

УДК 316.4.063:331.484

МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ

Мазурик Олег Володимирович – кандидат соціологічних наук, докторант Київського національного університету імені Тараса Шевченка

У статті надається характеристика моніторингу соціально-трудової сфери як технології соціального аудиту, описана методологія та методика його проведення. Зроблено висновок про розширення соціальних функцій моніторингу в суспільстві, доцільність та необхідність його проведення на рівні підприємства (регіону).

Ключові слова: соціальна технологія, діагностика, соціальний аудит, моніторинг соціально-трудової сфери.

В статье представлена характеристика мониторинга социально-трудова сфери как технологии социального аудита, описана методология и методика его проведения. Сделан вывод о расширении социальных функций мониторинга в обществе, о целесообразности и необходимости его проведения на уровне предприятия (региона).

Ключевые слова: социальная технология, диагностика, социальный аудит, мониторинг социально-трудова сфери.

This article is representing the description of monitoring of social-labour sphere as technology of social audit. Methodology of its realization is shortly described and was drawn the conclusion about the expansion of social functions of monitoring in society, expediency and necessity of its realization at the level of enterprise (region).

Keywords: social technology, diagnostics, social audit, monitoring of socially-labour sphere.

*В період глибоких стрімких змін усі уявлення керівництва тієї або іншої компанії про навколишній світ повинні перевірятися на точність відповідно до щоденних ранкових новин.
Олвін Тоффлер, «Адаптивна корпорація»*

Безперервне зростання інформаційних потоків, яке відбувається в сучасному світі, здійснює суттєвий вплив на функціонування будь-якої організації, оскільки для прийняття відповідальних управлінських рішень потрібно чітко і швидко орієнтуватися в цій інформації, що в свою чергу вимагає адекватного її відображення, обліку та впорядкування. На вирішення цього надскладного завдання спрямована низка соціально-інформаційних технологій, серед яких особливе місце займає моніторинг. З його допомогою забезпечується фактами будь-який напрям інформаційно-аналітичної діяльності.

Останнім часом в суспільно-політичному житті українського суспільства стали досить поширеними приклади проведення громадських моніторингів та експертиз різних сфер життєдіяльності: місцевої влади щодо попередження корупції, державних та місцевих програм з утвердження гендерної рівності тощо [1]. Публікація результатів таких моніторингових досліджень робить відкритішими для громадськості дії влади, відповідно, змінюючи на краще характер її стосунків з суспільством. Проте в сфері бізнесу, соціально-трудова сфері подібні дослідження зустрічаються вкрай рідко. І проблема тут полягає не тільки у небажанні або неготовності керівників підприємств до більш відкритих, партнерських стосунків з владою та громадою. Проблема носить комплексний характер – від ментальних та юридичних питань (незрілість громадянського суспільства, відсутність нормативно-правових документів проведення такого моніторингу) до суто «технічних» (відсутність агенцій, які б профільно займались моніторингом соціально-трудова сфери відносин та недосконалість методології та методики даної технології).

Огляд останніх досліджень і публікацій свідчить про певну поширеність ідей моніторингових досліджень в науковому середовищі як на рівні теоретичного осмислення [2-4], так і на рівні практичного застосування [5-7]. Цікавими і продуктивними, на наш погляд, є дослідження моніторингу як теоретичного концепту, зроблені на стику соціології, філософії та культурології О. Сладковою [2] і Д. Сігідою [3]. Приклад соціологічного академізму при розробці моніторингу як соціальної технології можна побачити в

роботах В.В. Щербини [4]. Методичні аспекти моніторингових досліджень в конкретних сферах діяльності представлені в роботах В. Купрія та Л. Паливоди (щодо громадського моніторингу органів влади) [5], Н. Губіної (дослідження соціальної напруженості в монопрофільному місті) [6] тощо. Співзвучною з нашим дослідженням є книга М. Малишева [7], але він визначає моніторинг соціально-трудова сфери як державну систему спостереження за перебігом соціально-трудова процесів.

Моніторинг соціально-трудова відносин у статті представлено з позицій соціального аудиту, під яким розуміємо комплексну систему заходів щодо збору інформації для всебічної і об'єктивної оцінки стану соціальнона відносин на різних рівнях (корпоративному, муніципальному, галузевому, регіональному, національному), який дозволяє виявити потенційні загрози погіршення соціального клімату, розкрити резерви розвитку людських ресурсів тощо.

Такий підхід неможливий без звернення до дисертаційних робіт з соціального аудиту, зокрема таких авторів, як Ф. Алієв, який досліджує його на великих російських корпораціях [8], А. Чеченов, який акцентує увагу на аудиторському обстеженні соціально-трудова відносин на підприємствах середнього бізнесу [9], С. Гінієва, яка вивчає проблеми формування системи з її системою соціально-трудова аудиту в організації [10] та ін. Позитивним моментом зазначених дисертаційних досліджень є те, що вони описують соціально-трудова відносини на підприємствах різного рівня. Проте всі вони захищені з економічних спеціальностей, що визначає їх спрямованість на соціально-економічні показники. Звичайно, це впливає на особливості методології та методики дослідження.

Метою цієї статті є визначення сутності моніторингу соціально-трудова відносин як технології соціального аудиту та можливостей його застосування на рівні підприємства (регіону).

Як метод пізнання навколишньої дійсності моніторинг використовувався людьми з прадавніх часів. Проте на рівень інформаційної технології він вийшов лише в останній третині ХХ століття, коли суспільство набуло певної інфраструктури (засоби масової інформації, телекомунікації, мережеві технології тощо).

Поняття «моніторинг» не має точного однозначного тлумачення, бо вивчається і використовується в рамках різних сфер науково-практичної діяльності. Уперше він був використаний в ґрунтознавстві, потім в екології та інших суміжних науках. Складність формулювання визначення моніторингу пов'язана також з приналежністю його як до сфери науки, так і до сфери практики. Він може розглядатися і як спосіб дослідження реальності, що використовується в різних науках, і як спосіб забезпечення сфери управління різними видами діяльності за допомогою надання своєчасної і якісної інформації.

Існує багато визначень моніторингу. Так, в одному з соціологічних словників надано таке формулювання: «Моніторинг (від англ. monitor – контролювати, перевіряти) – спеціально організоване, систематичне спостереження за станом об'єктів, явищ, процесів з метою їх оцінки, контролю, прогнозу» [11]. Ще одне Інтернет-видання дає таке визначення: «Соціальний моніторинг – науково обґрунтована система періодичного збору, узагальнення і аналізу соціальної інформації і надання отриманих даних для ухвалення стратегічних і тактичних рішень на різних рівнях управління» [12].

В. Добренков та А. Кравченко визначають моніторинг як «постійне спостереження за процесом, станом об'єкту, розвитком явища впродовж досить тривалого часу за однаковою системою показників і методикою» [13, с. 48]. На думку О.В. Толстих, соціологічний моніторинг – це системно організована сукупність досліджень, що регулярно повторюються, мета яких полягає в науково-інформаційній допомозі зацікавленим установам в реалізації соціальних програм [цит. за 13, с. 49].

І.В. Бестужев-Лада вважає моніторинг засобом забезпечення ефективного функціонування системи прогнозування. В ідеалі, як відмічає Бестужев-Лада, прогноз має бути безперервним. Найпростішим, дешевшим і ефективнішим способом вирішення такої задачі виступає періодичне опитування експертів (моніторинг), за допомогою якого враховується ситуація, що змінюється [13, с. 49]. Як бачимо, спільним в цих різних визначеннях є те, що дане поняття пов'язане з контролем, спостереженням за якимись явищами, подіями і діями, а основною сферою практичного застосування моніторингу є управління, точніше інформаційне обслуговування управління в різних сферах діяльності. Моніторинг є важливим етапом в ухваленні рішень, оскільки створює матеріал для аналітики і оперативного управління.

Однією з основних сфер застосування моніторингових досліджень є сфера виробництва, і це зрозуміло, адже від своєчасної і точної інформації, яка лежить в основі управлінських рішень, залежать не тільки економічні показники, але й доля багатьох людей, що там працюють.

Може через цю важливість М. Малишев вважає моніторинг соціально-трудова відносин державною справою: «Моніторинг – це державна система безперервного спостереження за ходом основних соціально-трудова процесів з метою попередження і усунення негативних тенденцій» [7, с. 7]. Зрозуміло, що державний контроль в економічній сфері є необхідним, проте ми звертаємо увагу на ті можливості і переваги, які нам дають незалежні аудиторські обстеження, в тому числі соціальний аудит.

Технології проведення соціального аудиту можуть проявлятися в різних формах. Це залежить від завдань соціального аудиту, рівня його проведення, ряду інших умов. В межах даної статті ми розглянемо один з різновидів цих технологій *моніторинг соціально-трудової сфери*, котрий в останні роки почав проводитися на усіх рівнях – від підприємства і регіону до галузі і країни в цілому.

Під моніторингом соціально-трудової сфери розуміється система безперервного спостереження і наукового аналізу найбільш актуальних соціально-трудових процесів і явищ з метою систематичної оцінки стану трудових відносин, розробки пропозицій щодо вибору найбільш доцільних управлінських рішень в соціально-трудої сфері, попередження соціальних конфліктів. Далі розглянемо основні методологічні та методичні аспекти його проведення.

Головною метою моніторингу соціально-трудової сфери є збір, накопичення, аналіз і інтерпретація соціологічної і статистичної інформації (включаючи інформацію про процеси, які є суміжними або взаємодіють з соціально-трудою сферою) для ухвалення рішень на різних рівнях управління.

Для забезпечення комплексного підходу до дослідження соціальних проблем підприємства або регіону потрібне врахування не лише соціальних, але й економічних, технологічних та інших відносин. Тому при проведенні моніторингу в останні роки коло проблем і відносин, що розглядаються в рамках соціальної сфери підприємства або регіону, було максимально розширене. М. Малишев вважає, що традиційне для економічної та управлінської літератури визначення «соціально-трудова сфера», нині має свою соціоекономічну інтерпретацію [7].

Можна стверджувати, що соціально-трудова сфера включає, передусім, взаємодію учасників виробничого процесу, пов'язаного з рішенням проблем інституціоналізації соціально-трудоих і управлінських відносин, з відновленням здоров'я, фізичних сил, із зростанням професійно-кваліфікаційного рівня працівників, з підвищенням якості їхнього життя і соціального самопочуття. Вона охоплює також багатоаспектні стосунки з приводу формування трудової поведінки, що відповідає потребам підприємства або регіону, з приводу міри використання робочого часу, кваліфікації, мотиваційного потенціалу, з приводу стабільності персоналу. У розвитку соціально-трудої сфери знаходить своє відображення соціальна політика управління підприємством або регіоном.

На основі такої інтерпретації основного поняття стало можливим визначити «проблемне поле» моніторингу як технології соціального аудиту, яке можна умовно представити п'ятьма блоками [14, с. 520-521]:

1. Стан, розвиток і використання трудового потенціалу підприємств і регіонів. Тут аналізується динаміка чисельності працівників та їх вікова структура, стан здоров'я (за суб'єктивними оцінками) і рівень захворюваності. Дається оцінка зміни професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, організації його підготовки і підвищення кваліфікації. Оцінюється стан потенційної плінності і мотиваційного потенціалу. Завершує цей блок аналіз проблем використання трудового потенціалу на підприємствах або регіонів (обсяг адміністративних відпусток, використання робочого часу, рівня кваліфікації тощо).

2. Соціально-трудої відносини і рівень соціальної напруженості. У цьому блоці разом з оцінкою стану соціальної напруженості на підприємствах (в регіонах) і можливості виникнення відкритих трудових конфліктів, здійснюється аналіз процесу інституціоналізації соціально-трудоих відносин. Розглядається стан переговорного процесу між сторонами соціально-трудоих відносин, позиції сторін, рівень солідарності працівників найманої праці, роль профспілкових організацій, ставлення працівників до діяльності працедавця.

3. Оплата праці і рівень життя працівників. Головна увага в цьому блоці приділяється аналізу диференціації працівників за рівнем оплати праці, співвідношенням цієї оплати з показником прожиткового мінімуму. З'ясовуються обсяги вторинної зайнятості і доля сімей працівників, що живуть за межею бідності. На основі суб'єктивних оцінок визначається реальний обсяг затримки з виплатою заробітної плати, яка продовжує залишатися хронічною недугою значної частини підприємств і ретельно ховається в офіційній звітності. Визначається ставлення працівників до рівня оплати своєї праці, а також до його динаміки.

4. Дотримання умов і охорони праці. Разом із загальною оцінкою умов праці, тут з'ясовується ставлення працівників до наявних умов праці, уточнюються основні зауваження до цих умов. Комплексно оцінюються заходи, що провадяться керівниками підприємств і регіонів щодо поліпшення умов і охорони праці. З'ясовуються зміст політики керівників в цій сфері, а також стан соціальної інфраструктури.

5. Соціальне самопочуття працівників підприємств і регіонів. Соціальне самопочуття аналізується на основі таких показників, як задоволеність роботою, життям, впевненість у завтрашньому дні, рівень потенційної плінності. Для оцінки соціального самопочуття доцільно також використовувати Інтегральний індекс соціального самопочуття (ІСС), розроблений Н. Паніною та Є. Головахою [15]. Узагальнюються і аналізуються найбільш гострі життєві проблеми, що негативно впливають на самопочуття працівників підприємств і регіонів, членів їх сімей.

Об'єктами спостереження в моніторингу виступають соціально-трудої відносини на підприємстві (в регіоні) в їхньому взаємозв'язку і взаємодії із зовнішнім середовищем. Суб'єктами можуть виступати авторитетні

фахівці і керівники, здатні дати оцінку щодо внутрішніх механізмів виробництва, пріоритетів розвитку, стану об'єкту, отже вони мають бути експертами в сфері соціоекономічних процесів на підприємстві або в регіоні.

Моніторинг як система діагностичних процедур використовується в цілях відстежування в динаміці і взаємозв'язку всіх значимих явищ і процесів соціально-трудового характеру, виявлення основних тенденцій, прогнозування їх можливого розгортання надалі, пошуку проблем і протиріч, властивих соціально-трудої сфері, для своєчасного ухвалення необхідних управлінських рішень з усунення або хоча б згладжування проблеми в соціально-трудоих відносинах.

Важливою методологічною особливістю моніторингу є можливість отримувати з його допомогою комплексне уявлення про динаміку соціоекономічних процесів у трудовій сфері. Це досягається завдяки тому, що результати статистичних і соціологічних досліджень за підсумками кожного етапу можуть бути представлені не лише у вигляді двох самостійних звітів. Первинна інформація, отримана в цих двох дослідженнях, зіставляється і об'єднується на стадії первинного аналізу даних, складаючи основу третього (кінцевого) документу дослідження про результати чергового етапу моніторингу.

При збільшенні частоти проведення моніторингу збільшується і можливість використання його даних для прогнозування змін соціальної ситуації у сфері праці, а також для висновків соціальних аудиторів. Постійне накопичення інформації і знань про предмет досліджень дає можливість і підґрунтя для перегляду деяких підходів до аналізу даних.

Слід зазначити, що методологічні напрацювання моніторингу постійно піддаються ревізії і модернізації. Змінюється і перелік вирішуваних ним завдань. Можливо, саме тому він не страждає "монотонністю сприйняття" і постійно перемикає увагу користувачів на нові проблеми, розширюючи коло отримуваної інформації. Завдяки використанню моніторингу, керівники підприємств і регіонів, представники влади і профспілки можуть мати більш точне уявлення про соціальне самопочуття і рівень життя працівників, про дійсний рівень прихованого безробіття, про реальні масштаби затримки заробітної платні і міру її диференціації¹. Вони мають в розпорядженні не лише офіційні дані від керівників підприємств і регіонів, але й узагальнені суб'єктивні оцінки працівників цих підприємств і регіонів. З метою попередження негативних тенденцій виявляються як зміни рівня соціальної напруженості, так і чинники, що їх викликають. Використовуючи дані соціологічних опитувань, оцінюються ефективність і повнота реалізації законів і нормативних актів з соціально-трудоих питань. Усе це дозволяє керівництву підприємств і регіонів, профспілкам більш зважено і обґрунтовано формувати, насамперед, соціально-економічну політику в сфері виробництва і визначати відповідні пріоритети.

Методична проблема соціально-економічного моніторингу полягає, передусім, у специфіці методичної стратегії, основу якої складають жорсткі, формалізовані методи: аналіз документів і статистичних показників. Цю систему слід доповнювати «м'якими» (неформалізованими) методами: вільним інтерв'ю, спостереженням, самоаналізом, опитуванням. У їх основі лежить:

- спостереження за об'єктом моніторингу, яке проводиться за стандартним числом найбільш значимих соціоекономічних показників, що характеризують його стан;
- регулярні повторні «заміри», що проводяться за допомогою стандартних процедур;
- оцінки ситуацій і об'єктів, що даються в стандартній формі.

Іншою важливою проблемою, що вирішується в ході моніторингу соціально-трудої сфери, є забезпечення несуперечності отримуваної з різних джерел (рівнів управління) інформації. Показники, взяті з опитування експертів та інші «м'які» показники, зіставляються, взаємно доповнюються і порівнюються з офіційно затвердженими формами звітності. Це дозволяє отримувати повне уявлення про соціоекономічні процеси на підприємстві або в регіоні і порівнювати їх з відповідними показниками в регіональному і галузевому аспектах.

Важливим чинником ефективності проведення моніторингу є проектування вибірки. Слід враховувати, що найбільш репрезентативна інформація може бути отримана за галузевою або регіональною ознаками. Помітна відмінність в умовах життєдіяльності в різних регіонах і галузях диктує необхідність отримання інформації, не усередненої по підприємствах, а такої, що враховує специфіку умов управління конкретним підприємством, що представляє інтерес не лише для підприємства, але й для галузі, і місцевих органів управління.

При проведенні моніторингу виникає необхідність отримання інформації, репрезентативної відносно різних об'єктів, наприклад, відносно підприємства в цілому і окремих його складових (співвідношення системи і частини системи). В даному випадку вивчаються ті об'єкти, які адекватно представляють основні структурні елементи підприємства, дозволяють оцінити динаміку їх зміни і вплив на них зовнішніх і внутрішніх чинників.

¹ Останні показники є актуальними при проведенні зовнішнього соціального аудиту на замовлення органів влади або громадських організацій, оскільки керівники підприємств не зацікавлені в розкритті інформації про стан безробіття або про затримку виплати заробітної платні.

Досвід апробації результатів моніторингових досліджень показав, що цей спосіб організації управлінської діяльності має наступні переваги:

- дає можливість оперативно збирати інформацію і на цій основі постійно накопичувати інформаційні банки даних;
- дозволяє в стислі терміни аналізувати отримані дані і оцінювати стан підприємств і регіонів;
- забезпечує інтеграцію, координацію і взаємодію в діяльності керівників, профспілок і бізнес-структур підприємств і регіонів.

Нарешті ще одне зауваження, яке не можна не зробити, визначаючи значущість і функції моніторингових досліджень. Загальновідомі функції моніторингу (спостереження, контроль, оцінка, прогноз, управління), які забезпечують сталий розвиток підприємств, організацій і суспільства в цілому, вже давно визнані як в науці, так і в практичній діяльності. Однак широке впровадження моніторингу дозволяє говорити про латентні його функції: створення умов для налагодження діалогу між керівництвом і персоналом (владою і населенням); підвищення ступеню усвідомлення учасниками даного діалогу самих себе, своїх опонентів та параметрів їх взаємовідносин тощо. Вже сам факт проведення моніторингу, з одного боку, ілюструє зміну позицій в стосунках керівництво-персонал (влада-суспільство), а, з іншого боку, сам стає інструментом, що сприяє усвідомленню владою і суспільством свого реального положення в соціокультурному просторі сучасного суспільства. Таким чином, із засобу контролю моніторинг стає інструментом побудови нових, діалогічних стосунків влади з суспільством.

Моніторинг, як інструмент, за допомогою якого можна оцінювати ситуацію, встановлювати тенденції розвитку об'єкту спостереження, будувати прогнози і виробляти оптимальні управлінські рішення, набуває важливого суспільного значення. Системний моніторинг соціально-трудових відносин, як одна з технологій соціального аудиту, покликаний надати процесу управління ними цілеспрямований характер. За умов широкого застосування моніторингу збільшується значимість його латентних функцій, спрямованих на діалог, гармонізацію відносин влади і суспільства.

Література:

1. Громадський моніторинг місцевої влади Чернігівщини: попередження корупції в сфері обігу земель (звіт за результатами проекту). – Чернігів: Чернігівський громадський комітет захисту прав людини, 2011. – 68 с.; Громадський моніторинг та експертиза в практиці реалізації місцевих програм: посібник для громадських активістів. – Славутич: МГО «Лабораторія малого бізнесу», 2011. – 68 с.; Громадський моніторинг Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві (до 2010 р.) / Жіночий консорціум України. – К., 2011. – 68 с.
2. Сигида Д.А. Мониторинг как теоретический концепт [Электронный ресурс] // Журнал «Аналитика культурологии». – 2010. – № 3 (18). – Режим доступа к журн.: <http://analiculturolog.ru/component/k2/item/592-monitoring-as-a-theoretical-concept.html>
3. Сладкова О.Б. Гносеологическая сущность технологии мониторинга / О.Б. Сладкова // Науч.-техн. информация. Сер. 1. – 1999. – № 7. – С. 13-17.
4. Щербина В.В. Социолого-диагностические технологии в управлении: теоретико-методологические аспекты развития и применения / В.В.Щербина. // Социологические исследования. – 2007. – № 3. – С. 30-42.
5. Купрій В., Паливода Л. Громадська експертиза та громадський моніторинг діяльності органів влади: навч. посіб. / Купрій В., Паливода Л. – К.: Макрос, 2011. – 200 с.
6. Губина Н.В. Социальная напряженность в монопрофильном городе: опыт социологического исследования: монография. – Казань: РИЦ «Школа», 2007. – 396 с.
7. Мальшев М.Л. Мониторинг социально-трудовой сферы: Учебное пособие. – М.: Издательство РГСУ «Союз»; «Перспектива», 2007. – 276 с.
8. Алиев Ф.А. Социальный аудит в контексте социальной ответственности крупных российских корпораций: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Ф.А. Алиев – М., 2008. – 138 с.
9. Чеченов А.А. Аудиторское обследование социально-трудовых отношений на российском предприятии среднего бизнеса: дис. ... канд. экон. наук 08.00.05. / А.А. Чеченов – М., 2010. – 158 с.
10. Гиниева С.Б. Формирование системы социально-трудового аудита в организации: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. / С.Б. Гиниева – Екатеринбург, 2005. – 230 с.
11. Мониторинг // Социологический словарь [Электронный ресурс] // <http://enc-dic.com/sociology/Monitoring-4208.html>
12. Социальный мониторинг [Электронный ресурс] // <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialnyy-monitoring.htm>
13. Добренков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 768 с.
14. Социальный аудит: учебное пособие / под общ. редакцией д.э.н., проф. А.А. Шулуса, д.э.н., проф. Ю.Н. Попова. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2008. – 620 с.
15. Головаха Е.И., Панина Н.В. Интегральный индекс социального самочувствия (ИИСС): конструирование и применение социологического теста в массовых опросах. – К.: Ин-т социологии НАН Украины, 1997. – 64 с.