

УДК 311.216; 336.717.6

Д. М. Ядранський,
доктор соціологічних наук, докторант,
Класичний приватний університет

ПРАЦЯ ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ДІАЛЕКТИЧНИЙ ЗВ'ЯЗОК

Анотація. В статті проведений теоретичний аналіз системи соціального аудиту. За його результатами визначено існування певного діалектичного протиріччя, яке полягає в нездатності існуючого діагностичного інструментарію надавати інформацію про соціальну ефективність процесів на підприємстві. Також окреслена проблема щодо розширення методологічного інструментарію аудиту, використовуючи окремі соціологічні підходи.

Abstract. The paper considers theoretical analysis of the social audit. According to the results identified the existence of a dialectical contradiction, which lies in the inability of existing diagnostic tools provide information on the effectiveness of social processes in the enterprise. Also, outlined the problem to expand the methodological tools of audit, using some sociological approaches.

Ключові слова: об'єкт соціального аудиту, трудовий процес

Актуальність теми дослідження. Глобалізаційні та інформатизаційні процеси, що протікають в сучасному суспільстві призводять до зростання продуктивності праці та відповідальності кожного конкретного працівника. Помилка окремої особи, яка не має ані політичної, ані адміністративної влади може суттєво змінювати життя нескінченної кількості людей, що Україна мала змогу відчувати під час аварії на Чорнобильській станції. Це характеризує зростання ролі особистості в суспільстві та її відповідальності перед іншими. Однак така відповідальність настає не тільки в результаті техногенних аварій, а і за результатами керівництва (підприємством, державою), від ефективності якого залежить життєвий успіх (а інколи і життя) значної кількості людей. Все це зумовлює зростання уваги до категорій соціального: соціальне управління, соціальна політика, соціальний розвиток, соціальна відповідальність тощо. Однак виникає проблема, щодо оцінювання справжності категорій соціального, адже у відповідності до відміченого К.Марксом принципу соціального антагонізму різних класів можна констатувати, що соціальне для класу капіталістів можливо (а скоріш напевне) не буде соціальним для класу робітників. Однак у разі соціально неефективних дій керівництва можуть виникати соціально неефективні дії їх підлеглих, які в умовах високої соціальної відповідальності окремих виконавчих дій можуть призводити до порушення суспільної ефективності усєї діяльній системи.

Таке протиріччя породжує проблемне поле для наукового пошуку пов'язаного із визначенням соціальної ефективності певної діяльності (як управлінської так і господарської). Завданням досягнення окреслених цілей служить соціальний аудит. Однак якщо його соціальне значення не викликає суттєвих зауважень, то зв'язок соціальної ефективності та соціальної відповідальності (об'єктів виміру соціального аудиту) із результатами безпосереднього трудового процесу вимагає, на нашу думку певного уточнення.

Аналіз попередніх досліджень. Поняття "соціальний аудит", для української дійсності є відносно новим та досліджується одночасно двома науками: соціологією, та економістами-обліковцями. В літературі навіть наводяться результати прикладних економічних досліджень, щодо виміру рівня соціальної відповідальності [1, С. 127-133]. Змістовну характеристику соціального аудиту надають автори підручника, що виданий під егідою Академії праці та соціальних відносин (м. Москва) та Міжнародного інституту соціального аудиту (м. Париж) [2, с. 33].

При цьому слід відмітити, що автори підручника у контексті соціоeкономіки в якості предмета соціального аудиту розглядають соціоeкономічні відносини, які формують систему соціоeкономіки, де центральним суб'єктом є сама людина, а вирішальна роль належить факторам, що визначає процес відтворення людських ресурсів [2, с. 32-33]. Однак в подальшому, на методичному рівні, автори зводять логіку соціального аудиту (з метою мінімізації соціальних ризиків) до аудиту системи управління людськими ресурсами [2, с. 230]. Але ми переконані, що ресурсний підхід обмежує бачення людини: у процесі господарювання приймає участь не знеособлений капітал, ресурс, а конкретна людська особистість. При цьому також важливо згадати думку, К.Маркса, висловлену ним на початку п'ятої глави капіталу К.Маркс зазначає: «Споживання робочої сили - це сама праця. Покупець робочої сили споживає її, змушуючи працювати її продавця. Останній внаслідок цього стає акту (на ділі) робочою силою, яка себе здійснює, робочим, між тим як раніше він був таким лише потенційно» [3, С. 169]. Це дає підстави констатувати те, що підходячи із позицій ресурсного підходу соціальний аудит характеризуватиме лише потенційну робочу силу (до її актуалізації в праці). При цьому соціальні наслідки можуть бути лише у живій праці, якої такий аудит не охоплює.

На нашу думку, це дає підстави визначити основну проблему соціального аудиту – необхідність перевірки процесу діяльності (що співпадає і з його визначенням), а не його потенційної можливості [4, с. 28]

Постановка завдання дослідження – визначити та охарактеризувати діалектичні засади зміни існуючого об'єкту соціального аудиту на більш адекватний об'єкт – безпосередній трудовий процес, тобто працю.

Викладення основного матеріалу дослідження. Відповідно до Закону України «Про аудиторську діяльність», аудит – це перевірка даних бухгалтерського обліку і показників фінансової звітності суб'єкта господарювання з метою висловлення незалежної думки аудитора про її достовірність в усіх суттєвих аспектах та відповідність вимогам законів України, положень (стандартів) бухгалтерського обліку або інших правил (внутрішніх положень суб'єктів господарювання) згідно із вимогами користувачів [5]. В електронному словнику «Вікіпедія», дається дещо інше (більш узагальнююче) визначення: «аудит, аудиторська перевірка - процедура незалежної оцінки діяльності організації, системи, процесу, продукту. Найчастіше термін вживається стосовно до перевірки бухгалтерської звітності компаній» [5]. Розрізняють операційний, технічний, екологічний та інші різновиди аудиту. Окремі види аудиту близькі за значенням до сертифікації.

За визначенням А.Шупуса, мета аудиту системи управління людськими ресурсами - діагностика соціальної та економічної ефективності системи управління персоналом, оцінка її відповідності міжнародним вимогам, російському (авт. національному) законодавству і корпоративним стандартам, обґрунтування шляхів її вдосконалення [2, с. 232].

Аналізуючи соціальний аудит як сучасний напрямок діагностичної діяльності та розглядаючи його саме із соціальних позицій, вважаємо за необхідне зазначити, що на сьогодні розглядати соціальну ефективність необхідно починаючи із елементного рівня – рівня соціальних інтеракцій. Будь-який трудовий процес пов'язаний із економічним процесом розподілу праці, який призводить до виникнення соціальної взаємодії стосовно обміну. Економічні закони опосередковують зазначений процес (зокрема через грошовий еквівалент). Відповідно діагностування соціальної ефективності в повному контексті може (і має) ґрунтуватися на соціальній ефективності соціальної взаємодії, що відбувається за окремими напрямками та у певному контексті. Соціальна ефективність (як опосередкована

грошовим еквівалентом, так і не опосередкована ним) вимірюється ефективністю соціальних взаємин, яка може бути охарактеризована двома групами показників: власне соціальними (соціологічними) та економічними, які опосередковано характеризують соціальну ефективність.

Основними напрямками аудиторської перевірки соціальної ефективності, що були запропоновані авторами підручника «Соціальний аудит» є:

1. Оцінка відповідності системи управління персоналом вимогам російського (авт. національного) законодавства, міжнародних норм і корпоративним стандартам.
2. Оцінка соціальної та економічної ефективності системи управління персоналом [2 с., 233].

Зазначені показники можуть у досить далекому наближенні охарактеризувати соціальну ефективність, адже навіть другий напрямок оцінювання ефективності не пов'язаний безпосередньо з трудовим процесом, а тільки із управлінням ним. При цьому очевидно, що трудовий процес може містити в собі і внутрішню ефективність, яка не може бути виявлена за допомогою оцінки процесу управління даним процесом.

До того ж необхідно враховувати, що особистісний підхід до людини у праці був характерною рисою російської економічної школи, та практики хазяйнування православної соціально-економічної моделі [6, с. 46-50]. Людина розглядалась як цілісна особистість, духовно-тілесна істота, яка у тому числі реалізує власний духовно-моральний, творчий, емоційний, розумовий, фізичний потенціал у процесі праці. І власне, праця розглядалась, з одного боку, як засіб реалізації усіх потреб людини та суспільства, а з іншого — як засіб зростання, розвитку людини [7, с. 230-233]. Відповідно і соціальна ефективність можна розглядати із двох підходів – як зростання соціального капіталу (що представляє інтерес для працівника та для підприємства) та зростання соціальної ефективності управлінської діяльності пов'язаної із соціальним самопочуттям індивіда. Для більш детального аналізу соціальної ефективності праці необхідно з'ясувати відмінність праці від роботи. Для характеристики зазначеного процесу доцільно навести думку С.Струмиліна, згідно з якою: «Перш за все нагадаємо, що працю ми розглядаємо як відомий фізіологічний процес, а відповідну роботу - як об'єктивний результат цього процесу. А це далеко не одне і те ж. Якщо витрачену працю і виконану роботу виражати в одиницях і тих же одиницях, наприклад у кілограмометрах, то робота завжди складе лише частину витраченої на неї праці. Звичайно ця частина ледве досягає 20-30%, а нерідко падає і набагато нижче - аж до нуля - залежно від більшої чи меншої раціональності використання енергії, що витрачається, або так званого коефіцієнта корисної її дії. А тому, сама по собі, виконана робота аж ніяк ще не може служити достатнім мірилом витраченої на неї організмом праці [8, с. 16]. На цій підставі може бути сформульоване протиріччя, пов'язане із тим, що за умов оцінювання зазнаватиме ефективність процесу управління, то оцінюватися буде результат праці, а не процес (робота). При цьому соціальне задоволення приносить не лише результат як такий, але і процес. Відповідно, використання в системі соціального аудиту використовуваної на сьогодні логіки ресурсного підходу є одностороннім та не здатним висвітлити всю сукупність соціальних процесів, що викликають певний характер соціального самопочуття.

Слід враховувати, що праця виступаючи об'єднувальним потоком забезпечує набуття загальнолюдських цінностей індивіда, групи, суспільства [9, с. 13]. При цьому цінності ще й визначають ефективність трудової діяльності, тобто соціально-економічну ефективність праці (для обох сторін трудових відносин) [10., с. 35-43]. Таким чином можна констатувати, що процес праці тісно пов'язаний не тільки з її економічною, але і з соціальною ефективністю.

Однак розглядати соціальну ефективність праці виключно в контексті економічного знання – занадто звужувати проблему дослідження. Говорячи про соціальну ефективність необхідно виходити із певних аксіологічних принципів. Зокрема варто звернути увагу на твердження Дж. Сороса, щодо того, що економічна теорія приймає цінності та переваги учасників ринку (у тому числі ринку праці) як дані. Під прикриттям цієї методологічної умови вона негласно вводить деякі додаткові твердження про цінності. Найбільш важливим є твердження, відповідно до якого слід враховувати тільки ринкові цінності; тобто тільки ті типи мислення, що властиві учасникам ринку, коли ті приймають рішення, скільки вони готові заплатити іншим учасникам ринку в процесі вільного товарообміну. Це твердження справедливе, коли мета складається з визначення ринкової ціни, але воно нехтує широким спектром особистих і суспільних цінностей, що не знаходять вираження в поведінці робітника на ринку праці. Ці цінності не можна ігнорувати при вирішенні питань, не пов'язаних з ринковою ціною працівника (див.: [11, с. 262]).

В цьому контексті ми підходимо до головної проблеми соціального аудиту використання зіставних показників, за допомогою яких стає можливим об'єктивізація соціального аудиту у вигляді конкретних кількісних показників. Зазначене питання не є новим. В літературі пропонується низка різноманітних підходів, щодо напрямків соціального аудиту. Зокрема Л.М. Полякова та Н.І.Демків пропонують п'ять напрямків: дослідження системи управління трудовими ресурсами; аналіз структури персоналу; перевірка системи підготовки кадрів; аналіз оплати праці та мотивації; аналіз праці та управління підприємством. В останній напрямок автори вкладають діагностику соціальних планів розвитку, колективного договору [12, с. 478].

Автори підручника «Соціальний аудит» в якості об'єктів соціального аудиту розглядають два ключових: аудит системи управління людськими ресурсами та аудит охорони праці та навколишнього середовища. До першого напрямку автори відносять в якості інструментальних напрямків аудиторського аналізу: аудит формування персоналу, аудит організації та нормування праці, аудит системи оплати праці, аудит системи розвитку персоналу, оцінку ефективності системи управління людськими ресурсами в організації. До напрямку аудиту охорони праці та навколишнього середовища відносять: аудит охорони праці, соціально-екологічний аудит [2, с. 236-272].

Різні напрямки запропонованого аудиту, наведені вище, не дають можливості визначити саме соціальну ефективність підприємства, адже різні (принаймні за одиницями виміру) кількісні показники, що використовуватимуться в ході відповідного аудиту призводитимуть до принципових ускладнень в процесі прийняття рішення, щодо ефективності (не ефективності) соціальної діяльності певного виду, проваджуваної господарським суб'єктом, що аналізується. Фактично, в такому вигляді, в соціальному аудиті немає виміру соціальної ефективності.

В якості логічного доказу можна навести думки американського філософа, соціо-економіста Ф.Фукуями, який найважливішим аспектом людського капіталу вважав трудову етику. На його думку «навіть міцна трудова етика може бути зруйнована економічною чи соціальною політикою, яка позбавляє людей стимулу працювати, і відтворити її буває скрай важко. ... є серйозні причини вважати, що міцна трудова етика в багатьох суспільствах є не результат модернізації, а скоріше спадок від культури і традиції суспільства до модернізації. Наявність сильної трудової етики не є абсолютною умовою успіху «постіндустріальної» економіки, але вона дуже допомагає і може стати вирішальною протипагою тенденції такої економіки віддавати перевагу споживанню перед виробництвом» [13, с.159].

Використання запропонованих економічних підходів не враховують зазначений аспект «трудова етика», може призвести до того, що, скажімо, високо оцінена аудитором система підготовки кадрів, ефективна (висока) диференціація в оплаті праці та стійка структура персоналу одночасно можуть привести до втрати частини трудової етики. Така ситуація може відбуватися за умов підготовки працівника у кадровий резерв, однак його не використання на більш високій посаді. При цьому працівник буде очікувати зростання заробітної плати, в наслідок чого відбуватиметься надмірна конкуренція, виникатиме бажання «звільнити» собі бажане місце тощо. Зазначені фактори не можна вважати критеріями ефективної соціальної політики.

Висновки. Таким чином, проведений теоретичний аналіз системи соціального аудиту говорить про існування в сучасній моделі соціального аудиту певного діалектичного протиріччя пов'язаного із тим, що сучасний діагностичний інструментарій не здатний надати інформацію про соціальну ефективність процесів, що відбуваються на підприємстві (організації), оскільки оперують одиничними категоріями. Відповідно виникає потреба у використанні узагальнюючих показників ефективності соціальної політики, а не окремого її напрямку. При цьому жоден із одиничних критеріїв (показників) не може характеризувати її ефективність віцілому. Очевидним в даному контексті є розширення методологічного інструментарію аудиту та використання окремих соціологічних підходів, впровадження яких в практику аудиторської діяльності безумовно вимагають додаткової наукової уваги та системного теоретичного осмислення, що і має бути зробленим у продовженні розв'язання окресленої проблеми.

Література

1. Ворона О.В. Методичні підходи до оцінки рівня соціальної відповідальності / О.В. Ворона / Вісник економіки транспорту і промисловості № 30, 2010, С. 127-133
2. Соціальний аудит : учебник / под редакцией д.э.н., проф. А.А. Шулуца; д.э.н., проф. Ю.Н. Попова. – М. : Издательский дом «АТИСО», 2008. – 524 с.
3. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том первый, книга /; процесс производства капитала. М., Политиздат, 1983. С. 169
4. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999.– 479 с.
5. Закон України «Про аудиторську діяльність» / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, N 23, ст.243 [Електронне видання] / Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
6. Компанієц В.В. Об особенностях категории «труд» в православной социально-экономической модели // Вісник економіки, транспорту і промисловості. Випуск 21, Харків, УкрДАЗТ. – 2007. – С. 46-50
7. Мазурик О.В. Соціальний аудит в системі соціального управління / О.В. Мазурик / Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Збірник наукових праць. Вип. 14. – 2008, С. 230-233
8. Струмилін, Станіслав Густавович. Проблеми економіки труда / С. Г. Струмилін. - М. : Наука, 1982. – 471 с.
9. Лапина Т.А. Управление отношением к труду в организации : автореферат дис. кандидата экономических наук : 08.00.05 / Т.А. Лапина ; Ом. гос. ун-т. Осмк, 2005. –

25 с., с. 13

10. Магун В.С. Как меняются российские трудовые ценности / В.С. Магун // Отечественные записки. – 2007. – № 3 (35). – С. 35-43.

11. Сорос Дж. Кризис мирового капитализма. Открытое общество в опасности : пер. с англ. / Дж. Сорос. – М. : ИНФРА-М, 1999, XXVI. – 262 с.

12. Полякова Л.М. Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні / Л.М. Полякова, Н.І. Демків / Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку № 647. – 2009. С. 457-479.

13. Фукуяма, Фрэнсис. Конец истории и последний человек / Фрэнсис Фукуяма ; [Пер. с англ. М.Б. Левина]. - М. : АСТ : Ермак, 2004 (Тип. изд-ва Самар. Дом печати). – 588 с.; 21 см. - (Philosophy). С. 159

Стаття надійшла до редакції 19.07.2011 р.



ТОВ "ДКС Центр"