншими не можлива. Наприклад, якщо у працівника немає перспективи професійного росту у даному колективі, то її немає і це неможливо компенсувати, чи, якщо працівники не приймають участі в управлінні підприємством, то це неможливо замінити змістом їх праці чи іншим чинником.

Досить важливим моментом є дотримання балансу чинників, оскільки окремі чинниками можуть мати досить високий рівень і достатнім може бути зниження рівня лише одного із них, що в результаті призведе до невиконання виробничого завдання усім трудовим колективом.

Вважаємо, що саме соціальний аудит є універсальною технологією застосування якої дозволить встановити баланс чинників мотиваційного поля. За результатами проведеного соціального аудиту можна стверджувати про рівень збалансованості чи розбалансованості цих чинників, а їх аналіз дозволить надати науково-практичні рекомендації керівництву підприємства щодо поліпшення ситуації. Соціальний аудит системи управління трудо-

вими ресурсами підприємства:

- дає можливість керівництву і профспілковому комітету отримати об'єктивну, незаангажовану, наукову та достовірну інформацію щодо стану соціоекономічних відносин в організації;

- сприяє встановленню трудової рівноваги та злагоди між керівництвом і профспілковим комітетом;

- дозволяє виявити існуючі та потенційно можливі ризики, що сприяє підвищенню ефективності системи управління підприємством;

- знижує операційні витрати і збільшує економічний ефект роботи підприємства.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.**

У ході дослідження процесів розвитку соціального аудиту та особливостей його становлення у системі соціального управління нами: 1) встановлено сутність поняття «соціальний аудит»; 2) наведено класифікацію і визначено основні характеристики соціального аудиту; 3) встановлено складові і побудовано структурну модель соціального аудиту системи управління трудовими ресурсами підприємства. Вважаємо, що подальші наукові дослідження слід проводити у напрямку розробки послідовності проведення соціального аудиту на підприємстві.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Концепція формування національної моделі соціального аудиту [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [lir.lg.ua/docs/Konzer\\_naz\\_model.doc](http://lir.lg.ua/docs/Konzer_naz_model.doc).

2. Мазурик О. В. Соціальний аудит у системі соціального партнерства: механізми оптимізації взаємодії і управлінської практиці / О. В. Мазурик // Методологія теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. – 2009. – Вип. 15. – С. 258–262.

3. Полякова Л. М. Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні / Л. М. Полякова, Н. І. Демків // Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка». – 2009. – № 639. – С. 159–162.

4. Руденок О. Ю. Фінансові аспекти фінансового аудиту / О. Ю. Руденок [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Tiru/2012\\_34/Rudenok.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2012_34/Rudenok.pdf)

5. Колбасов И. В. Диагностический метод аудита в сфере управления человеческими ресурсами как средство повышения эффективности организации [Электронный ресурс] // Управление персоналом – 2008. – № 10. – Режим доступу : <http://www.hrm21.m/rus/actual/?action=show&id=4023>.

6. Управление организацией : Энциклопедический словарь / Под ред. А. Г. Поршнева, А. Я. Кибанова, В. Н. Гунина. – М. : Издательский дом «ИНФРА-М», 2001. – 822 с.

7. Шурус А. А. Социэкономика как межотраслевая наука: вопросы предмета, метода и форм институализации / А. А. Шурус // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 1. – С. 4–11.

8. Попов Ю. Н. Социальный аудит в системе регулирования социально-трудовых отношений / Ю. Н. Попов // Социальный аудит: проблема развития : сборник. – М. : Издательский дом «АТИСО», 2008. – 91 с.

9. Шурус А. А. Концепция российской модели социального аудита / А. А. Шурус, Ю. Н. Попов // Народонаселение. – 2007. – № 4. – С. 4–9.

10. Социальный аудит: технологии, стандарты, основные понятия. Словарь-справочник. – М. : Изд-во АТИСО, 2007. – 320 с.

11. Будильник для бизнеса и государства [Электронный ресурс] // Украинский бизнес. – № 15(160) 14 апреля. – Режим доступа : <http://www.expert.Ua/articles/16/0/5391>.

12. Сайт Федерального образовательного портала: Экономика. Социология. Менеджмент

[Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/267627.html>.

13. Сайт Центру соціального аудиту [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://socaudit.com.ua/dovidka-pro-socialnij-audit-3>.

14. Социальный аудит : учебник / под ред. д.э.н., проф. А. А. Шуруса, д.э.н., проф. Ю. Н. Попова. – М. : Издательский дом «АТИСО», 2008. – 524 с.

15. Гришина Т. В. Технология проведения социального аудита / Т.В. Гришина // Социальный аудит: проблемы развития: сборник. – М. : Издательский дом «АТИСО», 2008. – С. 24–32.

16. Воловик О. А. Виды и функции социального аудита / О.А. Воловик // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ecsocman.edu.ru>.

17. Хміль Ф. І. Основи менеджменту / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2007. – 576 с.

## ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

## RESEARCH PRODUCTIVITY IN THE INDUSTRIAL ENTERPRISE

*Стаття присвячена дослідженню продуктивності праці на промисловому підприємстві. Проведене дослідження виявило основні напрямки пошуку резервів підвищення ефективності використання коштів на оплату праці. На аналізованому підприємстві це збільшення питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу, а також подальше скорочення витрат робочого часу й збільшення частки чистого прибутку в загальній її сумі, підвищення рентабельності виробництва.*

**Ключові слова:** аналіз, виробництво, дослідження, заробітна плата, фонд оплати праці, підприємство, персонал, продуктивність праці.

*Статья посвящена исследованию производительности труда на промышленном предприятии. Проведенное исследование выявило основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда. На анализируемом предприятии это увеличение удельного веса рабочих в общей численно-*

*сти персонала, а также дальнейшее сокращение потерь рабочего времени и увеличение доли чистой прибыли в общей ее сумме, повышение рентабельности производства.*  
**Ключевые слова:** анализ, производство, исследования, заработная плата, фонд оплаты труда, предприятие, персонал, производительность труда.

*The article is devoted to the study of productivity in an industrial plant. Each enterprise is characterized by a certain level of productivity, which may rise or decline under the influence of various factors. Indisputable condition for progress and development of production is the growth of labour productivity. The growth of labour productivity is that the share of expenses of a living labour in the product is reduced and the bit cost of the past labor (embodied in means of production) increases, but so that the total amount of labor in each unit of the product decreases.*

**Key words:** analysis, production, research, wages, wage Fund, the company, staff, productivity.

УДК 331.101

**Юсипчук Л.А.**

аспірант

Класичний приватний університет

**Вступ.** Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку — результатів праці та її витрат.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних факторів. Безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва є зростання продуктивності праці. Зростання продуктивності праці полягає в тому, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат минулої праці (втіленої

в засобах виробництва) — збільшується, але так, що загальна сума праці в кожній одиниці продукту зменшується.

Тобто, продуктивність праці — це ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ [1].

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження продуктивності праці на промисловому підприємстві.

**Результати.** Аналіз продуктивності праці робітників ВАТ «Запоріжсталь» представлений в табл. 1. Продуктивність праці на 1 працівника (штатних