

УДК 351:364  
© 2013

**В.В. СИЧЕНКО,**  
доктор наук  
з державного управління

РЕГІОНАЛЬНА СКЛАДОВА  
СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ

*Обґрунтовано визначення соціального аудиту відповідно до концепції соціального аудиту, узагальнено алгоритм проведення соціального аудиту на регіональному рівні, визначено параметри соціального аудиту діяльності органів місцевого самоврядування.*

**Постановка проблеми.** Ефективність соціальної політики в економічно розвинених країнах контролюється, у тому числі й методом соціального аудиту. Зазвичай в рамках соціального аудиту здійснюються аудит відповідності, аудит ефективності і стратегічний аудит. Аудит відповідності ставить завдання оцінки відповідності практичних дій нормам, правилам, планам і розпорядженням, які існують в організації, та якості інформаційного обміну між його підрозділами. Соціальний аудит не тільки досліджує особливості соціально-економічних відносин у суспільстві, але і пропонує практичний інструментарій та методологію. А за наявності державної волі і суспільної підтримки він дозволяє створити реальну систему діагностики суспільного прогресу і сформувані один з каналів адекватної і незаангажованої інформації для державних органів влади як на місцевому, так і на регіональному рівнях.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Над проблематикою соціального аудиту працює низка вчених, серед яких К. Абдурахманов, А. Андрущенко, О. Балакірева, С. Буко, С. Волков, І. Кулінцев, Ю. Одегов, Ю. Попов, Г. Потопальська, О. Мітрофанов, П. Шлендер, О. Шулу, у роботах яких соціальний аудит розглядається як елемент управлінської системи з різноманітним підходом до його визначення та тлумачення. Так, у працях І. Кулінцева, К. Абдурахманова, Ю. Одегова, О. Мітрофанова, П. Шлендера, М. Буковинської та ін. спостерігається певна синонімізація понять соціального, кадрового, управлінського аудиту [3–7].

Серед українських дослідників, які мають дотичні наукові інтереси в цій сфері, можна назвати Г. Потопальську, яка займається дослідженням відмінностей між зовнішнім та внутрішнім аудитом в Україні. О. Балакірева, О. Прогнімак, О. Іщенко, О. Касперович, Є. Сірий досліджують проблематику соціального аудиту в межах розвитку соціально відповідального

бізнесу. С. Буко, С. Волков та А. Андрущенко розглядають соціальний аудит як механізм оптимізації управління розвитком соціальної сфери тощо.

**Мета:** дослідити феномен соціального аудиту та його базових складових на регіональному рівні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Соціальний аудит є реальною системою діагностики соціально-економічних відносин на підприємстві, у галузі або в регіоні, а також аналізу ефективності діяльності органів виконавчої влади. Тобто соціальний аудит являє собою аналіз факторів розбалансованості соціальних критеріїв та розроблення пропозицій щодо зниження їх впливу і подальшої нормалізації.

Згідно з концепцією, соціальний аудит – це спосіб всебічної і об'єктивної оцінки стану соціальних відносин на різних рівнях (корпоративному, муніципальному, галузевому, регіональному, національному), який дозволяє виявити потенційні загрози погіршення соціального клімату, розкрити резерви розвитку людських ресурсів [1].

Аудит відповідності включає такі напрями, як аналіз штатного розкладу; оцінку його обґрунтованості, наявності плану розвитку; оцінку відповідності посадових інструкцій кваліфікаційним характеристикам працівників; оцінку підбору і найму персоналу; аналіз реалізації плану кадрового росту; аналіз виконання програми підвищення професійної кваліфікації, вартості підвищення кваліфікації; аналіз облікового складу працівників за віковою, освітньою, статевою ознаками, природних втрат і його відповідність організації; аналіз умов праці і техніки безпеки; аналіз трудових відносин у колективі (аналіз конфліктних ситуацій, опору змінам, психологічна сумісність працівників, психологічний клімат), оцінку взаємодії організації зі службами працевлаштування,

навчальними закладами, місцевими органами влади, конкуруючими організаціями.

Аудит ефективності (аудит управління) оцінює відповідність методів внутрішнього управління організацією його цілям і можливості їх вдосконалення. Для вироблення і обґрунтування пропозицій аудитор повинен вивчити не тільки досягнуті результати, але й увесь спектр процедур, за допомогою якого вони були досягнуті. Аудит ефективності починається з аудиту процедур і відповідає на питання відповідності результатів і процедур внутрішнього контролю управління організацією поставленим цілям, наявності можливостей полегшення або покращення процедур управління для легшого досягнення поставлених цілей.

Стратегічний аудит виявляє ступінь узгодження політики управління персоналом із цілями організації, його глобальної і соціальної стратегіям, а також встановлює ступінь зв'язку соціальної політики зі специфікою організації і зовнішніми умовами. Нарешті, виходячи з отриманих результатів, аудитор визначає передбачувані та непередбачувані наслідки діяльності, вивчає можливості поліпшення управління для більш ефективного вирішення поставлених завдань, включаючи нові адміністративні технології: інформаційну і канцелярську комунікацію.

Алгоритм проведення соціального аудиту включає: отримання згоди та забезпечення залучення керівництва компанії, формування керуючого комітету з проведення соціального аудиту (як правило, комітет складається з топ-менеджерів компанії, що представляють провідні підрозділи, і з менеджерів, які безпосередньо братимуть участь у проведенні соціального аудиту); створення команди соціальних аудиторів, провідних менеджерів і експертів з організаційного розвитку; проведення діагностики корпоративної культури і виявлення функціональних областей, які необхідно оцінити (менеджмент якості, відносини зі споживачами і персоналом, охорона довкілля, цільові групи, відносини з інвесторами, органами влади тощо); аналіз місії компанії і основних цінностей організації; виділення обставин, коли заявлені місія і цілі компанії не збігаються з реальною практикою; пошук видимих і прихованих причин, за яких цілі компанії та реальна практика не співпадають між собою; збирання необхідної якісної інформації про подібні про-

блеми серед конкурентів по галузі; дослідження прикладів з виявлених проблем і подальше зіставлення кількісної інформації, отриманої на етапах діагностики та моніторингу корпоративних цінностей організації; визначення ключових відносин зі стейкхолдерами; зіставлення даних внутрішньої та зовнішньої аудиторій; зіставлення підсумкового звіту для керуючого комітету і менеджерів компанії.

У сфері управління якістю з'ясовується механізм вимірювання ефективності діяльності компанії, системи менеджменту, системи реагування на запити споживачів, залучення менеджерів різного рівня та співробітників до менеджменту якості, контролю за інгредієнтами, розповсюдження незалежної експертизи якості і сертифікації, зобов'язань відповідності продукту, сталого розвитку, процесу статистичного контролю.

Сфера управління людськими ресурсами оцінюється за такими показниками, як практика набору персоналу, відсутність дискримінації, здоров'я і безпека, плинність кадрів, практика просування і кар'єрного росту, система і рівень оплати праці, у тому числі соціальний пакет, процедура прийняття рішень, практика реагування на насильство, на скорочення виробництва, аутсорсинг. Збирається детальна інформація про постачальників, провідних акціонерів, аналітиків і спостерігачів активів, з'ясовуються зв'язки зі ЗМІ і посадовими особами тощо. Після окреслення кола проблем команда аудиторів визначає приховані витрати. Наприклад, переміщення невдоволеного співробітника пов'язано з додатковими втратами часу на розгляд резюме, інтерв'ю, рекламу і прийняття рішення. Якщо співробітникам недоплачують за понаднормові, то продуктивність падає, зростає кількість скарг з боку клієнтів, компанія втрачає прибуток.

Складовою частиною соціального аудиту є визначення сумарного ефекту, який компанія вчинює на місцеві спільноти, що здійснюється застосуванням методики індексу економетричного ефекту. Ця система ефективна при застосуванні як для самих компаній, так і для органів місцевої влади, стурбованих впливом компаній на місцеві спільноти, зокрема в питаннях скорочення або розширення виробництва, регулювання податків, зонування, впливу компаній на прийняття ключових для територій рішень. Методика являє інтегровану систему аудиту кор-

поративної стійкості (аудит корпоративної відповідальності) і комплексно оцінює діяльність компаній за п'ятьма основними економічними і соціальними показниками: система менеджменту, якість енергозбереження та охорона навколишнього середовища, відносини з персоналом, трудові відносини і права людини. За методикою оцінюються основні показники компанії зі зставленням з цінностями компанії, етики бізнесової поведінки, внутрішньої операційної практики, системи менеджменту та очікуванням ключових стейкхолдерів. Крім того, система дає компаніям можливість збільшувати репутаційний капітал, підвищувати прибутковість, ефективність і продуктивність праці, проводити кількісний і якісний аналіз стратегічного та фінансового ефекту від активної та відповідальної практики бізнесу з урахуванням інтересів усіх стейкхолдерів. Ця методика інтегрована в усі основні міжнародні системи рейтингів соціальної відповідальності бізнесу, оцінює "приховану вартість" соціально безвідповідальної поведінки компаній, що включає в себе надмірні витрати на утилізацію відходів, витрати на набір, утримання і звільнення персоналу, завоювання нових клієнтів, підтримання якості продукції та продуктивності праці.

Соціальний аудит розглядається також як порядок діагностування соціально-трудова відносин, моніторингу стану та ходу реалізації угод між соціальними партнерами на всіх рівнях; з точки зору наукових досліджень розглядається як інструмент регулювання управління людськими ресурсами [2]. Соціальний аудит є складнішим за інші види аудиту, що обумовлюється предметом обстеження, яким тут є не просто матеріальні активи або фінансово-економічна інформація, а люди. Система соціальних відносин дуже динамічна, різноманітна і чутлива до всіх видів впливу на неї. Очевидно, що керувати людськими ресурсами набагато складніше, ніж фінансовими. До того ж треба враховувати, що нині саме людські ресурси, а не фінансові стають вирішальним фактором досягнення стійкого економічного розвитку. Соціальний аудит не тільки досліджує особливості соціально-економічних відносин у суспільстві, але і пропонує практичний інструментарій та методологію. А за наявності державної волі і суспільної підтримки він дозволяє створити реальну систему діагностики суспільного прогресу і сформувати один з каналів адекватної

і незаангажованої інформації для державних органів влади як на місцевому, так і на регіональному рівнях [3].

Важливість "регіональної" складової соціального аудиту пояснюється, перш за все, тим, що на регіони лягає основна турбота про соціальне становище населення. Соціальний аудит дає можливість одержати об'єктивну і достовірну інформацію щодо соціального клімату на підприємствах і в організаціях регіонів, дозволяє виявити істотні і потенційно можливі соціальні ризики, сприяючи тим самим ефективному регулюванню соціальних відносин. Загальновідомо, що дотепер існує значна диференціація українських регіонів за рівнем життя, доходів, заробітної платні, умов праці, тому аудиторське обстеження дозволить об'єктивно оцінити соціальну ситуацію на територіях. Одночасно соціальний аудит дозволяє регіону добиватися більшої уваги з боку центру до своїх соціальних потреб і просуватися у бік завершення соціальної справедливості.

Нормативно-правовими підвалинами соціального аудиту є універсальні міжнародні угоди у сфері соціальних та економічних прав: Статут Організації Об'єднаних Націй (1945 р.), Загальна декларація прав людини (1948 р.), Європейська конвенція про захист прав та основних свобод (1950 р.), Європейська соціальна хартія (1961 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), Завершальний акт Засідання з безпеки та співробітництва в Європі (1975 р.) тощо [1].

На регіональному рівні значення соціального аудиту обумовлене певними причинами. Місцеві адміністрації:

- як органи місцевого самоврядування, зацікавлені в посиленні внутрішнього контролю за результатами своєї діяльності та в підтримці ефективної діяльності своїх структурних підрозділів;
- відчують необхідність у прихованій формі самоконтролю та самоперевірки, відстеженні результатів власної діяльності специфічними корпоративними методами;
- мають інформувати населення про хід виконання важливих соціальних програм для підтримки діалогу з представницькими органами;
- зацікавлені в отриманні даних про результати ефективності соціальних програм від самого населення або від незалежних експертів, які не є співробітниками адміністрацій.

Зазначимо, що на сьогодні досвід роботи органів місцевої влади в нових ринкових умовах незначний, економічні та фінансові ресурси місцевого самоврядування обмежені, існує стійкий дефіцит кваліфікованих кадрів.

Поряд з цим запровадження системи соціального аудиту дозволить: отримати адекватну та об'єктивну інформацію щодо соціальних відносин у житті суспільства; виявити приховані форми соціальної напруженості в національній економіці, вжити своєчасних заходів щодо запобігання їй; більш ефективно регулювати соціально-трудова відносини через механізми системи соціального партнерства; постійно проводити моніторинг, аналіз та оцінку ефективності діяльності органів виконавчої влади на національному та регіональному рівнях; визначати ефективність реалізації національних та регіональних цільових програм; оцінити правову основу, яка регулює соціально-трудова відносини [2].

Параметрами соціального аудиту діяльності органів місцевого самоврядування можуть виступати: демографічна ситуація (щільність населення за регіонами, чисельність постійного (наявного) населення, природний приріст (скорочення) населення, показники народжуваності (материнська і дитяча смертність); охорона здоров'я та безпека праці (захворюваність населення за видами хвороб, ВІЛ-інфіковані, захворюваність на туберкульоз, розлади психіки, викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря, умови праці працівників, зайнятих в основних галузях економіки та окремими видами економічної діяльності, чисельність потерпілих від травматизму); рівень освіти (чисельність осіб, які навчалися у навчальних закладах; загальноосвітні навчальні заклади, професійно-технічні навчальні заклади, вищі навчальні заклади першого–четвертого рівнів акредитації, приймання студентів до вищих навчальних закладів за джерелами фінансування їх навчання, показники діяльності аспірантури та докторантури); розподіл населення, яке має освіту, за статтю та місцем мешкання; показники соціальної напруженості (заборгованість із виплати заробітної плати та окремі види соціальної допомоги, заборгованість населення із сплати житлово-комунальних послуг, рівень безробіття, чисельність працівників, які перебували у відпустках з ініціативи адміністрації, кількість страйків та їх наслідки, порушення

трудового законодавства, коефіцієнти злочинності, чисельність жебраків, кількість суїцидів), зайнятість населення (економічна активність населення за місцем мешкання, статтю, віковими групами, вивільнення працівників за регіонами); житлово-побутові умови (забезпеченість населення житлом, введення в експлуатацію житлових будинків, кількість сімей та однаків, які перебували на квартирному обліку, одержали житло та поліпшили свої житлові умови, надання житла окремим категоріям населення); пенсійне забезпечення (види та розміри пенсій, чисельність пенсіонерів за регіонами, середній розмір пенсій, співвідношення середніх розмірів пенсії та заробітної плати працівників, зайнятих в економіці); соціально-демографічні характеристики домогосподарств (розмір, склад, житлові умови, наявність і використання земельних ділянок, характеристика особистих підсобних господарств, рівень освіти населення, рівень розвитку фізкультури та спорту, доходи та структура витрат, споживання продуктів харчування), заробітна плата працівників (середньомісячна номінальна за галузями економіки, регіонами, видами діяльності), структура фонду оплати праці, індекси заробітної плати та інфляції, галузеві співвідношення заробітної плати, співвідношення заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатної особи), індекс людського розвитку (за методикою Організації Об'єднаних Націй, що включає стан здоров'я, рівень освіти, добробут населення, або за вітчизняною методикою, за якою включаються показники стану та охорони здоров'я, фінансування людського розвитку, рівня освіти населення, екологічної ситуації, демографічного розвитку, стану ринку праці, соціального середовища, матеріального добробуту населення, умови його мешкання); соціальне партнерство (кількісний склад, функції, завдання соціальних партнерів, діяльність Національної ради соціального партнерства, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів і угод усіх рівнів, причини та шляхи вирішення колективних трудових спорів; стан дотримання Кодексу законів про працю України на підприємствах різних форм власності (структура порушень трудового законодавства про трудові договори, ведення трудових книжок, робочий час і час відпочинку, оплата праці, гарантії та компенсації, укладення і виконання колективних договорів, трудо-

ві відносини у разі банкрутства, праця жінок, молоді, інвалідів, трудова дисципліна тощо); соціально-економічна захищеність населення (базова захищеність, захищеність доходів, професійних умінь, безпека ринку праці, умов праці, гарантії зайнятості та волевиявлення, соціальна справедливість); проблема бідності (по-

рівняльний аналіз бідності в Україні та інших країнах, розшарування населення, вплив стану ринку праці на бідність, рівень та структура споживання бідних, бідність у демографічному вимірі, склад бідних верств населення, регіональна диференціація рівня бідності).

### Висновки

Соціальний аудит є реальною системою діагностики соціально-економічних відносин на підприємстві, у галузі або в регіоні, а також аналізу ефективності діяльності органів виконавчої влади. Тобто соціальний аудит являє собою аналіз факторів розбалансованості соціальних критеріїв та розроблення пропозицій щодо зниження їх впливу і подальшої нормалізації. У соціально орієнтованих економіках та країнах соціальний аудит перетворився на досить стійку систему із власними процедурами та технологіями, зі своїми специфічними проблемами та методами їх розв'язання.

Значення соціального аудиту на регіональному рівні обумовлене певними причинами. Місцеві адміністрації зацікавлені у посиленні контролю за результатами своєї діяльності; відчують необхідність у прихованій формі

самоконтролю специфічними корпоративними методами; мають інформувати населення щодо ходу виконання важливих соціальних програм; місцеві адміністрації зацікавлені в отриманні даних про результати ефективності соціальних програм від самого населення або від незалежних експертів.

Проведення соціального аудиту на регіональному рівні дозволить також залучити додаткові інвестиції, підвищити інвестиційну привабливість регіону, якість життя мешканців; знизити соціальну напруженість; створити прозору інформацію результатів діяльності місцевої адміністрації; виявити недоліки та помилки у діяльності органів місцевої влади; підвищити авторитет органів місцевої влади та дієвість регіональних угод.

### Бібліографія

1. Ананьева Т.И. Информационный аудит и консалтинг / Т.И. Ананьева, А.Н. Ткалич. – М. : Высш. образование, 2006. – 324 с.

2. Аудит в связях с общественностью [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс / ФГОУ ВПО “Северо-Западная академия государственной службы”; авт. Н.В. Горбатова. – Электронные текстовые данные. – СПб. : Изд-во СЗАГС, 2009. – Режим доступа: <http://www.szags.ru>

3. Буковинська М.П. Соціальна звітність і соціальний аудит: інструментарій управління корпораціями / М.П. Буковинська // Вісник Хмельницького національного університету. –

2010. – № 4. – С. 111–114.

4. Перегудов С.П. Корпорации, общество, государство / С.П. Перегудов. – М. : Изд-во МСИК, 2008. – С. 32–51.

5. Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, власть и общество / М. Кастельс. – М. : Изд-во ГУ-ВШЭ, 2000. – 280 с.

6. Birch D. Corporate Citizenship – Rethinking business beyond corporate social responsibility / D. Birch // Perspectives on Corporate Citizenship. – Sheffield: Greenleaf, 2001. – P. 53–65.

7. Anheier H. Global Civil Society Yearbooks / H. Anheier, M. Glasius, M. Kaldor. – Oxford : Oxford University Press, 2005 – P. 49–52.

Рецензент – доктор наук з державного управління, професор **І.П. Приходько**