

УДК 316

ЯДРАНСЬКИЙ Д.М.

СОЦІОЛОГІЧНІ ЗАВДАННЯ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ

У статті йдеться про необхідність поширення сфери завдань соціального аудиту, яка досліджується сьогодні виключно економістами, на проблемне поле соціології. Використання соціологічних підходів дасть змогу поєднати кількісні параметри такого аудиту з показниками (характеристиками) соціального самопочуття працівників. У кінцевому рахунку, запропонований підхід забезпечить підвищення ефективності організації соціальної роботи з персоналом на підприємстві.

Ключові слова: соціальна ефективність, діагностика, аудит, соціальне самопочуття, дохід, справедливість.

Сучасні аспекти соціальної роботи сконцентровані на людях зі специфічними потребами. Натомість багато найманих працівників підприємства та організацій (у тому числі державної форми власності) також потребують соціальної підтримки. Мова йде не стільки про матеріальну підтримку (потреба в якій безумовно є в більшості працюючих за наймом), скільки про підтримку саме соціального плану. Так невирішеною є низка питань, пов'язаних із гарантіями зайнятості, соціальним обслуговуванням, гарантіями дотримання трудових прав. При цьому дієвість сучасних профспілок у зазначеному контексті є принципово низькою, а більшість співробітників підприємств та установ недержавної форми власності взагалі не є членами профспілок. Отже, існує *соціальна проблема*, пов'язана із соціальним самопочуттям населення, зокрема відчуттям незахищеності і вразливості в більшості громадян.

Постановка завдання дослідження. Одним із методів вирішення такої проблеми, на нашу думку, є використання соціального аудиту, можливості впровадження якого в діяльність підприємств і пропонується розглянути в межах цієї статті.

Аналіз попередніх досліджень. Слід зазначити, що в низці розглянутих джерел (переважно економічного профілю, адже в соціологічній літературі це питання практично не порушується) не дається чіткого визначення самого поняття “соціальний аудит”, що зумовлює потребу в його авторському визначенні. Як правило, він розглядається переважно як підвид операційного аудиту (тобто як категорія суто економічна). Так, Л.П. Кулаковська визначає соціальний аудит як “контроль за виконанням колективних договорів між адміністрацією і колективом фірми, дотримання психофізичних рекомендацій при призначенні працівників на посаду, дотримання правил економії” [2, с. 53].

В цілому слушна думка, на наш погляд, має досить суттєвий недолік – відсутність оцінювання в системі соціального аудиту таких елементів, як задоволення персоналу, соціальна ефективність, характер внутрішньої соціальної роботи підприємства. Інші дослідники, зокрема Л.М. Полякова, Н.І. Демків в статті “Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні”, визначають його сутність дещо інакше. Автори вважають, що сутністю соціального аудиту є перевірка процедур і методів функціонування господарської системи в аспекті соціально-трудових відносин з метою оцінювання їх ефективності та відповідності законодавчо-нормативним актам [2]. Таке визначення більшою мірою відображає подвійний підхід до розуміння соціально-економічної ефективності. Однак у запропонованому вченими баченні акцент робиться на діагностиці економічної діяльності підприємства, пов’язаної з роботою персоналу. Натомість дослідження має охоплювати всі аспекти роботи з персоналом (у тому числі і нематеріальні, наприклад нематеріальну мотивацію).

При цьому Л.М. Полякова, Н.І. Демків усвідомлюють, що соціальний аудит і повідомлення про його результати здійснюються не так легко, як при інших видах аудиту. На думку авторів, ефективність соціально-трудових відносин доволі складно об’єктивно оцінити, ніж їх відповідність законам чи інструкціям, оскільки перше є достатньо суб’єктивним. Також, на відміну від інших видів аудиту, соціальний спрямований не тільки на минуле, а й на майбутнє [2].

Виклад основного матеріалу дослідження. Говорячи про функціональні завдання соціального аудиту на сучасному підприємстві, слід перш за все визначити, що він може (і повинен) мати як внутрішній, так і зовнішній характер. Важливим є стороннє (до того ж комплексне) оцінювання соціальної ефективності організації трудової діяльності персоналу та всієї системи соціально-трудових відносин на підприємстві. Однак найбільш об’єктивним у такому разі може бути лише незалежне (стороннє) оцінювання.

При цьому основним завданням такого аудиту мають бути, у першу чергу, забезпечення керівництва підприємства інформацією про соціальні та функціональні характеристики персоналу, а також визначення можливості щодо їх поліпшення. При цьому відповідне оцінювання має виконуватися переважно зовнішніми аудиторами, адже об’єктом виступають соціально-трудові відносини, які практично завжди емоційно забарвлені, що погіршує об’єктивність результатів аналізу.

Другим завданням соціального аудиту є створення інформаційного базису для розробки комплексу заходів щодо усунення виявлених недоліків, які безпосередньо впливають на ефективність функціонування трудового колективу. В цьому підході по суті прихована соціо-інженерна складова, яка має забезпечувати ефективність функціонування всієї складної соціально-техніко-економічної системи, яку на сьогодні являє собою будь-яке підприємство чи організація.

У такому разі функціонально відбуватиметься коригування кадрової політики підприємства відповідно до перспектив розвитку самого підприємства та сукупності трудових ресурсів суспільства. Ефективність соціального аудиту може бути забезпечена в процесі діагностування не лише кількісних, а і якісних складових кадрової політики. До таких складових ми насамперед відносимо процедури прийняття рішень з соціальних та кадрових питань, стан морально-психологічного клімату в трудовій групі (колективі), рівень задоволення базових економічних та соціальних потреб працівників. При цьому рівень задоволення базових та соціальних потреб ми не пов'язуємо безпосередньо з ефективністю стимулювання (чи мотивацією праці), а розглядаємо в контексті можливості забезпечення ефективного відтворення трудових ресурсів. Ціннісно-мотиваційні характеристики та характер стимулювання персоналу великою мірою визначаються специфікою підприємства (галузі) та в цілому складно можуть бути усереднені. При цьому ми враховуємо і той факт, що економічні потреби працівників також залежать від галузі. Відповідно має створюватися певна модель оцінювання, яку умовно можна назвати моделлю ефективності заробітної плати. Сутність її полягає в тому, що працівник, який задіяний на більш складних (важких) роботах, має отримувати більший дохід не тільки у номінальному розрізі, а й з урахуванням того, що витрати на фізичне відтворення в такого працівника також є більшими. Відповідно залежно від важливості має збільшуватися і чистий дохід працівника (що лишається в його розпорядженні після відтворення). Важливим за цим критерієм є диференціація і за рівнем продуктивності. Урахування зазначених елементів дає змогу на рівні певного підприємства наблизити вирішення проблеми соціальної справедливості розподілу доданої вартості до соціально-прийнятної. При цьому в такому контексті варто також враховувати сукупні доходи працівника від трудової діяльності, сукупність наданих працівникові соціальних пільг та допомог (зокрема пов'язаних із оздоровленням, відпочинком дітей, перенавчанням тощо). Все це дає підстави для оцінювання можливості задоволення працівником власних соціальних потреб.

Ще одним принципово важливим напрямом соціального аудиту є з'ясування основних принципів планування кар'єри персоналу (та рівня дотримання менеджменту організації задекларованим принципам), що передбачає оцінювання діяльності, системи підготовки і перепідготовки кадрів.

Слід звернути увагу, що аудиторська перевірка передбачає оцінювання відповідності існуючого стану об'єкта аудиту його плановому стану. Реальними об'єктами соціального аудиту є соціально-трудова відносина, які перевіряються аудитором у контексті розроблення, прийняття та реалізації колективних договорів, соціальних програм, планів соціального розвитку на всіх рівнях системи соціального партнерства.

Подвійний характер аудиту приводить до того, що як суб'єктів соціального аудиту можна розглядати міжнародні експертні організації, органи державної та регіональної влади, незалежні фірми, внутрішньокорпоративні структури, а також керівництво підприємства. Однак основною проблемою такого аудиту є те, що проблемне поле та інструментарій його здійснення належать до площини соціологічного аналізу, тоді як аудиторські фірми спеціалізуються на проведеннях економічних аудитів. Виникає основна проблема щодо кваліфікації (а відповідно, і сертифікації) аудиторів.

Для практичного створення моделі соціального аудиту на підприємстві як складової загального соціоінженерного підходу до управління персоналом його можна поділити на п'ять етапів:

1) методологічний – розробка (уточнення) методології проведення соціального аудиту в умовах конкретного суб'єкта господарювання;

2) попередній – пов'язаний із аналізом та оцінюванням нормативної документації, підприємства щодо організації соціальної роботи з персоналом;

3) дослідний – безпосереднє збирання інформації про соціальну роботу з персоналом, що ведеться на підприємстві (в установі);

4) аналітичний – пов'язаний із систематизацією, порівнянням та оцінюванням отриманої інформації. На цьому етапі здійснюються основні порівняльні процедури, пов'язані із встановленням ефективності структури заробітної плати, можливостей повноцінного виконання нею її функцій тощо;

5) завершальний – пов'язаний із розробкою еталонно-нормативної системи організації соціальної роботи з персоналом та створенням системи заходів, спрямованих на приведення наявного стану до встановленого еталонного.

Запропоновані етапи соціального аудиту відрізняються від класичних економічних підходів, у першу чергу тим, що для кожного підприємства з урахуванням його специфіки коригується (чи навіть розробляється заново) своя діагностична процедура. На наш погляд, при проведенні соціального аудиту принципово неможливим є існування двох ідентичних підходів. Також неможливе отримання однакових результатів, навіть за умов цілком ідентичних підходів до роботи з персоналом, що пов'язано із ціннісно-нормативними відмінностями різних колективів.

Визначення функцій і складових соціального аудиту потребує уточнення переліку внутрішніх і зовнішніх джерел інформації. Однак одним із найважливіших джерел інформації має бути сам трудовий колектив, який через систему соціомоніторингу також має забезпечувати аудиторський процес інформацією про стан соціальної роботи з персоналом.

Реалізація практичних завдань соціального аудиту вимагає уточнення загальних методичних прийомів та безпосередніх напрямів

аудиторської перевірки. Авторський колектив підручника із соціального аудиту [3] окреслює основні напрями соціального аудиту таким чином:

- аудит формування персоналу;
- аудит організації та нормування праці;
- аудит оплати праці;
- аудит системи управління розвитком персоналу;
- аудит охорони праці;
- соціально-екологічний аудит.

Однак при достатньому обсязі показників поза увагою залишається показник соціального самопочуття працівників. При цьому навіть соціально-екологічний аудит у запропонованому підході розглядає екологічну ефективність, не враховуючи надання працівникам соціальних послуг. Причини такого зміщення підходу в бік дослідження кількісних показників є зрозумілими, адже, з одного боку, його розробкою займалися науковці-економісти, а з іншого – в країнах зі сталою ринковою економікою характер взаємодії найманих працівників та роботодавців є більш чітко унормованим. У вітчизняних реаліях у системі управління наявна значна кількість неформальних відносин роботодавців і робітників, що накладає досить суттєвий відбиток на соціальне самопочуття працівників, водночас не потрапляє в систему кількісної діагностики.

Відтак, практично не використовуються закладені в соціальному аудиті можливості ефективного контролю, перевірки та верифікації дій і рішень з питань господарського управління, управління соціальними програмами. Фактично неконтрольованим є механізм зворотного зв'язку, який є одним із показників ефективного управління.

Слід відзначити, що через відсутність достатньо дієдатних профспілок проведення саме двостороннього соціального аудиту (внутрішнього і зовнішнього) вбачається нам принципово важливим. При цьому в існуючій літературі завдання (а відповідно, і аудиторські показники) соціального аудиту на різних рівнях принципово не збігаються.

Так вітчизняні автори в проєкті Концепції формування національної моделі соціального аудиту пропонують перелік показників, які, на їх думку, є найбільш значущими для мети аудиту, в тому числі:

- характер зайнятості (змістовність праці, забезпеченість стабільності складу працівників, вплив нововведень, практика просування по службі, зайнятість жінок, осіб похилого віку, молоді, інвалідів);
- оплата та стимулювання праці (відносний рівень винагород, їх види, динаміка і структура, нижній рівень заробітної плати);
- безпека та умови праці (рівень виробничого травматизму, чисельність працюючих у несприятливих умовах, вкладення фінансових коштів у заходи щодо охорони праці та їх ефективність);
- професійне навчання (обсяг, зміст, термін, вартість) [4].

При цьому зазначені показники незрозумілим чином співвідносяться із завданнями аудиту на рівні органів державної влади. В цьому контексті також важливо зазначити, що підходи до завдань соціального аудиту на

рівні органів державної влади російських та українських дослідників є практично тотожними. Так, автори визначають такі можливості, які отримують органи державної влади від такого аудиту:

– отримати адекватну та об'єктивну інформацію про суспільні відносини у відповідних сферах соціоекономічного та екологічного життя суспільства на всіх рівнях (в українському варіанті: залучити додаткові інвестиції, підвищити інвестиційну привабливість регіону; підвищити якість життя мешканців);

– розкрити латентні форми соціальної напруженості в національній економіці і своєчасно вжити необхідних заходів (в українському варіанті: виявити недоліки та помилки в діяльності органів місцевої влади);

– більш ефективно регулювати соціоекономічні відносини через механізми системи соціального партнерства (в українському варіанті: знизити соціальну напруженість);

– постійно проводити вивчення, аналіз і оцінювання ефективності діяльності органів виконавчої влади суб'єктів Російської Федерації (в українському варіанті: створити прозору “картину” результатів діяльності місцевої адміністрації);

– вивірити ступінь реалізації національних проектів соціальної спрямованості (в українському варіанті: підвищити авторитет органів місцевої влади та дієвість регіональних угод; залучити додаткові інвестиції, підвищити інвестиційну привабливість регіону).

Російський варіант передбачає також формування адекватної вимогам життя правової основи, що регулює соціально-трудова відносини і систему соціального аудиту [4; 5].

З наведеного випливає, що в цьому випадку мова йде про самостійні принципово різні напрями аудиторської діяльності, які не ставлять за мету перевірку взаємозв'язку соціального самопочуття працівника в контексті його професійної діяльності та його відчуття якості життя через специфіку його праці. На наш погляд, такі напрями соціального аудиту є важливими, однак між ними має обов'язково бути встановлений структурно-логічний зв'язок. Встановлення такого зв'язку дасть змогу підприємствам (організаціям) зіставляти ефективність власної діяльності із суспільними стандартами, а державним установам – контролювати ефективність використання персоналу.

Висновки. Таким чином, сучасні соціально-економічні процеси є важливою передумовою для переведення соціального аудиту із сфери економічних досліджень у сферу досліджень соціально-економічного характеру. За допомогою зміщення акцентів на діагностику та вдосконалення соціальних процесах у трудових групах (колективах) стає можливим суттєво підвищити суб'єктивне сприйняття працівниками якості життя. При цьому в умовах недостатньої ефективності діяльності профспілок виникає потреба в забезпеченні працівникам певних соціальних стандартів трудового життя. Отримати характеристику якості трудового життя без використання соціологічних методів збирання,

обробки та використання інформації є неможливим. Слід також наголосити, що використання отриманої соціально-економічної інформації має знайти у створенні ефективних соціальних технологій роботи з персоналом.

Ми вважаємо за доцільне продовжити розробку інструментарію соціальної діагностики (аудиту) в трудових групах. Загальним завданням сучасних соціологів, що зайняті у сфері досліджень соціології праці (промисловій соціології), має бути розробка соціальних технологій соціального забезпечення персоналу (соціальної роботи з персоналом). Головним завданням такої технології має бути досягнення відчуття працівниками максимального соціального ефекту виходячи із наявних економічних можливостей підприємства (організації).

Список використаної літератури

1. Кулаковська Л.П. Основи аудиту : навч. посіб. для студентів вищих закладів освіти / Л.П. Кулаковська, Ю.В. Піча. – К. : Каравела ; Л. : Новий світ-2000, 2002. – 504 с.
2. Полякова Л.М. Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні / Л.М. Полякова, Н.В. Демків // Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку / [гол. ред. д. е. н. В.Є. Кузьмін]. – 2009. – № 647. – С. 475–479.
3. Социальный аудит : учебник / [под ред. д. э. н., проф. А.А. Шулуса; д. э. н., проф. Ю.Н. Попова]. – М. : АТИСО, 2008. – 524 с.
4. Мельник С.В. Концепція формування національної моделі соціального аудиту (проект) [Електронний ресурс] / С.В. Мельник, В.Д. Матросов, М.К. Гаврицька. – Луганськ, 2008. – Режим доступу: lir.lg.ua/docs/Konzept_naz_model.doc.
5. Концепция развития социального аудита [Электронный ресурс] Название с сайта Республиканская организация Башкортостана Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности. – Режим доступа: http://old.chemprof-rb.ru/social_partnership/aktual_vopros/7700.html.

Ядранский Д.М. Социологические задания социального аудита

В статье говорится о необходимости расширения сферы задач социального аудита, которая исследуется сегодня исключительно экономистами, на проблемное поле социологии. Использование социологических подходов позволит объединить количественные параметры такого аудита с показателями (характеристиками) социального самочувствия работников. В конечном счете, предложенный подход позволит повысить эффективность организации социальной работы с персоналом на предприятии.

Ключевые слова: *социальная эффективность, диагностика, аудит, социальное самочувствие, доход, справедливость.*

Yadransky D. Sociological Tasks of Social Audit

The article discusses the need for broadening the scope of tasks of social audit, which examined today exclusively on economists problematic field of sociology. Using sociological approaches will allow to combine the quantitative parameters of the audit parameters (characteristics) social well-being of

workers. Ultimately, the proposed approach will help increase the effectiveness of social work with staff at the facility.

Key words: *social efficiency, diagnostics, auditing, social health, income, justice.*

Надійшла в редакцію 18 вересня 2011 року