

УДК: 657

СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

Лебединська Олена Сергіївна – к.е.н., доцент кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація – у статті досліджено особливості розвитку соціального аудиту. Наведено особливості соціального аудиту в різних країнах. Обґрунтовано доцільність використання його особливостей на вітчизняних підприємствах,

Ключові слова – аудит, соціальний аудит, персонал, підприємство, управління персоналом.

Інтеграційні процеси, які відбуваються сьогодні в світі, а насамперед і в Україні, дають змогу стверджувати про необхідність формування та впровадження соціального аудиту в діяльність сучасних організацій та підприємств. Перш за все, це обумовлено наступними чинниками: порушення норм КЗПП роботодавцями, приховування рівня травматизму та нещасних випадків на підприємстві; залежність діяльності профспілкових організацій від роботодавця тощо.

На основі аналізу сучасного стану та тенденцій розвитку соціально – трудових відносин визначено, що їх формування в Україні потребує вирішення наступних проблем: формування розвинутої системи соціального партнерства; усунення диференціації доходів населення; підвищення рівня економічного та соціального розвитку; підвищення соціальних стандартів, рівня заробітної плати, пенсій, соціальних виплат.

На думку О.Ю. Руденко, Л.М. Полякової дуже вагомим є процес соціального аудиту, його упровадження в Україні, бо українські компанії зараз інтегруються у світові корпорації, виникають різні дочірні корпорації, розповсюджується досвід відповідальності бізнесу та прозорості у доступ до соціальних програм [1,2]. Окрім цього, необхідність дієвої системи

соціального аудиту зумовлена в Україні зацікавленістю з боку підприємців, профспілок – задля спільної домовленості у трудових стосунках.

Низька вчених, яка працювала над цією проблемою [3; 4] пропонує використовувати соціальний аудит лише на мікроекономічному рівні для оперативного управління. Проте в умовах глобалізації кожній державі властиві ті ознаки, які належать тільки їй.

Система соціального аудиту дає можливість виявити соціальні ризики, розробити заходи для їхнього зниження; установити порушення дотримань законодавства щодо соціально-трудова відносин; посприяти виникненню позитивного іміджу підприємства; виявити, проконтролювати соціальний менеджмент у системі управління.

Німці ж у своїй моделі виокремили типові національні риси – дисципліну, християнські моралі, пунктуальність й точність [3,4].

Соціальний аудит - нове явище в сучасних суспільних науках і соціальній практиці світового ринкового господарства. Мета соціального аудиту - отримання об'єктивної інформації про характер соціально-економічних відносин в заданій області досліджень (оцінка здатності організації дозволити соціальні проблеми, що виникли всередині неї і за її межами, а так само управління проблемами, що надають безпосередній вплив на трудову діяльність людини).

Здійснивши аналіз поглядів вчених на особливості соціального аудиту як головного метода регулювання відносин, автором було встановлено, що найбільш суттєво питаннями соціального аудиту займалися у Європі та Канаді. Його використання здійснюється на макроекономічному рівні з метою швидкого

та якісного управління. Однак в умовах широкої глобалізації кожна країна має свою специфіку розвитку соціального аудиту.

Соціальний аудит на підприємстві може містити в собі аудит різних областей: аудит формування персоналу, організації та нормування праці, системи управління розвитком персоналу, екологічний аудит тощо. Тільки коли будуть досліджені всі напрямки діяльності організації в області соціально-трудова відносин, може бути досягнута максимальна ефективність роботи підприємства.

Проведення соціального аудиту дозволяє підприємству: скоротити операційні витрати; поліпшити імідж і репутацію (на даний момент тільки 30% ринкової вартості компаній відображаються в балансі) імідж, ноу-хау, організація праці; підвищити продажі й лояльність споживачів; скоротити тиск з боку контролюючих органів; знизити плинність кадрів (більшість потенційних співробітників не будуть зацікавлені в роботі компаній, в якій не дотримуються передових стандартів корпоративного управління); підвищити лояльність персоналу і мотивацію співробітників (система заходів з мотивації персоналу - це потужна зброя, яке дозволяє підвищити прибутковість функціонування організації); надати доступ до капіталу.

Система соціального аудиту дає можливість виявити соціальні ризики, розробити заходи для їх зниження; установити порушення дотримань законодавства щодо соціально-трудова відносин; посприяти виникненню позитивного іміджу підприємства; виявити, проконтролювати соціальний менеджмент у системі управління. Він є досить стійкою системою з характерними рисами, процедурами, технологіями, а також специфічними проблемами і методами їх вирішення і аналізу не фінансової звітності. Він, водночас, є інструментом, який допоможе менеджерам зрозуміти і прогнозувати потреби соціоекономічного суспільства, дасть змогу забезпечити інформацією про інтереси, потреби та очікування, забезпечуючи тим самим

взаємозалежність, яка існує між бізнесом і суспільством, заохочуючи взаємність, тобто забезпечує двосторонній розвиток. В довгостроковій перспективі соціальний аудит дозволить оптимізувати процеси управління персоналом на підприємстві, прийняття адміністративно-управлінських рішень на різних рівнях управління, в тому числі і на державному.

Отже, соціальний аудит є універсальним засобом, що дозволить установити баланс факторів мотиваційного поля. За результатами соціального аудиту можемо констатувати рівень збалансованості або розбалансованості цих факторів, а їхній аналіз надає науково практичних рекомендацій керівникам підприємства для поліпшення ситуації.

Така модель соціального аудиту системи управління трудовими ресурсами дає можливість якнайповніше зробити перевірку, стати інструментом ефективної співпраці профспілки, колективу, адміністрації.

Список використаної літератури

- 1.Полякова С. В. Соціальний аудит як технологія управління соціальними процесами / С. В. Полякова // Економіка розвитку. – 2011. – № 1. – С. 46-49.
- 2.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
- 3.Reclaiming the publicsp here: problems and prospects for corporate social and environ mental accounting / Glen Lehman [Electronic resource]. – Access regimen: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S104523540190476919>.
- 4.The role of social auditors. A categorization of the unknown / Hanna Björkman & Emelie Wong. – Uppsala University. Department of Business Studies. – 2003. – P. 50.
- 5.Закон України «Про аудиторську діяльність» // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - № 23. - С.243.

Автори

Лебединська Олена Сергіївна – к.е.н., доцент кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету ім.С. Кузнеця, м. Харків

Контактна інформація: 063-137-57-76, lebedinskayls@ukr.net

Тези доповіді надійшли 23 січня 2019 року.

Опубліковано в авторській редакції

