

**Лепский С.И. Финансовая информация о преступной деятельности как предмет финансовых расследований**

*Рассматривается финансовая информация о совершении преступления. Исследована сущность финансовых расследований на основе изучения и аналитической обработки финансовой информации о преступной деятельности.*

**Ключевые слова:** *финансовая информация, финансовые расследования, экономическая преступность, теневая экономика, экономическая безопасность.*

**Lepsky S.I. Financial information about criminal activity as a matter of financial investigations**

*The article deals with the financial component that provides information on the crime. The essence of financial investigations based on the study and analysis of processing financial information about criminal activity is studied.*

**Key words:** *financial information, financial investigation, economic crime, the shadow economy, economic security.*

*Стаття надійшла 19 квітня 2013 р.*

УДК 005.96:657,6

**Н.С. Марушко, Г.М. Воляник**

**СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ ЯК КОМПЛЕКСНА  
ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ  
ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Розглянуто критерії та показники соціального аудиту для забезпечення економічної безпеки підприємства. Доведено важливість і необхідність соціального аудиту як базису економічних інтересів підприємства.*

**Ключові слова:** *соціальний аудит, економічна безпека, об'єкти соціального аудиту.*

**Постановка проблеми.** Сьогодні соціальна безпека стає фактором якості життя суспільства. А розвиток та стабільність суспільства, соціальна безпека держави залежить насамперед від економічної безпеки підприємства.

Підвищення уваги до розвитку соціальної безпеки призвело до перегляду традиційних поглядів на управління в соціальній сфері та на роль у ній суб'єктів господарювання. Нині в політичній та й науковій сфері панує думка, що саме великий бізнес повинен сприяти забезпеченню соціально-економічної безпеки держави. Від того, наскільки ефективно підприємства зуміють об'єднати свої зусилля з державними

та громадськими організаціями у формуванні стратегії соціально-економічної безпеки, багато в чому буде залежати конкурентоспроможність і продуктивність бізнесу. Втім, цей процес є взаємообумовленим, оскільки неврахування відповідальності за вирішення соціальних питань може призвести до того, що самі суб'єкти господарювання відчують першими його негативний вплив. Для попередження подальшої соціальної поляризації і дестабілізації необхідними будуть значні фінансові надходження, тому власне комерційні структури будуть обкладені високими податками. Це призведе до зниження конкурентоспроможності, погіршення економічної інфраструктури, загострення соціальних проблем та зниження соціально-економічної безпеки загалом.

Одним з інструментів забезпечення економічної безпеки є соціальний аудит, який дасть змогу сформувати систему управління соціальними ризиками, реалізувати стратегічні соціальні цілі, що сприятиме уникненню соціальних конфліктів і підвищить рівень економічної безпеки.

Відтак тема цієї статті, яка розкриває необхідність і сутність соціального аудиту як функції сучасного менеджменту економічної безпеки, є актуальною.

**Стан дослідження.** Сучасний рівень розвитку вітчизняної економіки відображає нові, соціально орієнтовані тенденції, напрями. Враховуючи вплив глобалізаційних процесів на економіку, поступово відбувається соціалізація бізнесу в Україні, що й визначає головну тенденцію соціально-економічного розвитку.

Постійний розвиток суспільства і технологій забезпечує та вимагає вдосконалення й переосмислення існуючих наукових позицій. Проблеми забезпечення економічної безпеки підприємства знайшли відображення у працях таких науковців, як В.Л. Безбожний, Т.Г. Васильців, О.М. Ляшенко, Ю.Н. Попов, Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонов, В.Я. Нусінов, А.А. Шулул та ін.

О.М. Ляшенко та В.Л. Безбожний вважають складові соціально-економічної безпеки підприємства функціями сучасного менеджменту. Відповідно до сучасних умов функціонування підприємства соціально-економічна безпека підприємства характеризує рівновекторну гармонізацію в часі та просторі економічних інтересів з метою уникнення та нівелювання деструктивних чинників у процесі досягнення цілей розвитку підприємства в умовах конкуренції [5].

В.Л. Безбожний [2] зазначає, що існує великий спектр загроз сучасному підприємству. Тому економічна безпека є основою його успішного розвитку. В ринкових умовах спостерігається трансформація економічної безпеки у соціально-економічну, що зумовлено збільшенням впливу людського чинника на середовище функціонування під-

приємства. Вплив зовнішнього середовища виявляється у формуванні соціальної відповідальності, взаємозв'язку та взаємозалежності, що виражається в партнерстві. Водночас створення такого взаємозв'язку також супроводжується низкою загроз, які виникають внаслідок конфлікту інтересів, невідповідності кінцевих цілей діяльності тощо. Під поняттям соціально-економічної безпеки підприємства дослідник розуміє «стан захищеності підприємства від зовнішніх і внутрішніх загроз, який досягається шляхом гармонізації та взаємоузгодження його інтересів відповідно до інтересів суб'єктів внутрішнього й зовнішнього середовища в часі та просторі» [2].

На підприємствах стан соціальної безпеки підприємства можна оцінити, вивчивши умови колективних договорів, профспілкових угод, які обумовлюють соціальний захист працівників та характеризують стан соціальної безпеки підприємства [1].

**Метою** статті є визначення критеріїв та показників соціального аудиту для забезпечення економічної безпеки підприємства, дослідження необхідності та доцільності становлення соціального аудиту.

**Виклад основних положень.** Оцінка соціальної відповідальності бізнесу в Україні показала, що внесок великих підприємств у соціально-економічний розвиток територій здійснюється через соціальні інвестиції та соціальні програми, спрямовані на реалізацію екологічних, оздоровчих, освітніх, культурно-ціннісних, інфраструктурних та інших програм і проектів, оснащення сучасною медичною технікою місцевих лікарень, підтримку ветеранів та інвалідів, багатодітних сімей, інтернатів і дитячих будинків, фінансування програм комплексного розвитку малих і монофункціональних міст [1].

Однак більшість вітчизняних підприємств не застосовує методи економічної оцінки соціальної відповідальності. Представники 67% українських підприємств не вважають реалізацію соціальних програм і проектів актуальним завданням через дефіцит коштів, а кожна десята компанія виконання цих програм відносить до функцій держави, а не бізнесу [2]. На підприємствах відсутні функціональні підрозділи соціального забезпечення, немає чіткого контролю за впровадженням програм (заходів) соціальної відповідальності, не відстежуються результати соціальних інвестицій. Тому дуже важливо удосконалити управління цією сферою на рівні всіх бізнес-учасників, адже в Україні формуються передумови для соціальної відповідальності бізнесу. Одним з дієвих інструментів забезпечення економічної безпеки в соціальній сфері є соціальний аудит.

Соціальний аудит як специфічна форма аналізу, ревізії умов соціального середовища підприємства з метою виявлення чинників соці-

ального ризику і пропозицій щодо їх зниження є результатом розвитку інших форм аудиту, зокрема управлінського і фінансового, шляхом розширення критеріїв ефективності, оскільки охоплює безліч соціальних чинників [7].

Таким чином, соціальний аудит в Україні може стати сучасним інструментом соціального партнерства, який перетвориться з механізму розв'язання конфліктних ситуацій в систему забезпечення економічної безпеки підприємств.

Соціальний аудит є інструментом визначення впливу соціальних ризиків і прогнозування щодо зниження їх впливу. Модель соціального аудиту (з методологічною і правовою основою) передбачає аналіз соціоекономічних відносин через призму таких складових, як:

- а) соціотрудові відносини;
- б) соціоспоживчі відносини;
- в) соціодозвільні відносини.

У такому методологічному трактуванні об'єктами соціального аудиту стають: відносини власності, зміст праці, матеріальне та моральне стимулювання, соціальна захищеність працівника, механізми розвитку професійно-особового потенціалу, умови праці й організація робочого місця, участь працівника в управлінні, корпоративна культура [3].

Соціальний аудит за такого підходу оцінює всі сфери діяльності підприємства і співвідносить із ними суспільну систему цінностей. Ідеться про функціонування суб'єкта господарювання у сфері людських ресурсів: екології, охорони здоров'я і безпеки, відносин із місцевою громадою. Такий аудит соціальної відповідальності виявляє невідповідність заявлених цілей підприємств реальній практиці, попередньо виявляє проблеми, що назрівають дозволяє суб'єктам господарювання отримати фінансову віддачу від своєї соціально відповідальної діяльності.

У комплексній інноваційній технології соціального аудиту слід передбачити систему кількісних і якісних оціночних показників.

У практиці менеджменту відомі наступні критерії соціального ефекту діяльності корпорацій, запропоновані низкою американських учених на початку 80-х рр. XX століття:

1. Використання «соціальних індикаторів», що визначають індекс якості життя на основі вимірювання кількісних параметрів: умов праці, стану охорони здоров'я, транспорту тощо, і наступні оцінки впливу на якість життя соціальної діяльності підприємств.

2. Складання «соціального звіту» у звичайній балансовій формі, що враховує соціальні вигоди і витрати від діяльності відповідної компанії для працівників, клієнтів, постачальників, місцевої громади та суспільства в цілому. Наприклад, поліпшення навколишнього середо-

вища та місцеві податки належать до соціальних вигод місцевої громади, а вартість спожитих місцевих послуг – до соціальних витрат.

3. Метод ранжування підприємств відповідно до їх соціальної діяльності, наприклад, щодо дотримання норм допустимих забруднень навколишнього середовища.

4. Метод управління соціальною програмою, спрямований на розробку системи, у т. ч. оцінку витрат за соціальними програмами, ефективності їх виконання, що дозволяє «розумно» складати бюджет і збільшувати «соціальний дохід» на капіталовкладення [4].

Паралельно в соціально-трудовах відносинах оцінюються: ефективність діяльності підприємства, система менеджменту, система реагування на запити споживачів, відносини з постачальниками і ритейлерами, рівень залучення менеджерів різного рівня та співробітників у менеджмент якості. Інші можливі критерії: поширення незалежної експертизи якості та сертифікації, відповідальність (зобов'язання відповідності) продукту, сталий розвиток, процес статистичного контролю.

Сфера управління людськими ресурсами оцінюється за такими критеріями: практика набору персоналу, відсутність дискримінації, здоров'я і безпека, плинність кадрів, практика просування та кар'єрного росту, зарплати і виплати, у тому числі соціальний пакет, процедура прийняття рішень, практика реагування на насильство, на скорочення виробництва.

Коли проблеми визначені, команда аудиторів з'ясовує приховані витрати. Наприклад, переміщення незадоволеного співробітника пов'язано з додатковими втратами часу на розгляд резюме, інтерв'ю, рекламу і прийняття рішень. Якщо співробітникам не виплачують понаднормові, продуктивність їх роботи падає, зростає кількість скарг з боку клієнтів, підприємство втрачає прибутки.

Часто менеджери підприємств із підозрою ставляться до соціального аудиту, вважаючи, що соціально відповідальна поведінка завжди пов'язана з витратами і не приносить підприємству ніякої вигоди. В дійсності соціальний аудит і соціально відповідальна практика дозволяють підприємствам заощаджувати гроші і створювати додаткові можливості збільшення прибутку. Дослідження дозволяють стверджувати, що компанії, які пройшли соціальний аудит, окупили його вартість у 6–12 разів за період від шести місяців до трьох років [4].

Вважаємо, що необхідно запропонувати системний підхід до соціального аудиту (рис. 1), що дозволяє оцінити ефективність соціального аудиту відповідно до рівня його реалізації:

– загальнодержавний;

- регіональний;
- галузевий;
- корпоративний рівень.

Пропонуємо виокремити такі об’єкти соціального аудиту, які засвідчують просоціальну орієнтованість бізнесу:

- відносини власності та умови праці;
- матеріальне та моральне стимулювання;
- соціальна захищеність працівника;
- механізми розвитку професійно-особового потенціалу;
- участь в управлінні та ін.

Ці об’єкти залежно від рівня соціального аудиту набувають відповідної специфіки.



Рис. 1. Система соціального аудиту і його взаємодія із середовищем функціонування

Соціальний аудит слід визнати комплексною інноваційною технологією. На цивілізаційному рівні зіставляють міжнародні стандарти, рейтинги, соціальні фондові і нефондові індекси, аналізують їх пріоритети і відмінності. На загальнодержавному рівні розробляється правова основа соціального аудиту, в т. ч. законодавчі акти, що відображають соціальний характер держави, створюється національна модель соціального аудиту, приймаються відповідні законодавчі акти,

інституціоналізується технологія проведення соціального аудиту. На регіональному рівні здійснюють ранжування регіонів (районів) за рівністю прав і можливостей соціального захисту працівників під час працевлаштування, звільнення, на основі моніторингу, експертної оцінки, кластерного аналізу. На галузевому рівні здійснюється соціальний аудит наявності та якості професійних стандартів, соціального інвестування, впливу на екологію, безпеку та охорону праці. На корпоративному рівні оцінюються соціальна цінність продукції, корпоративна відповідальність, колективно-договірні відносини, відносини з місцевими громадами. На особистісному рівні оцінюється ступінь та інтенсивність професійного й особистого саморозвитку працівника на базі моделювання, формування і розвитку професійних компетенцій.

Проілюструвати і всебічно оцінити колективно-договірне регулювання соціотрудових відносин на регіональному та галузевому рівнях дозволяють такі показники:

1) рівень питомої ваги підприємств, які працюють за укладеними колективними договорами:

$$\text{УКД} = (\text{ПКД} / \text{О}) - 100 \%, \quad (1)$$

де УКД – показник рівня питомої ваги підприємств, які уклали договори;  
 ПКД – кількість підприємств, які уклали договори;  
 П – загальне число підприємств на досліджуваній території.

Виділені нами комплексні об'єкти соціального аудиту можуть бути конкретизовані відповідними групами показників.

1. Соціальний аудит відносин власності. На наш погляд, в українських умовах у зв'язку з відсутністю єдиної статистичної звітності щодо соціально орієнтованого бізнесу доцільно виокремити три його рівні: великий, середній, малий бізнес. Для бізнесу всіх рівнів та підприємств усіх форм власності соціальну ефективність можна оцінити за:

- кількістю профспілок у приватному і державному секторах;
- відсотком охоплення колективними договорами;
- відсотком охоплення галузевими (міжгалузевими) тарифними угодами та іншими соціальними угодами.

Додатково для великого підприємництва (в тому числі транснаціональних компаній) можна обчислити:

1) кількість робочих рад (мають чисельність працівників понад 1000 осіб);

- 2) кількість корпоративних соціальних кодексів;
- 3) частку інвестицій в людський потенціал підприємства, у т. ч.:
  - витрати у структурі бюджету на програми підвищення кваліфікації;
  - недержавне пенсійне забезпечення;
  - створення нових робочих місць;
  - розвиток соціальної інфраструктури, у % від бюджету або доходу підприємства;
- 4) частку у соціальних інвестиціях, які не стосуються працівників підприємства, у т. ч.:
  - прями відрахування єдиного соціального внеску;
  - прями відрахування на соціальні благодійні, меценатські та інші програми.

Соціальний аудит змісту та умов праці може охоплювати інтегральну оцінку стану трудових відносин регіону за галузями роботи тристоронніх комісій.

На рівні держави/регіону тристороння комісія оцінює:

- вирішення проблем погашення заборгованостей за виплатами працівникам;
- здійснення контролю за виконанням зобов'язань роботодавця, передбачених Генеральною угодою;
- зниження виробничого травматизму;
- поліпшення умов праці;
- державного регулювання цін на основні продукти харчування, на послуги ЖКГ, на проїзд у громадському транспорті;
- укладення колективних договорів;
- створення на підприємствах комісій щодо трудових суперечок;
- реалізації програм соціальних гарантій молоді, працюючих пенсіонерів, самотніх жінок з дітьми як найбільш вразливих категорій на ринку праці.

Методами соціального аудиту вважаються: моніторинг, експертна оцінка, фокус-групи, рейтингування.

Соціальний аудит в управлінні і формуванні корпоративної культури доцільно проводити шляхом аналізу колективно-договірних відносин підприємства.

В умовах ринкових відносин реалізація заходів, внесених до колективного договору, вимагає від роботодавця виділення додаткових коштів за рахунок прибутку, що гальмує процес укладання колективних договорів. Деякі роботодавці ще не усвідомили всієї важливості соціального діалогу. Тому на більшості підприємств на вимогу профспілок роботодавць підписує колективний договір, заздалегідь знаю-



чи, що більшість його пунктів дублює норми Кодексу законів про працю або інших законів, що регулюють соціально-трудові відносини. Додаткових зобов'язань вони на нього не покладають. Такі колективні договори мають декларативний характер і для працівників нічого не означають. Тому оцінка діяльності вже укладених договорів потрібна для того, щоб можна було порівнювати їх між собою, узагальнювати кращий досвід і застосовувати його для удосконалення договірної регулювання соціально-трудових відносин в організаціях (підприємствах).

З юридичної точки зору реалізація колективного договору повинна створити правовий клімат для існування соціально-партнерських відносин між роботодавцем і працівником, зняти загрозу соціального конфлікту, забезпечити сприятливу соціальну інфраструктуру для працюючих. Реальна дія умов колективного договору призводить до усунення конфронтації, що сприяє розвитку виробництва, трудових, соціально-економічних і професійних відносин.

Ефективність колективного договору повинна бути визначена незалежними експертами в процесі оцінки виконання Галузевої угоди, якою передбачено систематичний аналіз укладених у галузі колективних договорів і узагальнення досвіду їх використання для вирішення питань соціально-трудових відносин на підприємствах.

Аудит соціотрудових відносин на підприємстві – це насамперед оцінка стану колективно-договірних відносин.

У модель соціального аудиту на цьому рівні можуть бути включені:

- 1) показник ступеня виконання пунктів колективного договору;
- 2) показники, що аналізують зміст колективного договору, в т.ч.: наявність у ньому пунктів, які вирішують соціальні проблеми окремих особливо уразливих груп;

- 3) показники розвиненості відносин соціального партнерства, у т.ч. найбільш актуальні:

- кількість фінансових ресурсів, витрачених на забезпечення розвитку соціального партнерства, просвітництво й освіту в аспекті соціального партнерства; програми підвищення кваліфікації в галузі соціального менеджменту, кількість таких заходів та рівень охоплення ними працівників за звітний період;

- кількість фінансових ресурсів, витрачених на науковий супровід соціального партнерства (дослідження, експертиза тощо), та кількість таких заходів за звітний період;

- кількість фінансових ресурсів, витрачених на розвиток різного роду посередницьких структур (спільні «круглі столи», засі-

дання, тренінги; міжвідомчі комісії) і кількість таких заходів за звітний період і т.д.

У колективно-договірному порядку рівень соціальної захищеності (РСЗ) працівників підприємства може бути підвищений:

– по-перше, за рахунок визначення в колективному договорі пільгових трудових і соціально-економічних умов порівняно з нормами та положеннями, встановленими трудовим законодавством та Галузевою угодою;

– по-друге, за рахунок вирішення у колективному договорі питань, пов'язаних із галузевими особливостями організації праці або особливостями функціонування підприємства не мають рішення в законодавчих, інших нормативних правових актах, в Галузевій угоді.

Соціальний аудит як комплексна інноваційна технологія припускає послідовну реалізацію певних дій [6]:

1. Необхідно отримати згоду керівництва підприємства. Бажання керівництва щодо проведення соціального аудиту виникає найчастіше тоді, коли на підприємстві щось не так, причому традиційними способами не вдається з'ясувати, що саме і як з цим упоратися.

2. Формування керівного комітету з проведення соціального аудиту. Як правило, цей комітет складається з топ-менеджерів компанії, що представляють провідні підрозділи, і з менеджерів, які будуть безпосередньо брати участь у проведенні соціального аудиту.

3. Створення команди аудиторів, провідних менеджерів, експертів з організаційного розвитку. Ці люди спільно розробляють методологію обстеження й анкетник. Команда буде досліджувати, наскільки реальна практика компанії відповідно до задекларованих цілей.

4. Проведення діагностики соціотрудових і соціоспоживчих відносин та виявлення функціональних ділянок, які потребують аналізу і покращення: менеджмент якості, стосунки зі споживачами і персоналом, охорона навколишнього середовища, відносини з місцевими громадами.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Належний рівень економічної безпеки великою мірою залежить від професіоналізму кадрового потенціалу. Оцінка економічної безпеки підприємства є важливим питанням його ефективного функціонування. Шляхи проведення оцінки та інструменти аналізу можуть бути різноманітними, але зрозуміло, що соціальний аудит певною мірою сприяє зростанню рівня економічної безпеки підприємства.

Таким чином, соціальний аудит в Україні може стати інструментом соціального партнерства, який перетвориться з механізму

розв'язання конфліктних ситуацій в систему забезпечення економічної безпеки підприємств.

1. Аудит: учебник. – М.: Омега, 2009. – 367 с.
2. Безбожний В.Л. Вибір способу забезпечення соціально-економічної безпеки великих промислових підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / В.Л. Безбожний ; СНУ ім. В. Даля МОН України. – Луганськ, 2009. – 24 с.
3. Васильців Т.Г. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми зміцнення: монографія / Т.Г. Васильців. – Львів: Арал, 2008. – 384 с.
4. Кузнецова Е.И. Экономическая безопасность и конкурентоспособность. Формирование экономической стратегии государства: монография. / Е.И. Кузнецова. – ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 239 с.
5. Ляшенко О.М. Забезпечення соціально-економічної безпеки підприємства як функція сучасного менеджменту / О.М. Ляшенко, В.Л. Безбожний // Наукові праці ДонНТУ. Серія економічна. – 2008. – Випуск 33-1. – С. 66–72.
6. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: учебник / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Альфа пресс, 2010. – 672 с.
7. Социальный аудит: учебное пособие / под общ. ред. д.э.н., проф. А.А. Шулуца, д.э.н., проф. Ю.Н. Попова. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2008. – 620 с.

**Марушко Н.С., Воляник Г.М. Социальный аудит как комплексная инновационная технология экономической безопасности предприятия**

*Рассмотрены критерии и показатели социального аудита для обеспечения экономической безопасности предприятия. Доказана важность и необходимость социального аудита как базиса экономических интересов предприятия.*

**Ключевые слова:** *социальный аудит, социально-экономическая безопасность, объекты социального аудита.*

**Marushko N.S., Volyanyk G.M. Social audit as a complex innovative technology of an enterprise economic security**

*The article reviews the criteria and indicators of social audit to ensure socio-economic security of an enterprise. This study has allowed to prove the importance and necessity of social audit as the main basis of the company economic interests.*

**Key words:** *social audit, economic security, social audit establishment.*

*Стаття надійшла 12 квітня 2013 р.*