

**Мазурик О.В.**

# **ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ**

*Навчальний посібник*

Київ 2020

**УДК 316.354:351**

**М 13**

*Рекомендовано Вченою радою факультету соціології  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка  
(Протокол № 15 від 26 червня 2020 року)*

**Рецензенти:**

**Пачковський Ю.Ф.**, Львівський національний університет ім. І. Франка,  
доктор соціологічних наук, професор

**Туленков М.В.**, Київський національний університет ім. Т. Шевченка,  
доктор соціологічних наук, професор

**Мазурик О.В.**

**М 13** **Основи соціального аудиту [навчальний посібник]**. Київ: ФОП Халіков  
Р.Х., 2020. – 140 с.

**ISBN 978-617-7565-39-11**

Навчальний посібник знайомить із сутністю соціального аудиту як соціальної технології. Розкриває теоретичні та методологічні основи соціального аудиту через призму соціологічних знань, презентує основні зарубіжні моделі та досвід соціального аудиту, його місце і роль у сучасному суспільстві, що трансформується.

Посібник адресовано студентам, аспірантам і викладачам соціогуманітарних дисциплін, а також усім, хто цікавиться проблемами соціального контролю, соціальної відповідальності і соціальних технологій.

**УДК 316.354:351**

**ISBN 978-617-7565-39-11**

© Мазурик О., 2020

## ЗМІСТ

<b>Передмова</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ</b> .....	8
<b>Тема 1. Історія і теорія соціального аудиту</b> .....	9
Виникнення і становлення соціального аудиту .....	9
Соціальний аудит у теоретичному полі соціології .....	14
Соціальний аудит у системі категоріально-понятійного апарату соціології .....	20
Соціологічна концептуалізація аудиту як соціальної технології .....	24
<b>Тема 2. Міжнародні стандарти та методики соціального аудиту</b> ...	33
Організаційні і нормативні можливості соціального аудиту у контексті соціального регулювання .....	35
Зарубіжний досвід та моделі соціального аудиту .....	43
Міжнародні та національні стандарти проведення соціального аудиту .....	55
<b>Тема 3. Технологія соціального аудиту</b> .....	63
Соціальний аудит як соціальна практика .....	63
Планування, етапи та процедури проведення соціального аудиту .....	69
Підготовка звіту за результатами соціального аудиту.....	83
Етичні аспекти проведення соціального аудиту .....	84
<b>РОЗДІЛ 2. СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ</b> ..	88
<b>Тема 4. Аудит в системі соціальної відповідальності бізнесу</b> .....	89
Відповідальність як принцип соціального аудиту .....	89
Соціальний аудит у контексті концепції корпоративної соціальної відповідальності .....	92
Аудит соціально-трудових відносин (аудит системи управління людськими ресурсами, аудит формування персоналу, аудит системи управління розвитком персоналу) .....	99
Соціальний аудит у системі соціального діалогу і партнерства .....	105
<b>Тема 5. Аудит в системі державного управління</b> .....	112
Громадський аудит .....	112
Аудит правоохоронних органів .....	115
Аудит реалізації державних соціальних програм .....	116
Аудит управлінських рішень у сфері демографічної політики .....	118

<b>Тема 6. Аудит в соціальній сфері</b> .....	121
Освітній аудит .....	121
Медико-соціальний аудит .....	125
Гендерний аудит .....	126
<b>Післямова</b> .....	131
<b>Список літератури, використаної для укладання навчального посібника</b> .....	133

## ПЕРЕДМОВА

Історія людства – це історія застосування тих або інших засобів управління людьми, спонукання їх до тих чи інших видів діяльності, контролю за виконанням заданих норм або моделей поведінки. Процес модернізації, який руйнує традиційні основи життєдіяльності суспільства і сприяє проникненню егалітарних, договірних начал в усі шпарини суспільних взаємовідносин, зробив актуальними питання про перегляд зв'язків між людьми з раціональної точки зору, про їх переорганізацію на засадах ефективності, прагматизму, мінімізації витрат, широкого використання технологічного підходу. Даний процес розвивається вже доволі довго, про що свідчать досить відпрацьовані й вельми ефективні політичні технології, широко застосовуються різноманітні психологічні та інформаційні методи маніпуляції свідомістю людей, отримали розвиток соціальні технології масової комунікації (технології реклами і брендингу, військові, освітні технології тощо).

Серед соціальних технологій за рівнем залученості в управлінські процеси більшість соціологів на перше місце ставлять технології соціальної діагностики, де об'єктом алгоритмізації виступають способи визначення стану соціального об'єкта або його підсистем. Дані технології дозволяють отримати відомості, які стають значимою інформацією тільки будучи включеними в процес управління. Відомості, які не включені в процес управління, є «інформаційними шумами», що заважають ефективному соціальному управлінню.

Особливе місце серед них займає соціальний аудит. Сьогодні цей термін став досить уживаним в лексиконі вітчизняних соціологів,

менеджерів та консультантів, тим не менш, поки що немає єдиного тлумачення сутності, специфіки та змісту соціального аудиту як діагностичної технології, є проблеми теоретико-методологічних та методичних відмінностей щодо його типології, сфер та меж застосування, визначення його місця в системі управління соціальними процесами.

*Актуальність навчального посібника* обумовлена появою нових видів соціального контролю та тенденціями активної інституалізації відповідних практик, що, у свою чергу, потребує аналізу класичних та сучасних теоретичних підходів до розуміння соціального аудиту як соціальної технології. Ці тенденції підсилюються сучасною світовою економічною кризою, вітчизняними викликами соціальної невизначеності, необхідністю пошуку нових підходів й механізмів до об'єктивного оцінювання (аудиту) соціально-економічного становища організацій, громад, регіонів, країни. Новизна запропонованого матеріалу полягає у конкретизації уявлень про становлення і впровадження соціального аудиту у контексті інституцій громадянського суспільства та ролі соціального аудиту в розвитку партнерських відносин між різними соціальними суб'єктами (бізнес-структури, органи державного управління та місцевого самоврядування та ін.).

*Мета навчального посібника* – активізувати навчально-пізнавальні компетентності студентів щодо формування у них фундаментальних уявлень, базових знань щодо соціального аудиту і його функцій в сучасному суспільстві; принципів, видів та сфер застосування; міжнародних стандартів соціального аудиту та сучасних методик його проведення.

*Завдання навчального посібника* – сприяти оволодінню студентами знаннями специфіки проведення соціального аудиту; особливостями використання соціологічних методів збирання та аналізу соціальної інформації при проведенні соціального аудиту; міжнародними стандартами при проведенні соціального аудиту.

Зміст навчального посібника розкриває теоретичні та методологічні засади соціального аудиту, його проблемні питання через призму соціологічних знань; існуючі зарубіжні моделі та досвід

соціального аудиту; генезис наукових уявлень про головні тенденції розвитку соціального аудиту; місце і роль соціального аудиту в сучасному суспільстві, що трансформується.

Навчальний посібник відповідає програмі дисципліни «Основи соціального аудиту», що включена до навчального плану освітньої програми «Соціальні технології» підготовки бакалаврів-соціологів факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Матеріали посібника також можуть бути використані здобувачами інших спеціальностей та інших освітніх рівнів (магістр, доктор філософії), що цікавляться проблематикою соціальної діагностики та соціальних технологій.

## **РОЗДІЛ І**

# **ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ**





## ТЕМА 1. ІСТОРІЯ І ТЕОРІЯ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ

*Виникнення і становлення соціального аудиту.*

*Соціальний аудит у теоретичному полі соціології.*

*Соціологічна концептуалізація аудиту як соціальної технології.*

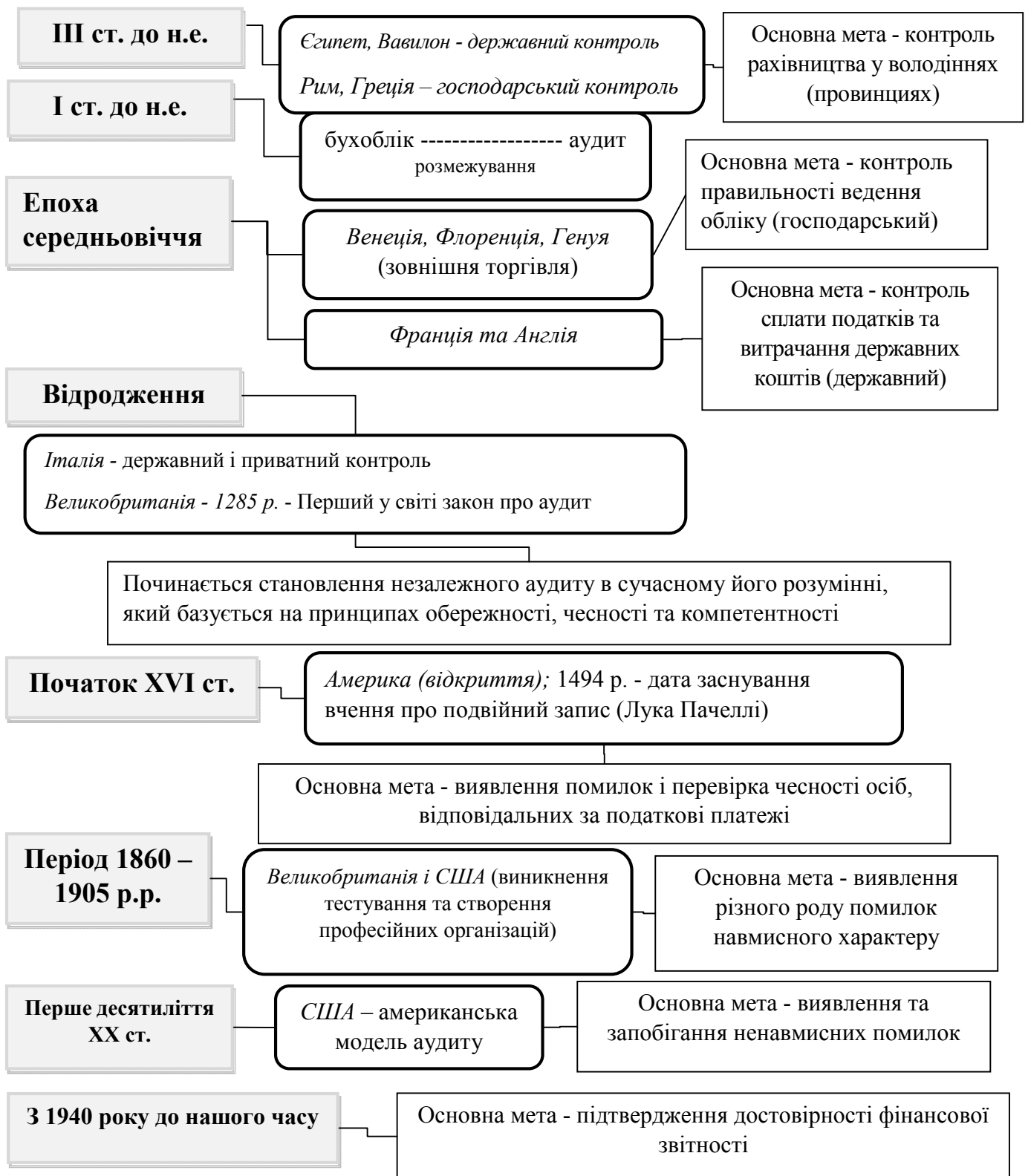
*Соціальний аудит у системі категоріально-понятійного апарату соціології.*

**Виникнення і становлення соціального аудиту.** Гносеологічні підвалини соціального аудиту пов'язані з інституалізацією фінансового аудиту. Ще у античному світі у процесі налагодження державно-господарської діяльності влада змушена була займатися обліком доходів та витрат, збиранням податків. Поняття «аудит» походить від латинського «audio», що означає «слухати», «чути» (адже більша частина населення не вмела ні читати, ні писати), тому що рішення влади об'являли гучним голосом перед натовпом слухачів (аудиторією). Історики стверджують, що ще у Давньому Єгипті (прибл. 2600 р. до н.е.) існували чиновники, які поєднували функції обліку, управління й контролю. Державна система обліку династії Чжоу (1122-256 рр. до н.е.) у Китаї включала детально розроблений бюджет та аудит усіх урядових департаментів. У Афінах в V ст. до н.е. народні Збори контролювали прибутки та видатки держави, а його фінансова система включала урядових аудиторів, які перевіряли звітні документи усіх посадових осіб після закінчення терміну їх повноважень. У Римській республіці державні фінанси знаходились від контролем Сенату, а державний бюджет перевірявся штатним аудитором. У європейських країнах елементи фінансового аудиту виникли у середні віки, коли облікові книги стали фігурувати у якості речового доказу у суді. У США практика аудиту була введена з XIX ст., коли у 1887 р. була створена Асоціація аудиторів Америки, а у 1896 р. у штаті Нью-Йорк аудиторська діяльність була регламентована законодавчо.

У другій половині ХХ ст. відбулися важливі структурні зміни у світовій соціально-економічній системі ринкового господарства. Поява та розвиток соціального аудиту – одне з них. Концепції соціального аудиту були спробою теоретично осмислити те, що з'явилося нового у сфері соціальних відносин у післявоєнний період. Можна стверджувати, що соціальний аудит виник у 40-50-х роках ХХ ст. у США в період глобальної переоцінки цінностей, яку переживало американське суспільство за результатами «нового курсу» Ф. Рузвельта. Гіркий досвід депресії 1930-х рр. та розвінчання міфу про те, що Америку врятовують здоровий індивідуалізм та вільне підприємництво, показали, що суспільство не застраховане від колапсів, пов'язаних із функціонуванням ринкових механізмів. Тому в громадській думці починає панувати ідея про соціальну відповідальність компаній, оскільки саме великі корпорації здатні спільно протистояти намаганням держави демонополізувати економіку та ввести соціальний податок на їх діяльність. Вперше, словосполучення «соціальний аудит» було використано Теодором Ж. Крепсом професором економіки Стенфордської школи бізнесу. Пізніше ідеї і практики соціального аудиту набули популярності у країнах Західної Європи.

У Франції основи соціального аудиту почали закладатися під впливом загострення соціального клімату на підприємствах, результатом якого стало прийняття закону (1977 р.), що зобов'язував підприємством надавати щорічні соціальні звіти. У Німеччині у той же самий час і з тих же причин з'явився аналогічний документ (Sozialbericht), який, на відміну від Франції, надавався на добровільній основі. Історичні етапи розвитку аудиту в світі показані на рисунку 1.1.

Досить важливою обставиною у становленні соціального аудиту є те, що в жодній з країн таке регулювання не носило примусового характеру й не мало на меті тотальний контроль з боку держави над тим, що робить приватний сектор. Як правило, ці закони не містять жорстких вимог щодо форм звітності, змісту. Наприклад, у Бельгії у 1996 р. був прийнятий законодавчий акт, який зобов'язував як державні, так і приватні підприємства надавати регулярні соціальні звіти зовнішній аудиторії.



**Рис. 1.1. Історичні етапи розвитку аудиту в світі**  
 [Джерело: Харламова, 2008: с. 9]

Вимоги були пов'язані з проведенням у Європі низки непопулярних соціальних реформ у 90-х рр. За допомогою цих звітів уряд планував своєчасно визначати найбільш слабкі місця у системі соціального захисту, не захищені ні державним, ні приватним сектором, і заздалегідь попереджати можливі кризи. У ряді країн зусилля компаній у області відповідального ведення бізнесу знаходять заохочення з боку держави. Характерною ознакою становлення соціального аудиту стали формування соціальних рейтингів та формування соціальних стандартів, які стали основою для соціальної сертифікації як державних, так і приватних установ, організацій, підприємств і т.п.

Таким чином, до кінця ХХ ст. сформувалися концепція і практика соціального аудиту, який набув суттєвих відмінностей від фінансового аудиту.

Станом на сьогодні існує різноманітна типологія соціального аудиту – залежно від термінів, характеру, цілей та інших параметрів [Соціальний аудит: учебное пособие, 2008, с. 54-56].

Залежно від *характеру об'єктів управління* соціальний аудит проводиться:

- на загальнонаціональному рівні;
- у галузях;
- регіонах;
- підприємствах, організаціях.

За *роллю соціального аудиту* в управлінні соціально-економічними процесами:

- внутрішній соціальний аудит, який є складовою частиною управлінського обліку та забезпечує аналітичною інформацією керівництво підприємства, галузі, регіону, країни;

- зовнішній соціальний аудит, який проводиться агентствами соціального аудиту, який є складовою частиною соціально-економічної звітності та забезпечує відповідною інформацією не лише керівництвом підприємства, галузі, регіону, держави, але й зовнішніх користувачів, у першу чергу, соціальних партнерів, інвесторів та інших стейкхолдерів.

За *періодичністю проведення соціального аудиту*:

- перспективний соціальний аудит, спрямований на розробку прогнозів соціального розвитку підприємства, галузі, регіону;

- оперативний соціальний аудит, який проводиться у певні терміни;

- поточний соціальний аудит, який проводиться у період підбиття підсумків діяльності підприємства, галузі, регіону за певний період.

За суб'єктами управління соціальними процесами соціальний аудит проводиться:

- сумісно керівництвом, профспілками, представниками бізнесу;
- керівництвом підприємств, галузей, регіонів, країни;
- профспілками;
- представниками бізнесу, підприємцями;
- агенціями соціального аудиту за дорученням керівництва, профспілок, представників бізнесу.

За змістом та повнотою питань, що вивчаються соціальний аудит поділяється на:

- повний, у випадку дослідження усієї соціально-економічної діяльності підприємства, галузі, регіону, країни;
- локальний, коли дослідження проводиться лише на окремих підрозділах підприємства, на окремих підприємствах галузі або регіону, окремих регіонах країни;
- тематичний, коли досліджуються окремі блоки соціально-економічної системи.

За функціональним змістом процедур, що виконуються соціальний аудит поділяється на:

- соціальний аудит відповідності, коли оцінюється відповідність практичних дій, що реалізуються на об'єкті соціального аудиту, певним еталонам – нормам, правилам, стандартам і т.п.;
- соціальний аудит ефективності – вивчення не лише досягнень, але й усього спектру процедур, через які вони досягнуті; відбувається оцінювання відповідності методу внутрішнього управління об'єкта соціального аудиту з його цілями та можливості їх удосконалення;
- соціальний аудит стратегічний – виявлення ступеню узгодженості соціально-економічної політики з цілями об'єкта соціального аудиту, його глобальною та соціальною стратегіями, а також встановлення ступеню зв'язку соціально-економічної політики зі специфікою підприємства, галузі, регіону та зовнішніми умовами.

Соціальний аудит може бути обов'язковим та добровільним.

Отже, виникнення соціального аудиту не можна розглядати лише як збіг обставин, оскільки за такого підходу соціальний аудит виглядатиме як вимушений засіб протидії самодостатнім ринковим інститутам. Становлення соціального аудиту було обумовлено тим, що практика соціального аудиту випередила розвиток теорії. Протягом кількох десятиліть теорія лише фіксувала емпіричні зміни, які відбувалися у сфері соціально-економічних відносин. Це вплинуло на концептуалізацію соціального аудиту та спроби осмислити його як явища, що лежить у площині економічних реалій і є «прив'язкою» ринкових механізмів до соціальної сфери. Народившись у бухгалтерській (фінансовій) сфері, аудит поступово розповсюджується на управлінську, організаційну, політичну, освітню, екологічну та інші види діяльності. Відповідно виокремлюються організаційний, екологічний, освітній аудит, аудит якості, управління персоналом тощо, які по суті є різновидами соціального аудиту. Проте залишається незмінною сутність аудиту як специфічної форми контролю.

**Соціальний аудит у теоретичному полі соціології.** Теоретична рефлексія щодо соціального аудиту відбувається в рамках двох соціологічних підходів: теорії соціального контролю й теорії соціальної відповідальності.

Роль соціального контролю в житті сучасного суспільства постійно збільшується. Прикладів такого впливу безліч: від Декларації про права людини на громадський контроль над органами, до щоденних нагадувань у мобільному телефоні: «Контроль у Ваших руках». І хоча тут ідеться лише про контроль витрат і стан телефонного рахунку, сама можливість контролювати хоча б маленьку частину свого життя надає людині більшої впевненості. Тому недаремно Г. Терборн вважає соціальний контроль однією з областей «території» сучасної соціології [Therborn, 2000].

Підвалини соціологічного підходу до осмислення соціального контролю закладено в працях І. Бентама, М. Вебера, Е. Дюркгейма, А. Кетле, О. Конта, Ч. Ломброзо, К. Маркса, Г. Тарда. Послідовниками в розробці теорій контролю в ХХ столітті є американські соціологи: Е. Росс, Р. Парк, У. Самнер, Т. Парсонс, Р. Мертон, Р. Айкерс, Г. Барак

та ін. У працях М. Фуко та І. Гофмана розкриваються різні моделі контролю з боку бюрократичних або «тотальних» інститутів. Про зміни форм контролю в сучасному суспільстві знань багато пише О. Тоффлер.

Соціологічні інтерпретації соціального контролю включають як регулювання індивідуальної поведінки через інтерналізацію соціальних норм (саморегуляція), так і регулювання поведінки за допомогою зовнішніх або екстернальних (правових і моральних) соціальних санкцій (нагорода – за відповідність нормам, покарання – за відхилення від них). Соціальний контроль допомагає зберегти живу тканину соціальних відносин і є особливим механізмом підтримки громадського порядку і включає два головні елементи – норми і санкції. Соціальні норми – це розпорядження про те, як правильно діяти в рамках дозволеного. Соціальні санкції – засоби заохочення або покарання, які стимулюють людей дотримуватися соціальних норм. Важливими атрибутами та елементами соціального контролю є цінності, норми, звички, звичаї, санкції, які виникають та існують унаслідок дії соціальних інститутів.

Соціальний аудит у такій інтерпретації має можливості для здійснення ефективного контролю, перевірки й верифікації дій і рішень з управління організацією, розробки дієвого механізму зворотного зв'язку між зацікавленими сторонами з метою оптимізації соціальних відносин у суспільстві. Таким чином, соціальний аудит виступає одним із механізмів реалізації соціального контролю в суспільстві.

Філософсько-соціологічне розуміння відповідальності відображає об'єктивний та історично конкретний характер взаємовідносин між особою та суспільством з точки зору свідомого виконання взаємних вимог. Серед різних видів і форм відповідальності, які склалися в результаті впливу історичних обставин та характеру і масштабу взаємовідносин між індивідом і соціальною групою, особливе місце займає соціальна відповідальність, як така, що включає в себе різні види відповідальності (має інтегральний характер), висуває особливий перелік вимог суспільства до тих чи інших соціальних інститутів, організацій, угруповань або окремих індивідів, контролює виконання вказаними суб'єктами заходів економічного, правового й організаційного характеру, спрямованих на задоволення насущних потреб різних соціальних груп.

Соціально відповідальні відносини в суспільстві не могли б стати реальністю без розвинутих громадянських інститутів, без громадянського суспільства загалом, у якому громадяни реально наділені широкими демократичними правами, використовують їх і виконують зобов'язання один перед одним, перед суспільством і державою. У свою чергу в такому суспільстві і держава, і бізнес, і неурядові організації відповідають перед громадянами за результати своєї діяльності. Організувати таку взаємну відповідальність і повсякчас ефективно відтворювати її допомагає соціальний аудит, дозволяючи своєчасно виявляти потенційні ризики загострення соціальних відносин, реальні загрози порушення норм у соціально-трудовій сфері, а також невідповідність соціальної ситуації науково обґрунтованим або світовим стандартам і етичним нормам.

Таким чином, соціальний аудит виступає найважливішою складовою механізмом соціальної відповідальності, що сприяє її підвищенню з боку усіх партнерів (учасників) соціальних відносин. А розглядаючи раціональні підстави появи соціального аудиту через підґрунтя і витоки соціальної відповідальності, ми, обумовлюємо його виникнення ускладненням соціального життя та раціоналізацією системи взаємної перевірки й контролю.

Початки концептуалізації соціальної відповідальності й соціального аудиту можна знайти у веберівській концепції, яка фіксує виокремлення певних елементів дійсності, пов'язаних із переростанням соціальної філантропії в індивідуальну діяльність, яка регламентована й мотивована моральними принципами та заснована на суб'єктивних спонуканнях окремих власників до певних емпіричних узагальнень, які виявляють масові практики соціально відповідальної поведінки. Елементи соціального аудиту з позицій концепції М. Вебера, з одного боку, узгоджуються із загальною спрямованістю раціоналізації громадських відносин, а з іншого – витікають із усвідомлених дій індивідів на цілераціональному рівні. У рамках концепції раціональної дії М. Вебера доцільно більш детально розглянути соціально відповідальну поведінку. Якщо в ціннісно-раціональній поведінці можна виділяти переважно суб'єктивну мотивацію, то в соціальному аудиті переважає орієнтація на іншого. Тобто, соціальний аудит, за Вебером,



не може бути ціннісно-раціональною дією, тому що несе в собі експлікацію і прогнозування предметних наслідків та пов'язаний із можливістю прорахунку як збитків, так і прибутків від діяльності компанії. Виходячи з цього, можна припустити, що для соціального аудиту необхідна підготовка певних умов: наявність кадрів, які мають достатній освітній рівень і репутаційний капітал.

Класична соціологічна теорія моделює розвиток суспільства як постійний соціальний прогрес, унаслідок чого соціальний аудит не може розглядатися як самостійне явище й мати інституціональне значення у формуванні відносин між різними соціальними й економічними суб'єктами.

У межах структурного функціоналізму в соціальному аудиті можна вбачати один із можливих способів досягнення соціальної згоди, відповідності між економічною (адаптивною), політичною і соціальною сферами. У такому контексті держава виступає як природний провідник політики соціального аудиту й унормовує цей процес. Існують два підходи до розуміння взаємовідносин держави й громадян у контексті реалізації принципу відповідальності [Степаненко, 2009]. У першому підході «держава може бути доброю лише тією мірою, якою добрими (чесними, справедливими, відповідальними) є її громадяни» [там само, с. 359]. Або «кожен народ має той уряд, на який він заслуговує» (Ш. Монтеск'є). Інший підхід, ґрунтується на радикальній думці І. Канта, що найкращою державою є та, яка функціонувала б добре, навіть складаючись із самих чортів. Це означає, що державний устрій є «етично індиферентним», а «діяльність урядових інституцій є лише добре налагодженою функцією забезпечення та надання соціальних послуг громадянам на кшталт роботи автомата для продажу напоїв чи газет» [там само].

Попри те, що в класичній соціології соціальний аудит, як було показано вище, не отримав загальнотеоретичного статусу, не можна з упевненістю говорити про те, що йому надається лише функція операціональності, можливість емпіричної ідентифікації. Те, що Чиказька школа виокремлює кількісні параметри, є більшою мірою визнанням постфактум тих результатів, які щодо соціального аудиту виглядають як економетрична процедура.

Посткласична соціологія осмислює соціальний аудит у ресурсному аспекті – як сукупність прийомів, способів і процедур, які використовуються для збереження позицій або нарощування власної потужності [Парсонс, 1998; Уайт, 2004; Шилз, 1972]. Розгляд соціального аудиту під таким кутом зору показує, що його застосування не суперечить традиційній меті ані бізнесу, ані держави. Із соціальним аудитом, навпаки, пов'язується економічне зростання з одного боку, і зміцнення соціальної політики держави з іншого.

У рамках посткласичної соціології проблематику соціальної відповідальності й соціального аудиту можна розглядати суб'єктно. Це означає, що для того, щоб пережити проблеми, що «вивалилися» на нас, як відмічає О. Тоффлер, є необхідність по-новому поглянути на устрій організацій, на ті проблеми, з якими сьогодні стикаються компанії (організаційна невідповідність, надмірна віра у вертикальну ієрархію, незвичайна самозаспокоєність) [Тоффлер, 2002]. Соціальний аудит є тією самою процедурою, яка може і поколивати, і змінити ставлення до традиційних основ управління сучасними організаціями з наступних причин.

Різноманітність соціального середовища, у якому діє корпорація, приходиться до висновку О. Тоффлер, вимагає від її керівництва гнучкішої і швидшої реакції [Тоффлер, 2002: с. 165]. О. Тоффлер лише акцентує увагу на новому інструменті соціального управління, логіку його застосування можна осмислювати по-різному, у тому числі і з позицій соціологічного аналізу. Тут, на нашу думку, головна складність полягає не в аналізі можливостей соціального аудиту, а у визначенні «сил», які можуть протистояти йому. Якщо соціальний аудит означає прорив на ринку, досягнутий завдяки випуску «нового продукту», поза сумнівом, треба враховувати соціальну ефективність, здатну забезпечити зростаючу диверсифікацію продукції для зменшення соціальних ризиків. Іншими словами, соціальний аудит можна розглядати як процедуру, що здатна докорінно змінити стратегію компанії в умовах нестабільності й диверсифікації соціального культурного середовища.

Підґрунтям соціального аудиту є концепція соціальної довіри. Довіра визначає характер усіх соціальних відносин, вона безпосередньо

«вплетена» в механізм, який забезпечує інтеграцію і стабільність суспільства. Підкреслюючи роль довіри в організації суспільного життя, відомий американський соціолог А. Селігмен відзначає, що влада, примус на якийсь час можуть вирішити проблему соціального порядку, організації розподілу праці, але «вони не здатні самі по собі забезпечити основу для підтримання цього порядку в довготривалій перспективі» [Селігмен, 2002: с. 7]. Значущість чинника довіри в підтримці соціального порядку стає очевидною, якщо розглядати соціальні взаємодії як обмін послугами, цінностями (ресурсами). Виконання взаємних зобов'язань може закріплюватися договорами й гарантуватися санкціями. Але далеко не всі взаємовідносини приймають оформлені «договірні» форми (останні поширені, передусім, у сферах економіки й політики). Як зазначають соціологи, велика частина обмінів у рамках сімейних, партнерських, сусідських, товариських та інших стосунків побудована на почуттях довіри до партнера, чесності, дружби і взаємної відповідальності.

Довіра сприяє відтворенню особливого феномену – соціального капіталу. Саме його Дж. Коулмен, Р. Патнем і Ф. Фукуяма вважають безпосередньою основою побудови подальших суспільних відносин. На їх думку, соціальний капітал не що інше, як «людський капітал» – знання й навички конкретного індивіда, його здатність до спілкування. Людський капітал використовується в приватних цілях. Соціальний же капітал формується соціальними відносинами, він «менш відчутний, оскільки він існує тільки у взаємовідносинах індивідів» [Коулман, 2001: с. 126].

Отже, соціальний аудит у рамках концепції соціального капіталу можна розглядати як конкретний механізм підвищення довіри в суспільстві. Вважаючи, що соціальна довіра є суспільним капіталом, а соціальний аудит – інструментом (засобом) його примноження, варто говорити про можливість досягнення на цій основі найефективнішої взаємодії держави, бізнесу й суспільства.

**Соціальний аудит у системі категоріально-понятійного апарату соціології.** Соціальний аудит є різновидом аудиту. В одному з англійських популярних видань соціальний аудит визначається як процес, у якому люди разом з урядом організують моніторинг і

оцінювання планування та реалізації плану або програми, і навіть політики або закону, та зазначається, що існує принаймні три види аудиту: урядовий (державний), громадський і соціальний [Social Audit, 2009]. Кожен із них має свої особливості. Так, урядовий проводиться повноважними висококваліфікованими спеціалістами, його результати мають директивний характер, проте він спрямований, як правило, на процес і кінцевий результат діяльності й не враховує суспільну думку. Громадський аудит проводиться переважно активістами, інколи із залученням незалежних експертів і фіксує наслідки діяльності структур, які контролюються. Проте такий аудит не користується авторитетом і визнанням урядовців. Соціальний аудит проводиться незалежними фахівцями, і до процесу обстеження можуть залучатися представники державних структур і неурядових організацій, що, на наш погляд, нівелює певні недосконалості попередніх видів аудиту.

Між різними видами аудиту існує принципова відмінність. Державний аудит носить обов'язковий характер і найчастіше застосовується там, де явно порушуються правові норми переважно фінансового характеру. Громадський аудит покликаний підвищити роль інститутів громадянського суспільства в регулюванні соціальних відносин. Соціальний аудит – це добровільна угода між агентством соціального аудиту та відповідною бізнесовою або владною структурою, спрямована на виявлення ризиків функціонування даної соціальної організації для підвищення ефективності її розвитку за допомогою використання насамперед людського капіталу. У цьому випадку підкреслюється принципово інше співвідношення функцій держави, організатора виробничого процесу та інститутів громадянського суспільства, що уможливорює постановку питання про необхідність розробки механізму відтворення людських ресурсів.

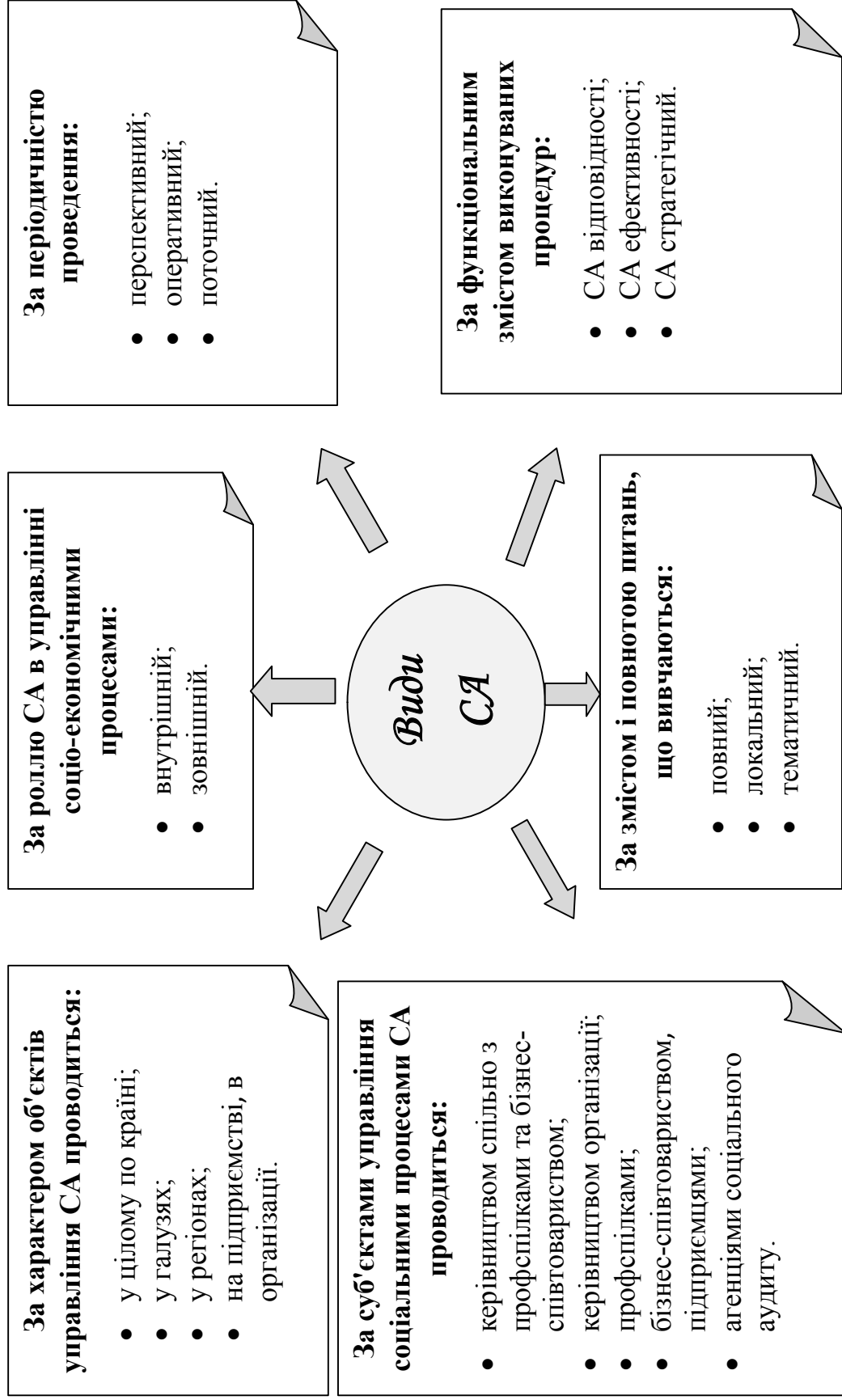
Розглянемо далі як соціальний аудит співвідноситься з іншими поняттями та термінами, які використовуються у соціології, такими як моніторинг і оцінювання, соціально-адекватний менеджмент тощо.

У широкому розумінні соціальний аудит – це аналіз ефективності соціальних програм компанії і перевірка їх відповідності загальнодержавним стандартам, це інструмент соціального управління, що дозволяє виявити ступінь соціальної відповідальності на

державному, галузевому, регіональному, корпоративному і особистому рівнях [Социальный аудит, 2007]. У вузькому розумінні – це верифікація соціальної звітності, тобто перевірка соціальних аспектів діяльності компанії, оцінювання рівня дотримання організацією соціальних норм у процесі своєї діяльності, визначення ступеня виконання організацією договорів між керівниками й рядовими співробітниками тощо [Будильник..., 2008]; або дослідження, що проводиться соціальними службами у сфері соціальних проблем, захисту довкілля тощо [Социальный аудит, 2006].

Дійсно, з одного боку, соціальний аудит дозволяє оцінити і продемонструвати внесок організації, підприємства у вирішення соціальних, економічних і екологічних проблем як на регіональному, так і на загальнодержавному рівні. Соціальний аудит дозволяє зрозуміти, якою мірою організація слідує суспільним цілям і цінностям, з якими вона солідаризується, оцінити ступінь досягнення некомерційних цілей організації шляхом систематичного й регулярного моніторингу її діяльності та поглядів представників різних соціальних груп, які мають відношення до її діяльності [Социальный аудит, 2013]. З іншого боку, це процес оцінювання, підготовки звіту, підвищення ефективності функціонування й стилю роботи організації. За допомогою соціального аудиту можна виміряти ступінь корпоративної соціальної відповідальності. Тут оцінюються передусім формальні й неформальні правила поведінки усередині організації, думки сторін, зацікавлених у діяльності компанії, з метою вибору умов, сприятливих для менеджменту якості й розвитку людських ресурсів. Подібно до внутрішнього фінансового аудиту, соціальний аудит вимагає чітких критеріїв дослідження: яких результатів компанія прагне досягти, думка яких груп громадськості впливає на успіх її бізнесу і в яких показниках вимірюватиметься її ефективність (див. рис. 1.2).

Узагальнюючи все вищевикладене, можна відзначити, що соціальний аудит може виступати дієвим інструментом соціального управління, що дозволяє виявити ступінь соціальної відповідальності підприємств, організацій, органів управління на державному, галузевому, регіональному, корпоративному й особистому рівнях.



**Рис. 1.2. Види соціального аудиту**  
 [Джерело: Социальный аудит, 2008: с. 27-29].

Діагностика, що проводиться в ході соціального аудиту, дозволяє виявити причини виникнення соціальних проблем, проаналізувати чинники соціальних ризиків і виробити пропозиції зі зниження їх дії, визначити, наскільки професійно і якісно політичні, соціальні та суспільні інститути виконують «соціальне замовлення», реалізують ті чи інші соціальні програми, виправдовують очікування населення.

Таким чином, *соціальний аудит – це універсальна технологія комплексної перевірки реального стану соціального об'єкта відповідно до прийнятих стандартів* [Мазурик, 2013: с. 68].

Універсальність соціального аудиту означає можливість його застосування для вирішення різних завдань управлінської діяльності в різних сферах життєдіяльності суспільства (економічній, політичній тощо) та на різних рівнях: організаційному (корпоративному), галузевому, регіональному.

Під технологією (соціальною) ми розуміємо сукупність послідовних операцій, процедур цілеспрямованого впливу та реалізації намічених раніше планів (програм, проєктів), спрямованих на отримання оптимального соціального результату.

Комплексність соціального аудиту полягає в системному застосуванні різних дослідницьких процедур: програмний аудит, моніторинг, діагностика, соціальна експертиза, кваліметричний аналіз, опитування, аналіз документів. Вибір відповідних процедур та методів (або їх комплексу) визначається метою та конкретними завданнями аудиторського обстеження.

Об'єктом соціального аудиту можуть виступати як окремі організації, так і галузь, регіон у цілому, а також окремі види документів (соціальні звіти, проєкти, програми). Предметну сферу соціального аудиту складають соціально-трудові відносини, ефективність функціонування системи управління, якість надаваних послуг тощо.

Стандартами (нормативами, нормами) в соціальному аудиті виступають міжнародні, національні, галузеві стандарти; найкращі (або типові) показники в певній галузі, або за певний проміжок часу. Якщо відповідних стандартів, норм, положень не існує, можуть

застосовуватися науково обґрунтовані або спеціально для цього розроблені показники.

Соціальний аудит є різновидом оціночного дослідження, оскільки, як і оцінка, «співвідносить будь-який об'єкт із прийнятим критерієм, взірцем, нормою» [Социологический энциклопедический словарь, 1998: с. 230].

Соціальний аудит як вид діяльності має багато спільного з соціальною інженерією, оскільки так само призначений для «регулювання соціальних відносин між різними соціальними групами, розв'язання соціальних проблем, забезпечення ефективного впровадження соціальних резервів виробництва на основі застосування рекомендацій соціологічних досліджень, вироблення соціальних проєктів і соціальних технологій» [Соціологія і психологія, 2009: с. 727].

Отже, пошук напрямків категоріально-понятійного осмислення як змісту соціального аудиту, так і можливих механізмів його впровадження необхідно проводити в площині таких уже теоретично розроблених понять як «соціальне управління», «соціальний контроль», «соціальний моніторинг», «соціально-адекватний менеджмент» тощо.

**Соціологічна концептуалізація аудиту як соціальної технології.** У сучасній класифікації соціальні технології розділяються на універсальні та спеціальні, інноваційні та стимулюючі [Социальные технологии управления обществом ..., 2010].

До універсальних технологій відносять технології соціальної діагностики стану якого-небудь соціального явища, а до спеціальних – технологію, яку використовують для вирішення конкретного завдання. Інноваційні соціальні технології часто спрямовані на забезпечення оптимального переходу різних соціальних систем в іншу якість, а стимулюючі соціальні технології призначені для конкретного впливу на окремі сторони процесу функціонування об'єкта, що вивчається. За цією класифікацією соціальний аудит належить до універсальної, стимулюючої технології. Проте є й інша класифікація, яка виділяє: а) стабілізаційну технологію, яка підтримує функціонування соціальної системи; б) трансформаційну технологію, яка переводить систему з одного стану в інший; в) оптимізаційну технологію, яка підвищує надійність соціальної системи [Шангареев, 2009]. За цією класифікацією, соціальний аудит можна віднести до оптимізаційної технології.



Повертаючись до вже наведеного вище визначення соціального аудиту, коротко охарактеризуємо зміст, етапи та основні вимоги щодо його проведення.

Соціальний аудит – це універсальна технологія комплексної перевірки реального стану соціального об'єкта щодо прийнятих стандартів. Як і будь-яка інша технологія, соціальний аудит обов'язково має певний фундамент.

Одним з головних елементів (блоків) є постійне та поглиблене вивчення досліджуваного об'єкта (організації, підприємства, органу влади тощо). Це можна пояснити не лише тим, що наші знання законів суспільного, організаційного функціонування далекі від повноти та досконалості, але й тим, що самі організації та люди, які включені в їхню діяльність, постійно змінюються, а, отже те, що вчора було впливовим і суттєвим, сьогодні є неважливим і застарілим.

Другою важливою сукупністю елементів соціального аудиту як технології є операціоналізація процесів та єдність процедур. Зрозуміло, що кожна організація або підприємство є унікальним та неповторним, проте всім їм властиві загальні, типові риси, що є підставою для класифікації та підґрунтям для технологічного підходу. Неможливо і нераціонально «винаходити велосипед» для кожного випадку соціальних змін. Типові ситуації потребують типових процедур. Деякі такі процедури перетворюються на алгоритми – системи послідовних дій, в яких кожна наступна дія обумовлена попередньою, а в сукупності вони забезпечують ефективність виконання завдання. У більшості випадків алгоритми закріплені нормативними або законодавчими документами (наприклад, міжнародні стандарти проведення соціального аудиту, екологічної або медико-соціальної експертизи тощо). Іноді певні етапи соціальної технології можуть бути проігнорованими через відсутність потреби в них або неефективність за даних умов. Але у будь-якому випадку необхідно знати послідовність дій та вміти їх застосувати.

Третя складова «технологічного» фундаменту соціального аудиту – суб'єктивні чинники, значення особистості соціального аудитора, його вміння налагодити міжособистісну взаємодію. Соціальний аудитор має залучити керівництво підприємства і необхідний персонал до процесу розробки програми проведення аудиторської перевірки, перевести

суб'єкт-об'єктні відносини в площину суб'єкт-суб'єктних. Саме тому соціальні аудитори повинні мати не тільки теоретичні знання, але й комунікативні вміння та навички роботи з клієнтами.

Нарешті, соціальний аудит – це комплексна технологія. Його проведення включає дослідження різних аспектів функціонування організації, що потребує відповідних знань різних наук: аудит персоналу – соціальної психології та менеджменту; аудит оплати праці – економіки та фінансів; екологічний аудит – основ природоохоронної діяльності тощо. При цьому соціальний аудитор повинен вміти проводити соціологічні дослідження і надавати консультаційні послуги. Таким чином, соціальний аудитор – це спеціаліст широкого профілю; його знання повинні не тільки бути адекватними його професії, але й безперервно підвищуватися протягом всієї його діяльності. Втім, справедливо буде сказати, що при проведенні комплексного соціального аудиту до складу аудиторської команди можуть залучатися спеціалісти відповідних напрямків (бухгалтери, екологи, медики тощо).

Технологія проведення соціального аудиту є сукупністю методів збору, вивчення, аналізу, обробки соціоекономічної інформації та практичних дій в їхній логічній послідовності, спрямованих на досягнення наступних цілей [Социальный аудит, 2008: с. 515]:

- проведення діагностики причин виникнення проблем у об'єкта соціального аудиту, оцінювання їхньої важливості та можливості вирішення;

- формування конкретних рекомендацій для керівництва об'єкта соціального аудиту, аналіз чинників соціальних ризиків та розробка пропозицій щодо зниження їхнього впливу;

- оцінювання здатності об'єкта соціального аудиту вирішувати соціальні проблеми, які виникають зсередини та за його межами, а також керувати тими з них, які безпосередньо впливають на трудову діяльність працівників;

- проведення експертизи роботи органів управління об'єкта соціального аудиту в сфері підвищення ефективності трудової діяльності, зниження плинності кадрів, підвищення задоволеності працею у робітників тощо.

Сутність соціального аудиту, зрештою, зводиться до наступного: на основі зібраної інформації і подальшого порівняння, співставлення

соціоекономічних показників конкретного підприємства (галузі або регіону) з певними еталонами, дослідник має зробити аналіз фактичного стану цих показників, виявити їхню динаміку (позитивну або негативну), визначити міру впливу на результати усієї діяльності об'єкта соціального аудиту, сформулювати висновки і рекомендації.

У якості еталонів досягнення соціоекономічних показників можуть виступати:

- кращі результати, досягнуті самим об'єктом соціального аудиту в попередні періоди часу;

- планові (рекомендовані) рівні досягнень, закріплені у відповідних документах (колективному договорі, тарифній угоді, плані соціального розвитку підприємства або галузі тощо);

- нормативні рівні показників;

- середні або кращі результати: для підприємства – у аналогічних підприємств в галузі, регіоні, країні; для галузі – в інших галузях і в країні; для регіону – в інших регіонах і в країні;

- оптимальні величини досягнень у інших об'єктів, аналогічних об'єкту соціального аудиту, тобто ті межі, досягши яких на цих об'єктах була отримана найбільша ефективність;

- відповідні норми Міжнародної організації праці;

- підтвердження відповідності соціоекономічних показників чинному законодавству.

Проведення подібного порівняння з певним еталоном має на меті простежити динаміку того чи іншого соціоекономічного показника, виявити й охарактеризувати його взаємозв'язок з усією системою соціоекономічних показників, визначити вплив на ті або інші соціоекономічні процеси, що відбуваються на об'єкті соціального аудиту, оцінити його з точки зору впливу на усю його діяльність.

Ця оцінка є базовою в системі і послідовності подальших аналітичних процедур соціального аудиту:

- розгляд кожного соціоекономічного показника, отриманого в результаті аналізу з точки зору відповідності його рівня параметрам, нормальним для цього підприємства, галузі, регіону;

- виявлення чинників впливу на конкретні соціоекономічні показники і розрахунок можливих змін цих показників при модифікації того чи іншого чинника;

- прогнозування необхідних величин соціоекономічних показників на перспективу і встановлення способів досягнення цих величин;

- виявлення взаємозалежності показників соціоекономічного стану і забезпечення цілеспрямованої дії на підвищення ефективності діяльності в цілому підприємства, галузі, регіону;

- обґрунтування гіпотез розвитку соціоекономічних показників і стану підприємства, галузі, регіону, національного господарства при відповідній зміні умов їх діяльності.

Важливим завданням соціального аудиту є оцінювання відповідності ресурсних показників можливостям досягнення стратегічних цілей організації і очікуваним наслідкам. Зміни в системі соціально-трудових відносин обумовлюють і нові підходи до оцінювання ефективної діяльності організацій, передусім, змінюються критерії цієї оцінки.

Фахівець з соціального аудиту має аналізувати стан і ефективність не лише соціальної, але й економічної, виробничої, технічної діяльності організації. Тому виникає необхідність у розробці нових методів її оцінювання, в тому числі й способів аналізу соціально-трудових відносин і показників, які не лише відбивали б їх стан, але й були б основою для розробки заходів з підвищення ефективності соціальної і економічної діяльності організації.

Відомо, що будь-яка система, у тому числі і соціальний аудит, вважається ефективною, якщо склад її значимих індикаторів є функціонально повним. Тому необхідно передусім розробити їх систему, на основі якої можуть розроблятися стратегічні програми розвитку організацій. Як приклад такої системи індикаторів, К. Кязимов пропонує наступну [Кязимов, 2011: с. 43]:

- система управління;
- фінансово-економічна діяльність;
- організація виробництва, праці і його нормування;
- наявність умов для гідної праці;
- соціально-трудові відносини;
- впровадження сучасної техніки і технології;
- управління соціальним розвитком організації;
- управління інноваціями;
- дотримання трудового законодавства;

- охорона здоров'я;
- енерго- та трудовозбереження;
- професійне навчання і розвиток персоналу;
- розвиток корпоративної культури;
- управління безпекою;
- соціальне партнерство.

Залежно від цілей соціального аудиту у кожному конкретному випадку використовується певний набір індикаторів. Наприклад, для опису соціальної політики підприємства, необхідно виокремити наступні найбільш значимі індикатори:

- зайнятість (її рівень, природа запропонованої праці, забезпечення стабільності складу працівників, вплив нововведень, практика просування по службі, гендерна політика, зайнятість жінок, осіб літнього віку, інших уразливих категорій працівників);
- оплата й стимулювання праці (відносний рівень винагород, їх види, динаміка і структура, нижній рівень заробітної плати тощо);
- безпека і поліпшення умов праці (вкладення фінансових коштів в цю сферу і оцінювання отриманих результатів);
- професійне навчання (обсяг, види, зміст, тривалість, вартість);
- стан екології і тому подібне.

Технології проведення соціального аудиту мають прояв у різних формах. Це залежить від його завдань, рівня проведення та ряду інших умов. Одним з різновидів цих технологій можна назвати моніторинг соціально-трудої сфери, який в останні роки почав проводитися на усіх рівнях – від підприємства і регіону до галузі і країни в цілому.

Технологія проведення соціального аудиту потребує дотримання певного порядку і правил, виконання яких дозволить врахувати всі можливі аспекти цієї багатогранної, важкої і висококваліфікованої роботи. Основними вимогами щодо технології проведення соціального аудиту є: вимоги до професійного рівня та складу команди соціальних аудиторів; обов'язковість взаємодії з керівництвом об'єкта соціального аудиту; дотримання вимог щодо оформлення робочих документів при проведенні соціального аудиту; ретельна підготовка звіту; дотримання агентством соціального аудиту порядку дій у процесі організації і проведення соціального аудиту.

Технологія соціального аудиту незалежно від методів його проведення, має логічну систему послідовності дій. Дослідження результатів діяльності об'єкта соціального аудиту дозволяє виявити відхилення від норм і стандартів, сильні і слабкі сторони, виділити як реальні, так і майбутні проблеми (ризики), провести аналіз причин їх виникнення, запропонувати замовникові рекомендації щодо подальших дій.

Наведені вище міркування та точки зору на соціальний аудит як технологічний, більше того, соціально-діагностичний процес, дозволили сформуванню концептуальну схему проведення соціального аудиту, у якій узгоджено етапи та основні процедури проведення, а також найбільш значущі індикатори, які свідчать про стан здоров'я і безпеки суспільства (див. рис. 1.3).

Необхідно також відзначити, що соціальний аудит повною мірою демонструє всі переваги і недоліки соціальних технологій. З одного боку, він «приречений» бути технологічним, оскільки в умовах обмежених соціальних ресурсів та великої кількості соціальних завдань управлінський вплив може бути ефективним тільки за умов послідовності та професійності технологічного підходу. З іншого боку, жодна технологія не гарантує 100 % ефективності, оскільки більшість соціальних проблем, в тому числі й тих, на вирішення яких спрямований соціальний аудит, належать до розряду самовідтворюваних, тобто таких, які знову й знову виникають на кожному етапі розвитку організації.

Таким чином, соціальний аудит, як діагностична процедура, належить до універсальних соціальних технологій і вже знайшов застосування в різних сферах життєдіяльності суспільства: економіці, політиці, освіті, медицині тощо. Сучасний період розвитку України характеризується високим рівнем нестабільності. У такий період можливі різні соціальні потрясіння, конфлікти, і саме соціальний аудит як універсальна технологія дослідження й управління соціальними процесами, за думкою науковців, «є тим інструментом, який дасть змогу їх уникнути, сформуванню систему управління соціальними ризиками, реалізувати стратегічні соціальні цілі та побудувати соціальну державу» [Полякова, 2011: с. 46].

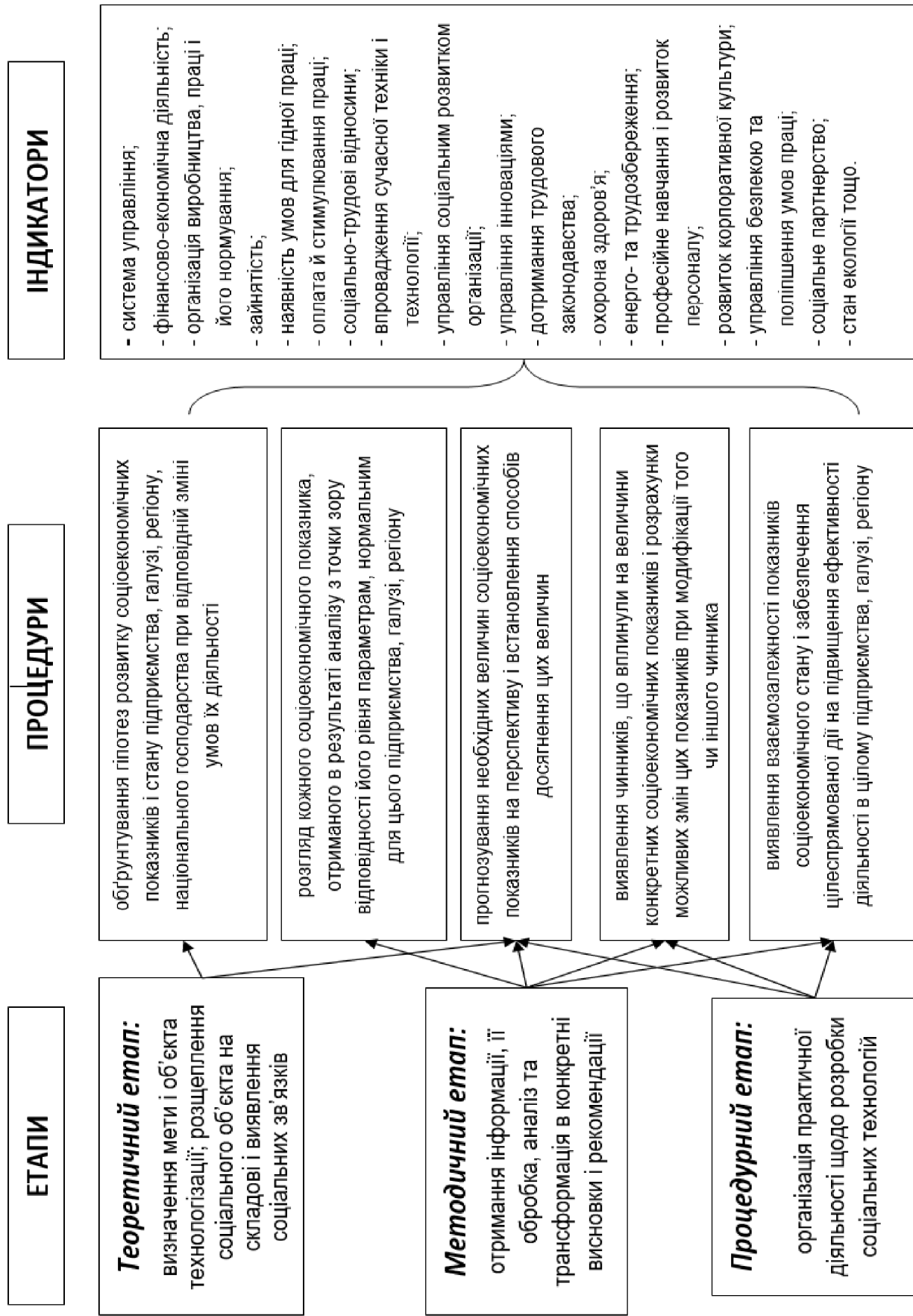


Рис. 1.3. Концептуальна схема проведення соціального аудиту

### **Питання для самоперевірки:**



1. Наведіть основні риси соціального аудиту.
2. Які види та форми соціального аудиту Ви можете назвати?
3. Які соціологічні концепції обумовили теоретико-методологічну базу соціального аудиту?
4. Доведіть, що соціальний аудит – це діагностична соціальна технологія.

### **Рекомендована література до теми:**

Будильник для бізнеса и государства. *Украинский бизнес*. № 15 (160) 14 апреля 2008 г. URL: <http://www.expert.ua/articles/16/0/5391/>

Мазурик О. В. Соціальний аудит: теоретичні засади та технологія застосування в Україні: монографія. Донецьк: Східний видавничий дім, 2013. 316 с.

Парсонс Т. Система современных обществ / Пер. с англ. Л. А. Седова, А. Д. Ковалева; под ред. М. С. Ковалевой. Москва: Аспект Пресс, 1998. 270 с.

Полякова С. В. Соціальний аудит як технологія управління соціальними процесами. *Економіка розвитку*. 2011. № 1. С. 46-49. URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Econroz/2011\\_1/e111pol2.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Econroz/2011_1/e111pol2.pdf)

Социальный аудит : учебн. пособие / Под общ. ред. А. А. Шулуса, Ю. Н. Попова. Москва : Издательский дом «АТИСО», 2008. 620 с.

Социальный аудит: технологии, стандарты, основные понятия. Словарь-справочник. Москва : Изд-во АТиСО, 2007. 320 с.

Соціологія і психологія: навч. посібник / За ред. Ю. Ф. Пачковського. Київ : Каравела, 2009. 760 с.

Степаненко В. Безвідповідальне суспільство? / В. Ворона (ред.), М. Шульга (ред.) Українське суспільство 1992-2009. Динаміка соціальних змін. Київ : Інститут соціології НАН України, 2009. С. 358-370.

Харламова О. В. Конспект лекцій у схемах з курсу «Аудит». Харків: ХНАМГ, 2008. 54 с.

Social Audit. What is social audit? URL: <http://shikha-agarwal.blogspot.com/2009/08/social-audit.html>.





## ТЕМА 2. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА МЕТОДИКИ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ

*Організаційні і нормативні можливості соціального аудиту в контексті соціального регулювання.*

*Зарубіжні моделі та досвід соціального аудиту.*

*Міжнародні та національні стандарти проведення соціального аудиту.*

**Організаційні і нормативні можливості соціального аудиту у рамках соціального регулювання.** Інституціоналізація соціального аудиту супроводжується становленням та формуванням певних організаційних та нормативних рамок. Ми маємо на увазі передусім розкриття його цілей та функцій, зокрема тих функцій, які виконує соціальний аудит у суспільному житті. Для визначення функцій соціального аудиту (з урахуванням специфіки входження даного соціологічного концепту в теорію через суспільну практику) доцільно вести дослідницький пошук у двох напрямках: аналіз напрямків та сфер практичного застосування соціального аудиту, а також зіставлення його зі спорідненими поняттями – діагностикою, моніторингом, експертизою.

Саме завдяки своїй універсальності та комплексності соціальний аудит має широкий спектр функцій: контрольну, діагностичну, управлінську тощо. Т. Парсонс так висловлювався про важливість діяльності соціальних структур, що здійснюють соціально-аудиторські функції: «Надзвичайно важливі оперативні функції сучасних суспільств виконуються майже винятково структурами типу асоціацій. Це передусім участь «фідуціарних» комітетів (що здійснюють громадський нагляд) в різноманітних секторах ділового підприємництва і в багатьох інших типах «корпоративних» організацій... У «приватному неприбутковому» секторі найвищий контроль, особливо в тому, що

стосується фінансової відповідальності, також має тенденцію в якомусь сенсі зосереджуватися в руках наглядових комітетів» [Парсонс, 1998: с. 42-43].

Сучасний розвиток суспільних відносин, посилення позицій громадянського суспільства підтверджують збереження зазначених тенденцій. Розглянемо далі основні напрямки та рівні застосування соціального аудиту.

Найбільш поширеною процедурою соціальний аудит є на корпоративному рівні, тобто аудит на рівні підприємства, організації. Зацікавленість у соціальному аудиті великих корпорацій пояснюється насамперед тим, що в умовах глобалізації ТНК стали основними гравцями на світових ринках. Природно, що соціальна сертифікація їх продукту дозволяє їм завойовувати нові зарубіжні ринки збуту.

При такому підході призначення соціального аудиту полягає в тому, що з його допомогою організація має можливість розібратися в тому, наскільки її діяльність відповідає суспільним цілям і цінностям, якою мірою вона досягає своєї мети з урахуванням очікувань різних соціальних груп.

Висока якість продукту, його інноваційний характер, позитивний морально-етичний імідж підприємства в очах споживачів і всього суспільства – сьогодні це ключові чинники в конкурентній боротьбі. Споживач віддає перевагу продукту нефальсифікованому, виробленому на підприємствах, де не використовується праця малолітніх дітей, завдається шкоди довкіллю тощо. Виявлення цих соціальних стандартів – одна з функцій соціального аудиту.

Одним з головних напрямків діяльності соціального аудиту на рівні корпорацій є перевірка їх соціальної звітності для визначення ступеня соціальної відповідальності суб'єктів господарювання. Стислий огляд основних блоків відкритої соціальної звітності дозволяє зайвий раз продемонструвати значущість аудиторського обстеження щодо поширення соціально значимої інформації в суспільстві.

У першому блоці соціального звіту «Загальна інформація» представляється позиція керівництва щодо цілей публікації матеріалів; основні принципи системи управління компанією; використовувані системи менеджменту й принципи корпоративної політики; зміст

(тематика та об'єкти/види діяльності) звітності; підходи й методи відкритої звітності, в т.ч. періодичність публікації матеріалів, контактна інформація для зворотного зв'язку.

Другий, економічний блок розкриває характер економічної діяльності корпорації; розподіл по ринках; інформацію про основних партнерів; зміни обсягу й характеру виробництва; найбільш значимі інвестиційні проекти і договори; частку заробітної плати, сировинних та енергетичних ресурсів в собівартості продукту; витрати на навчання та інші форми вкладень в людські ресурси; суми, сплачені в якості податків і витрачені на доброчинність.

Соціальний блок надає інформацію про безпеку виробництва, травматизм; умови праці; забезпечення здоров'я персоналу, захворюваність; створення нових робочих місць; заробітну плату й премії, соціальні пільги; плинність кадрів і джерела відтворення персоналу; інформування і навчання персоналу; інформування споживача про властивості продукції і маркування; шефство над соціально-культурними об'єктами і спонсорство.

Екологічний блок містить характеристики впливу виробничого процесу, продукції і послуг на повітря, водні об'єкти, ґрунт, флору і фауну, здоров'я людини; аварійний і позаштатний вплив; споживання енергії і енергоносіїв; споживання ресурсів; можливості вторинного використання або переробки продукції; діяльність зі зниження й запобігання негативного впливу на природне середовище; параметри взаємодії з партнерами для зниження впливу на довкілля; добровільну діяльність щодо охорони та відновлення природних і культурно-історичних об'єктів.

Надання такої соціальної звітності та її подальша верифікація аудиторськими фірмами не тільки засвідчує відповідальність бізнесу перед споживачами продукції, своїми працівниками та місцевою спільнотою. Це гармонізує відносини в суспільстві, зменшує соціальну напругу тощо. Більш того, таким самим чином можна перевіряти й соціальну відповідальність місцевих органів влади, освітніх установ, політичних партій тощо. Розвиток даного напрямку міг би значно активізувати та зробити більш ефективним громадський аудит, який починає розвиватися в нашій країні. Численні громадські організації, які

не мають відповідного досвіду та підготовлених фахівців, можуть залучати соціальних аудиторів до проведення власного громадського аудиту для отримання «подвійного» ефекту:

1. Соціальний аудит дозволяє отримати об'єктивну інформацію про реальний стан соціально-трудової сфери в компанії, організації, що є корисним як для суб'єкта, так і для об'єкта обстеження.

2. На основі використання висновків за аналітичними документами, які надаються незалежними та висококваліфікованими аудитором, місцеві органи влади можуть приймати більш виважені рішення.

3. Можливість звільнення від підготовки цілого ряду форм обов'язкової звітності.

4. Може бути підвищений рівень соціальної відповідальності кожного з соціальних партнерів на основі довіри та відкритого обміну інформацією.

5. Має відбутися узгодження національної, регіональної та місцевої соціально-економічної політики.

6. Посилюється контроль за виконанням рішень органів влади, соціально-економічних програм, що буде ще однією гарантією забезпечення соціальної стабільності в суспільстві.

Останнім часом соціальний аудит виходить за межі соціально-економічної сфери та активно поширюється на інші сфери. В попередніх підрозділах вже йшлося про приклади екологічного, медико-соціального, освітнього, муніципального аудиту. Також можна вести мову про соціальний аудит органів влади. Розвиток інститутів громадянського суспільства вимагає більшої відкритості влади аж до її підзвітності в плані підтвердження соціальної відповідальності. Все частіше можна почути заклики про необхідність застосування соціального аудиту діяльності правоохоронних органів, місцевої влади, що обумовлено наступними обставинами.

По-перше, потреба в соціальному аудиті зростає у зв'язку з реформою системи влади, спрямованої на забезпечення істотного зростання ефективності її функціонування, включаючи соціальну складову цієї ефективності, що проявляється в рівні авторитету і довіри до неї з боку населення. Соціальний аудит дозволить не лише фіксувати

рівень авторитету органів місцевої влади, міру задоволеності їх роботою і довіри до них, але й сприятиме зростанню цього рівня, виявляючи соціальні і правові чинники, які його визначають.

По-друге, соціальний аудит може стати дієвим доповненням відомчого контролю, існуючого в системі органів влади, оскільки соціальні критерії все більше братимуться в розрахунок при визначенні ефективності діяльності цих органів.

По-третє, останніми роками усе більш помітну роль у функціональному наборі місцевих органів влади отримує соціальна функція, пов'язана з наданням соціальних послуг населенню.

По-четверте, розвивається і розширюється практика взаємодії місцевих органів влади з інститутами громадянського суспільства і населенням.

Зазначені вище основні напрямки та сфери застосування соціального аудиту дозволяють окреслити його функціональне призначення, роль та «користь» в сучасному суспільстві. При цьому враховувалось також те, що при проведенні соціального аудиту застосовуються різні дослідницькі процедури – моніторинг, діагностика, експертиза. Ці процедури достатньо розроблені і визначені в соціологічному тезаурусі.

Тепер виділимо функції соціального аудиту та коротко охарактеризуємо кожну з них.

1. Інформаційно-контрольна – виявлення та накопичення інформації про об'єкт, процес або явище, перевірка та визначення її повноти і достовірності.

2. Аналітична – пошук та визначення причинно-наслідкових зв'язків діяльності організацій та її результатів.

3. Оцінно-діагностична – огляд та оцінювання стану соціального об'єкта, процесу або явища.

4. Констатуюча – представлення результатів нефінансової звітності підприємств і організацій, що підтверджує або спростовує їх соціальну відповідальність. Це одна з основних функцій, оскільки формується довіра до об'єкта обстеження та його соціальної звітності.

5. Прогностична – виявлення тенденцій розвитку і можливих станів об'єкта, процесу або явища в найближчій, середньостроковій і

довгостроковій перспективі, сценаріїв розвитку ситуації з метою своєчасного попередження можливих небажаних наслідків.

6. Проєктувальна – вироблення рекомендацій на підставі обстеження організації за вказаними замовником параметрами та надання варіантів управлінських рішень виправлення ситуації.

7. Управлінська (організуюча) – спрямована на досягнення поставленої мети, забезпечення сталого функціонування й розвитку організації.

8. Регулятивна – стандартизація та унормування діяльності організації, сприяння формуванню її позитивного іміджу на національному та міжнародному ринках.

9. Консолідуєча – об'єднання суспільства шляхом узгодження інтересів різних учасників соціальної взаємодії; посилення довіри до бізнесу та влади за рахунок підвищення їх соціальної відповідальності; залучення громадськості до участі в прийнятті управлінських рішень тощо.

10. Світоглядно-аксіологічна – формування шкали цінностей та культури корпорації (організації).

11. Комунікативна-діалогічна – налагодження діалогу влади, бізнесу й суспільства в усьому багатстві його змістовних проєкцій.

Ґрунтуючись на точних кількісних методах, соціальний аудит, за умов його регулярного проведення, дає можливість представити динаміку соціально-економічних, політичних та соціокультурних процесів, які відбуваються в певному регіоні або галузі, що неминує призводить до зміни усвідомлення кожним учасником цього процесу своєї ролі як рівноправного партнера. Публікація результатів соціального аудиту діяльності підприємств, організацій, органів влади робить відкритішими для громадськості дії бізнесу, влади тощо, відповідно, змінюючи характер їх стосунків з суспільством. Таким чином, соціальний аудит, з одного боку, ілюструє зміну позицій у відносинах бізнесу, влади і суспільства, а з іншого, сам стає інструментом, який сприяє усвідомленню кожним актором свого реального положення в соціо-економіко-культурному просторі сучасного суспільства. Так, із засобу контролю соціальний аудит стає інструментом побудови нових діалогічних відносин у суспільстві.

Це актуально і в усьому світі, і в нашій державі, особливо коли вона не може подолати ту численну кількість проблем, які стоять перед нею. Про це не дуже любить говорити влада, але про це говорять активісти, лідери громадської думки. Так, співзасновник Несторівської експертної групи (візія для України 2025) Є. Глібовицький наголошує: «Держава провалює свої функції. Громадські організації чи бізнес беруть на себе регуляторні та інші обов'язки держави (освіта, безпека, медичне забезпечення, турбота про соціально-вразливі групи). З'являються паралельні структури (з бізнес-середовища або громадських організацій), які або доповнюють офіційні системи, або підміняють їх» [Глібовицький, 2013]. Так само з'являються і альтернативні соціально-економічні інструменти, які підвищують ефективність соціальної дії бізнес-організацій та інших соціальних груп, які поки що не вписані в офіційний владний дискурс, але діють і тому поширюються в практиці роботи підприємств. Соціальний аудит – один з них.

Широкий спектр суспільних функцій соціального аудиту дає підстави говорити про назрілу необхідність формування і просування інституту соціального аудиту в Україні. У першу чергу слід вирішувати завдання активізації затребуваності комплексного соціального аудиту, докладати зусиль задля формування ринку аудиторських послуг та просвіти його потенційних замовників.

Соціальний аудит дає можливість брати участь у проєктах і програмах формування бізнес-рейтингів, організації конкурсів соціальних звітів, премій на кращий соціально відповідальний бізнес, особливо на регіональному рівні. Цією справою мають перейматися не тільки незалежні аудиторські фірми, але й представники бізнесу, влади. В свою чергу, це актуалізує необхідність ефективної роботи із засобами масової інформації (серії публікацій, спеціальні рубрики, ток-шоу), що сприятиме інформаційному просуванню соціального аудиту в суспільній свідомості і формуванню відповідної громадської думки. Проте, одним з найголовніших постає завдання ініціації прийняття відповідних нормативних актів, розробки необхідних індикаторів, підготовки соціальних аудиторів.

Чинниками, що підвищують актуальність уведення інституту соціального аудиту в сучасних українських умовах, є: соціальна орієнтація економічних і адміністративних реформ; зацікавленість усіх верств суспільства у підвищенні якості життя; прагнення до консолідації суспільства; необхідність подолання й профілактики соціальної напруженості; формування соціально відповідального бізнесу; оптимізація соціальних бізнес-інвестицій; формування громадської думки, що визнає правову і моральну легітимність нових власників підприємств і компаній; усвідомлення важливості подолання патерналізму і утриманства, формування особистої відповідальності за свій вибір та ін.

Ефективність функцій соціального аудиту залежить від того, наскільки чітко дотримуються принципів при його проведенні. В проєкті Концепції формування національної моделі соціального аудиту [Проєкт Концепції, 2008] зазначено п'ять принципів (добровільність, конфіденційність, відповідальність, персоніфікація та комплексність). Проте є доцільним розширити цей спектр принципів та конкретизувати їх:

- добровільність – впровадження соціального аудиту не повинно бути предметом нормування та стандартизації з боку владних структур, що негативно впливає на виявлення ініціативи;

- незалежність – соціальні аудитори мають бути незалежні від інтересів замовника та не мати фінансової, матеріальної або будь-якої іншої зацікавленості у справах організації, що підлягає перевірці. Цей принцип ефективно реалізується за допомогою встановлення договірних відносин між організацією, що займається соціальним аудитом та підприємством, заснованих на рівності, автономії та матеріальній самостійності;

- конфіденційність – домовленість замовника та аудитора щодо нерозголошення останнім відомостей, які становлять комерційну таємницю або мають конфіденційний характер;

- взаємну відповідальність сторін соціального аудиту – досягнення домовленості сторін щодо створення умов для об'єктивного та прозорого обстеження за узгодженою методикою аудиту;

- персоніфікація спрямованості послуг – неможливість надання двох (або кількох) абсолютно однакових результатів аудиторської



діяльності навіть двом однотипним організаціям, що працюють в одній галузі;

- комплексність – соціальний аудит, як правило, проводиться спільно з іншими видами аудиту (технічним, екологічним, фінансовим, економічним, інституціональним та комерційним).

- об'єктивність – принцип, який полягає в неупередженому розгляді соціального об'єкта, що виключає будь-які спотворення дійсності в будь-чийх інтересах, бо тільки неупереджений аналіз і зроблені на його основі висновки мають реальну наукову і практичну значущість;

- професійність полягає у тому, що аудитор повинен володіти необхідним набором знань та навичок, які дозволяють йому забезпечити кваліфіковане, якісне надання послуг замовникам соціального аудиту;

- причинність, яка обумовлена універсальним зв'язком і взаємодією усіх явищ і процесів у реальному світі, що дозволяє в процесі аудиторського обстеження не обмежуватися описом окремих фактів або явищ, а з'ясувати закономірності їх виникнення і функціонування;

- системність у вивченні соціальних явищ пояснюється тим, що соціальна організація є складним переплетінням безлічі прямих і опосередкованих людських вчинків, стосунків, дій в найрізноманітніших формах їх прояву і виділення окремих можливо лише умовно, для накопичення яких-небудь конкретних даних (при проведенні соціального аудиту ці конкретні дані завжди треба пов'язувати з усім комплексом проблем);

- винагороди – робота соціальних аудиторів оплачується відповідно до договірних зобов'язань, незалежно від того, чи задовольняють замовника висновки й рекомендації обстеження, їх обґрунтованість, справедливість тощо;

- невтручання – соціальні аудитори не втручаються прямо в діяльність організації, органів влади і управління або соціальних структур, за винятком спеціально обумовлених випадків;

- наукова обґрунтованість та підтвердження результатів особливо важливі, бо за кожним рішенням, прийнятим на основі соціального діагнозу, стоїть життя конкретних людей, їх долі;

- соціальний аудит завжди проводиться на чийсь замовлення. Не виключається, що сам фахівець може сформувати замовлення і провести аудиторське обстеження. Але у будь-якому випадку – замовник має бути і саме він у взаємодії з аудитором повинен якомога точніше визначати мету соціального аудиту.

Є два моменти, які потребують уваги, коли говоримо про організаційні та нормативні можливості соціального аудиту. По-перше, потрібно пам'ятати, що, виступаючи елементом соціального інституту контролю, соціальний аудит виконує явні та латентні (приховані) функції. Але якщо з явними функціями, які співпадають з відкрито проголошеними завданнями та метою соціального аудиту, все більш-менш зрозуміло, то латентні функції, які проявляють себе лише через деякий час, поки що залишаються слабо виявленими.

По-друге, досліджуючи функції соціального аудиту, треба враховувати думку Р. Мертонна про те, що при вивченні кожного елемента системи, необхідно встановлювати «чистий баланс функціональних наслідків», враховуючи не тільки сприятливі, але також нейтральні та несприятливі наслідки. У даному випадку мова йде про дисфункції, але про них (як і про латентні функції) можна буде говорити лише після запровадження соціального аудиту в широку практичну площину. Проте, вже зараз можна говорити про існуючі передумови для формування дисфункцій у взаємодії соціального аудиту з його потенційними замовниками (соціальним середовищем). З організаційної точки зору це явище характеризується нестачею підготовлених кадрів, матеріальних засобів, організаційними недосконаlostями. Із змістовної точки зору дисфункції соціального аудиту проявляються через незрозумілість мети діяльності, невизначеність функцій, низький рівень довіри до контролюючих установ.

Соціальний аудит – нове явище в теорії та практиці сучасного суспільства. Він виступає елементом соціального контролю як універсального та необхідного механізму саморегуляції суспільства з метою підтримання соціального порядку. Розширення спектру суспільних функцій соціального аудиту, їх «соціалізація» та гуманізація є реакцією на об'єктивні процеси демократизації, поширення практик

громадського контролю, соціальної відповідальності бізнесу, влади і громадянського суспільства, технологізації суспільного життя. Закладені в соціальному аудиті можливості ефективного контролю, перевірки та верифікації дій і рішень щодо управління соціальними проєктами і програмами, відпрацювання дієвого механізму «зворотного зв'язку» у відносинах між бізнесом, органами влади і населенням, – сприяють розвитку соціальних технологій, засобів соціологічної діагностики, розширюючи методологічне поле соціології за рахунок диференціації соціологічного знання. Дані обставини виступають підґрунтям для перспектив подальшого вивчення соціального аудиту та його соціологічної концептуалізації у суспільній практиці.

**Зарубіжний досвід та моделі соціального аудиту.** Підкреслюючи глобальний характер соціального аудиту, його універсальність, слід водночас зазначити, що в умовах глобалізації відбувається процес формування національних моделей, обумовлений різною мірою зрілості ринкових відносин, історичними і національними особливостями тієї або іншої країни, характерними рисами національного менталітету та іншими соціокультурними чинниками.

Сучасна розробка соціального аудиту відбувається більшою мірою в тих країнах, де активно застосовуються його практики, а це, передусім, Велика Британія, Франція, Сполучені Штати Америки, Бельгія, Японія тощо. Розглянемо стан дослідження проблем та практику застосування соціального аудиту окремо по країнах.

*Велика Британія.* Одним з перших кроків на шляху інституціоналізації соціального аудиту було створення у 1996 році в Лондоні Інституту соціальної та етичної звітності (The Institute of Social and Ethical Account Ability, ISEA) як професійної організації, що покликана зміцнювати соціальну відповідальність та етичну поведінку ділових кіл та некомерційних організацій. Нею було розроблено ряд цілей та навчальних матеріалів, спрямованих на:

- зміцнення міжнародного дослідження соціальної відповідальності;
- проєктування та розробку стандартів і заходів щодо їх виконання в практиці соціальної та етичної відповідальності (SEARR);
- сприяння зближенню SEARR та фінансової відповідальності;

– розробку та надання професійної кваліфікації для соціальних аудиторів.

Британським Інститутом соціальної та етичної відповідальності було розроблено стандарт AA 1000, який сьогодні добре відомий як один з міжнародних стандартів соціального аудиту. Описуючи можливості соціального аудиту, радник Управління освіти Великобританії Джордж Кларк опублікував документ «Соціальний аудит – контроль методом зворотного зв'язку», у якому зазначив, що «будь-яка організація має справу з соціальною сферою, яка здатна функціонувати у довгостроковій перспективі лише за допомогою механізму зворотного зв'язку щодо своїх внутрішніх та зовнішніх систем. Ефективна та дієва організація повинна мати чітке бачення того, яким чином вона може досягнути стабільності в соціальній сфері. Соціальний аудит покликаний допомогти організації у досягненні цієї мети» [цит. за: Чикунова, 1995: с. 75].

Англійський економіст Алан Олбі, розробляючи концепцію соціального аудиту в рамках Північно-Ірландського агентства кооперативного розвитку (The Northern Ireland Co-operative Development Agency, NICDA) так підходить до опису ролі соціального аудиту в організації: «Соціальний аудит є процесом, який дозволяє організаціям та закладам оцінити та продемонструвати свої соціальні, суспільні та екологічні переваги та недоліки. Це засіб вимірювання тієї міри, в якій організація бере на себе зобов'язання у сприянні загальним цілям і завданням» [там само].

Джон Пірс, засновник Нового економічного фонду в Великобританії (The New Economics Foundation, NEF) в своїй роботі «Вимірювання суспільного багатства – дослідження соціальної практики аудиту для суспільства та кооперативних підприємств» говорив про соціальний аудит як про «процес, в якому організація може звітувати про свою соціальну діяльність та доповідати про покращення свого функціонування. За результатами соціального аудиту дається оцінка впливу соціальних та етичних норм, що прийняті в організації, по відношенню до її цілей та учасників» [там само: с. 76].

*Франція.* У Франції склалося розвинене соціальне і екологічне законодавство, яке підприємства зобов'язані неухильно виконувати. Більше того, соціальна складова роботи компаній завжди (принаймні, з повоєнного часу) знаходилася у полі зору керівних кіл країни, що проголосили вустами генерала де Голля курс на «співпрацю праці й капіталу» у рамках французького «третього шляху», – між «капіталізмом, який пригноблює» і «комунізмом, який все знищує».

Реальні форми такого курсу виражалися в розвитку інститутів виробничої демократії і системи участі, посиленні впливу профспілок і вдосконаленні соціального партнерства. При цьому, контроль дотримання відповідного законодавства здійснювався міністерством у соціальних справах, трудовими інспекціями, так само, як і профспілками. Сприяли цьому також і такі інститути, як трудові/ третейські суди – «ради прюдомів».

Час від часу держава модернізувала систему соціальної звітності підприємств. Зокрема, в 1977 році під час президентства Валері Жискар д'Естена був прийнятий закон про т.зв. «соціальний баланс» підприємств з чисельністю зайнятих більше 300 чоловік. Він передбачав детальний щорічний звіт за цілим рядом соціальних показників, за допомогою яких можна було оцінити ефективність корпоративної соціальної політики, виявити проблеми у використанні «людських ресурсів», поліпшити соціальний клімат в колективі і тому подібне. Франція, таким чином, стала однією з піонерів в цій сфері серед західноєвропейських держав.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку Франції питання соціального аудиту отримали тут абсолютно нове звучання. Вони стали нерозривно пов'язані з практикою соціальної відповідальності бізнесу, соціально відповідальних інвестицій у рамках концепції сталого розвитку. У свою чергу, проблематика сталого розвитку була зумовлена глибокими трансформаціями, яких зазнав світовий капіталізм в останні півтора – два десятиліття в результаті процесів глобалізації. У ході цих процесів, за словами одного з лідерів французьких соціалістів Домініка Стросс-Кана, капіталізм перетворився з промислового на фінансовий, з «менеджерського» на акціонерний, із

стандартизованого на «постфордистський», із національного на глобальний.

Сучасні підприємства Франції вимушені, як ніколи раніше, брати до уваги «екстрафінансові» показники своєї діяльності, питома вага яких стає усе більш значимою для досягнення стратегічної стійкості, збереження перспектив розвитку, підтримки конкурентоспроможності. Більшої прозорості і додаткової інформації вимагають акціонери й інвестори, діяльність компаній знаходиться під постійним моніторингом з боку неурядових організацій (НУО). Конкурентоспроможність безпосередньо залежить від позитивного образу компанії, її турботи про екологію, хороших відносин з усіма «стейкхолдерами». В зв'язку з цим цілком зрозуміло, що піонерами в цьому «новому мисленні» бізнесу стали великі французькі ТНК, а також проблемні підприємства, які завдають шкоди довкіллю, або є відомими «брендами», що ставить їх в пряму залежність від настроїв покупців. Саме ці корпорації ввели практику соціальних звітів, які стали обов'язковим доповненням до традиційних річних звітів, в яких дається картина досягнень і стану компанії.

Вже на перших кроках практики добровільної корпоративної соціальної звітності (КСЗ) було зрозуміло, що міра об'єктивності соціальних звітів може бути різною, і, отже, необхідно залучити третю незалежну особу, здатну підтвердити правдивість інформації (перший досвід незалежного соціального аудиту КСЗ у Франції датується 1993 роком). Це завдання було частково вирішене за допомогою залучення до перевірки незалежних оцінювачів в особі авторитетних НУО. Так, наприклад, встановилося стратегічне партнерство між мережею супермаркетів «Каррефур» і FIDH, між одним зі світових лідерів з виробництва цементу «Лафарж» і WWF. При цьому НУО перевіряли головним чином діяльність компаній за кордоном: роботу філій і постачальників.

Втім, подібне партнерство не могло усунути головних «вразливих місць» соціальних звітів підприємств – наявності різних показників соціального виміру роботи компаній і підтвердження компетентності самих «оцінювачів». Поправити ситуацію і унормувати практику

соціальної звітності було неможливо без втручання держави. Франція, мабуть, одна з перших в Західній Європі спробувала узаконити практики КСЗ, ухваливши в травні 2001 року закон «Про нові напрями в економічному регулюванні» (Loi sur les nouvelles régulations économiques). 116 стаття закону пропонує усім французьким компаніям, що котируються на фондовому ринку країни, надавати детальну звітність, що відбиває «екстрафінансову» сторону їх діяльності. Хоча декрет уряду від 20 лютого 2002 року уточнив характер соціальних і екологічних показників, необхідних для звіту, проте, що собою повинен являти звіт, вказано не було. До того ж закон не передбачає ніякого контролю або санкцій за декларовані соціальні показники. Визначені лише головні лінії соціальної звітності – політика зайнятості, стан і еволюція персоналу підприємства; організація робочого часу; заробітна плата і соціальні виплати; охорона здоров'я і безпеки праці; навчання і професійне зростання; трудові відносини й колективні договори; рівність умов найму і зарплати; додаткові виплати і розвиток «системи участі»; реструктуризація і реорганізація виробництва. Мета закону – спонукати компанії до вироблення відповідальної стратегії з урахуванням екологічних і соціальних імперативів і сприяти розвитку практики соціально-відповідальних інвестицій.

У тому ж ключі можна розглядати появу законів від 19 лютого 2001 року про ощадні фонди підприємств і від 17 липня 2001 року про резервний пенсійний фонд. У обох випадках йдеться про те, що компанії, які управляють цими фондами, при інвестуванні коштів останніх, керувалися міркуваннями не лише рентабельності, але й ураховували етичну і екологічну складову питання.

Хоча вищеназвані закони змогли певною мірою упорядкувати процедуру соціального аудиту у Франції і прояснити загальні підходи в розумінні концепції соціальної відповідальності бізнесу, проте, питання соціального аудиту до сьогодні не знайшли належного законодавчого оформлення. Соціальний аудит ще не має обов'язкового характеру, не розроблені загальноприйняті норми і критерії оцінки соціальних і екологічних параметрів роботи підприємств і корпорацій. Очевидно, що це дуже складне завдання неможливо вирішити силами однієї держави,

потрібен конструктивний діалог усіх зацікавлених сторін – бізнесу, соціальних партнерів, експертів, представників громадськості, неурядових організацій. Такий підхід вже дає результати. Так, за ініціативою і за рахунок підприємств у Франції створені два неурядові центри, ORSE і NOVETHIC, завданням яких є моніторинг питань, пов'язаних з соціальною відповідальністю бізнесу і соціальним аудитом. Держава у рамках нещодавно прийнятої Національної стратегії стійкого розвитку, спираючись на агентства зі стандартизації AFNOR і ANACT, також докладає чимало зусиль для вироблення національних норм і показників соціальної відповідальності бізнесу [Социальный аудит, 2008]. Зауважимо також, що робота в цій сфері ведеться в тісній кооперації з колегами по ЄС, з урахуванням різноманітного міжнародного досвіду.

За даними експертів, ринок професійного соціального аудиту у Франції, як, втім, і у більшості західноєвропейських країн, знаходиться на початковому етапі свого формування. Спеціалізованих агенцій з соціального аудиту у Франції не так багато (в цілому в Європі їх є близько 30). Головними клієнтами агентств з соціального аудиту виступають різного роду інвестори, в першу чергу, інституціональні компанії (пенсійні фонди, страхові компанії), банки, пайові фонди, які прагнуть вибрати об'єкти для інвестування з урахуванням «етичних моментів» або запропонувати подібного роду інтелектуальні продукти своїм клієнтам. Не зважаючи на розмови про важливість обліку соціальних і екологічних показників при інвестуванні, реально у Франції частка соціально-відповідальних інвестицій в загальному обсязі інвестицій, залишається у край малюю – не більше 1%! (У США, для порівняння, цей показник дорівнює 10%) [Федоров, 2009].

*Бельгія.* Уряд Бельгії дуже багато робить для сприяння поширення корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), використовуючи різні засоби – від законодавчих рішень до нагород та стимулювання бізнесу. Додаткова винагорода (субсидія) допомагає середньому та малому бізнесу розвивати політику КСВ, використовуючи різні інструменти: управління з участю зацікавлених сторін, застосування міжнародних стандартів громадського контролю (AA 1000) та сталої звітності (наприклад, Глобальна ініціатива зі звітності GRI) тощо. Субсидія



поширюється лише на зовнішні витрати (консультування, аудит, управління тощо) і складає до 50% таких витрат, але не більше 10 тис. євро для кожного проекту [Куринько, 2010].

На законодавчому рівні прийнято низку законів, які сприяють поширенню принципів соціального аудиту. Так, закон про недержавні пенсії (Loi Pensions Complémentaires – LPC) від 15 травня 2003 р. вимагає від менеджерів пенсійного фонду повідомляти в річних звітах якою мірою вони беруть до уваги етичні, соціальні та/або екологічні критерії в їх інвестиційній політиці. Такі самі вимоги передбачені і в законі від 20 липня 2004 р., що регламентує управління портфелем колективних інвестицій [там само].

У січні 2002 р. бельгійський парламент ухвалив закон, спрямований на просування соціально відповідального виробництва шляхом введення добровільного соціального ярлика. Цей закон, що отримав назву «Бельгійський лейбл», пропонує компаніям можливість використання ярлика щодо продуктів, які відповідають основним вимогам МОП. Право використовувати ярлики надається Міністерству з питань економіки з урахуванням загальної позитивної думки комітету зацікавлених сторін, який складається з урядових чиновників, соціальних партнерів, клієнтів ділової федерації та представників НУО, максимум на три роки. Комітет встановлює програму контролю для компаній та контролює процес її виконання шляхом опитування працівників та відповідальних осіб, відвідування компаній, аналізу інформації від місцевих організацій тощо. Добровільний бельгійський соціальний ярлик дозволяє компаніям розраховувати на значну фінансову підтримку, яка в залежності від розміру компанії (малим і середнім підприємствам надається більша допомога!) досягає 50% від зовнішніх витрат, але не перевищує 100 тис. євро один раз за три роки [там само].

У Бельгії також використовується ярлик рівності/різноманіття, який ґрунтується на виконанні вимог законодавства про рівні можливості і відсутність дискримінації при прийомі на роботу, про поширення корпоративної культури і політики управління кадрами на засадах різноманіття, а також про екологічний ярлик, спрямований на підтримку компаній та організацій, які добровільно бажають покращити

діяльність у сфері екології. З 2006 р. всі Департаменти зобов'язані надавати свою систему управління питаннями екології для перевірки та схвалення зовнішньому аудиту, а також публічний екологічний звіт.

Керівництвом країни багато робиться у напрямку інвестування в соціальну відповідальність, підтримки соціальних фондів та фондів сталого розвитку економіки. Регулярно проводяться форуми зі сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності, де обговорюються плани подальших дій щодо політики держави в цій сфері.

Теоретичні та практичні аспекти розвитку соціального аудиту наразі є актуальними і у Німеччині, Австрії і Швейцарії.

*Сполучені Штати Америки.* У США соціальні обстеження включають практично усі аспекти соціального аудиту. Соціальна звітність в загальноприйнятому розумінні стосується усього спектру впливу компанії на суспільство: від контролю за якістю продукту, до соціального пакету для співробітників. Соціальні звіти, як опис того, що сама компанія вважає соціальним, можуть надаватися, по-перше, у вільній формі (брошури, буклети, розділ в річному звіті тощо). Інший варіант – більш формалізований комплексний звіт за принципом «потрійного підсумку» (TBL – Triple Bottom Line). Такий варіант оцінки фокусується на доданій соціальній вартості (ADV – Added Social Value), зробленою компанією в економічній, соціальній і екологічній сфері. Найсуворіший варіант – стандартизовані звіти за встановленим набором індикаторів. Найвідоміші стандарти Global Reporting Initiative (GRI), Domini Social Index, UN Global Compact.

У США більшість передових компаній і консультантів використовують термін «соціальний аудит» для позначення внутрішньої (щодо компанії) соціальної ефективності діяльності:

- визначення реальних витрат від політики і практики компаній і порівняння цих показників з показниками інших компаній (за галузевою або регіональною ознакою) і з очікуваннями ключових акціонерів. Цей підхід відрізняється від сталого уявлення про витрати як про похідну від виробничої діяльності;

- оцінювання поведінки компанії у сфері людських ресурсів: екології, охорони здоров'я і безпеки (EHS), стосунків з місцевим співтовариством;

- оцінювання усіх сфер діяльності компанії і зіставлення її системи цінностей, оцінювання поведінки компанії в питаннях бізнес-етики, перевірка внутрішньої операційної практики, зіставлення системи менеджменту з очікуваннями ключових акціонерів і партнерів, співробітників, власників, постачальників, споживачів і місцевих співтовариств.

Такий вид аудиту виявляє невідповідності заявлених цілей компанії її реальній практиці, служить системою раннього повідомлення для виявлення назріваючих проблем, дозволяє компаніям досягати фінансової віддачі від соціально відповідальної поведінки, а також оцінювати втрати від соціально безвідповідальної поведінки компаній щодо співробітників, розкривати втрати, приховані в поточних витратах, втрати прибутку при страхових виплатах і штрафах. У компаніях, які поведуться із співробітниками чесно та домагаються більшої продуктивності праці, співробітники працюють довше, що скорочує витрати на набір, перепідготовку і утримання персоналу.

Соціальний аудит поширений не лише в країнах Європи і США. Високі темпи розвитку економік Китаю, Південної Кореї і Індії також сприяли поширенню практики різних видів соціального аудиту. Навіть в умовах нинішньої світової кризи інтерес до соціального аудиту не лише не зменшується, але й збільшується. Географія соціального аудиту поширюється – Болгарія, Білорусь, Японія, Болівія, інші країни. Значна заслуга в цьому належить, перш за все, міжнародним організаціям, які фінансово підтримують різні соціальні проекти та програми, видання спеціальної та методичної літератури; сприяють поширенню принципів соціальної відповідальності влади, бізнесу та громадянського суспільства, а, отже, і соціального аудиту.

Якщо говорити про загальні характерні риси моделі соціального аудиту, які сформувались за кордоном, то їх можна умовно звести до наступного:

1) зарубіжний соціальний аудит має добровільний, тобто рекомендований характер та передбачає ініціативу, що виходить переважно від замовника, яким частіше за все виступає підприємець або керівник організації;

2) характерною правовою рисою закордонної практики соціального аудиту виступає також те, що результати проведеного дослідження носять конфіденційний характер та не відкриваються для профспілок або інших організацій, які представляють інтереси найманих робітників;

3) соціальний аудит, як правило, використовується у зв'язку з дослідженням «соціального клімату», тобто на мікроекономічному рівні;

4) для західної моделі соціального аудиту характерний прагматичний підхід, тобто переважна кількість замовлень соціально-аудиторських перевірок пов'язана з бажанням виявити, в чому полягають загрози напруженості соціальних відносин на даний момент часу, а, отже, найчастіше соціальний аудит використовується в оперативному менеджменті;

5) основними замовниками соціального аудиту є власники та керівники великих корпорацій, які прагнуть використовувати його переважно для підвищення прибутку та мінімізації соціальних ризиків.

Підкреслюючи глобальний характер соціального аудиту, його універсальні риси, слід зазначити, що в умовах глобалізації відбувається процес формування національних моделей, обумовлений різноманітним ступенем зрілості ринкових відносин, історичними та національними особливостями тієї чи іншої країни, характерними рисами національного менталітету та іншими соціокультурними чинниками.

Далеко не ідентичними є моделі соціального аудиту, наприклад, в США та країнах Європейського Союзу. Використання соціального аудиту в США має чітко виражений прагматичний характер: бути засобом збільшення прибутків, а основою порівняльних критеріїв є правові норми. Для французької моделі більш характерним є прагнення управляти соціальними ризиками, щоб уникнути гострих соціальних конфліктів. Для англосаксонської моделі характерний економічний раціоналізм, заохочення особистої ініціативи, громадянський аскетизм

та ін. (риса, які сформувалися під впливом протестантської етики). Німецька модель несе відбиток самобутніх національних рис – пунктуальності, дисциплінованості, традицій, пов'язаних з християнською доктриною, укорінення соціал-демократичного світогляду, що проявляється в соціальній відповідальності держави та бізнесу, партисипативній системі управління, участі найманих робітників в розподілі прибутків тощо. У японському менеджменті дуже вміло використовуються традиції конфуціанства: повага до праці, старших, знання, колективна відповідальність, досягнення згоди шляхом переговорів тощо.

Характерними рисами моделей соціального аудиту, які сформувалися за кордоном, є наступні:

- соціальний аудит спирається на певну правову базу, у багатьох країнах ухвалені закони про соціальну сертифікацію і соціальну звітність підприємств і організацій;

- соціальний аудит, як правило, використовується у зв'язку з обстеженням соціального клімату окремого господарюючого суб'єкта, тобто на мікроекономічному рівні;

- для західної моделі соціального аудиту характерний прагматичний підхід, велика частина замовлень на його проведення пов'язана з прагненням з'ясувати, у чому полягають загрози напруженості соціальних відносин, тобто, іншими словами, найчастіше соціальний аудит використовується в оперативному менеджменті;

- основними замовниками соціального аудиту є власники і керівники великих корпорацій, які прагнуть його використати переважно для збільшення доданої вартості і мінімізації соціальних ризиків;

- якщо говорити про об'єкти обстеження, то вони вже, в основному, склалися і, найчастіше, відносяться до вирішення питань щодо оплати праці найнятих працівників і до відносин між корпусом менеджерів і рядовими найнятими робітниками;

- переважають, в основному, правові норми, а етичні аспекти соціальних відносин в практиці соціального аудиту, як правило, використовуються меншою мірою;

- сформувалася і система соціальних аудиторів, які залучаються найчастіше для проведення «часткового» аудиту, що має на меті виявити причини тимчасового загострення соціальної ситуації на підприємстві;

- аудитори покликані дати об'єктивну картину щодо тих або інших об'єктів соціального обстеження, але в жодному разі не повинні формулювати рекомендації для подальших дій замовника аудиту;

- участь держави в системі соціального аудиту обмежена, в основному, рамками законотворчості;

- органи місцевої влади виявляють цікавість до соціального аудиту переважно у зв'язку з наслідками виробничої діяльності підприємства для довкілля;

- профспілки трудящих практично відсторонені від безпосередньої участі в соціальному аудиті і не допускаються до результатів проведеного соціального аудиту;

- результати соціального аудиту мають подвійне призначення: одна частина інформації призначена для акціонерів, інша – тільки для основного власника. Природно, що подібна практика не виключає принципу «подвійного стандарту»;

- найбільш поширені стандарти соціального аудиту відносяться до тих або інших об'єктів соціального обстеження і не носять комплексного характеру, що охоплює всю систему соціальних відносин.

Таким чином, огляд досвіду та моделей соціального аудиту, їх практичної реалізації в зарубіжних країнах показав, що соціальний аудит є новим явищем і знаходиться на стадії свого розвитку. Перші його описи та визначення змісту, структури та функцій з'явилися у контексті вивчення соціально-трудова відносин наприкінці 1940-х років у США в зв'язку з важливими структурними змінами в соціально-економічній системі ринкового господарства і початком регулярного проведення соціальних рейтингів. Вони належали Теодору Ж. Крепсу, Х. Боуену та Ж. Умблу (усі – США), Дж. Гойдеру, М. Геддсу, А. Дасу (усі – Великобританія) та іншим.

Сьогодні маємо констатувати, що розробка питань соціального аудиту відбувається в основному у тих країнах, де він активно

застосовується як практичний інструмент – це, передусім, Великобританія, Франція, Сполучені Штати Америки, Бельгія, інші країни.

**Міжнародні та національні стандарти проведення соціального аудиту.** Стандарт – нормативно-технічний документ, що встановлює одиниці величин, терміни та їх визначення, вимоги до продукції і виробничих процесів, вимоги, що забезпечують безпеку людей і збереження матеріальних цінностей. Стандарти можуть бути обов'язковими правовими нормами і необов'язковими, тобто бажаними орієнтирами.

Зарубіжний соціальний аудит спирається значною мірою на правові норми, зафіксовані у ряді універсальних міжнародних договорів, що закріплюють основні соціально-економічні права. Це Статут Організації Об'єднаних Націй (1945), Загальна декларація прав людини (1948), Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права (1966), Заключний акт Ради з безпеки і співпраці в Європі (1975) та ін.

Найбільший вплив на формування європейського соціального аудиту здійснюють законодавства країн Європейської спільноти, що сприяє процесу уніфікації європейських стандартів соціального аудиту. До засадничих європейських актів в цій галузі слід віднести Європейську конвенцію про захист прав людини і основних свобод (1950) і Європейську соціальну хартію (1961). Необхідно відзначити, що не всі європейські країни ратифікували окремі положення цієї хартії, так само як і саму Хартію. Потрібно враховувати, що акти європейських організацій в обов'язковому порядку приймаються і виконуються усіма державами-учасниками, тоді як деякі засадничі міжнародні угоди досі не ратифіковані низкою країн.

Основна частина зарубіжних соціальних стандартів розроблена неурядовими міжнародними організаціями, які свою основну увагу зосередили на корпоративній соціальній відповідальності. Причому для цих міжнародних стандартів характерна певна спеціалізація, тобто орієнтованість на конкретні сфери корпоративної соціальної відповідальності.

Нефінансові показники діяльності компанії відбивають якість управління нефінансовими ризиками, етику ведення бізнесу, соціальну спрямованість бізнесу. З розвитком бізнесу та зміною соціально-економічної ситуації в країні ці показники проходять стадію корегування, тому одним з дієвих інструментів підвищення соціоекономічних відносин стає соціальний аудит.

Міжнародні стандарти регулюють також складання звітності. На сьогодні найбільш поширеними у світі є Керівництво GRI, стандарти звітності AccountAbility AA 1000, стандарт відповідальності SA 8000 і стандарт ISO 14000. Самі стандарти є доступними в мережі Інтернет. Коротко розглянемо їх основні положення.

Всесвітньо використовуваним керівництвом для складання нефінансової звітності є т.зв. *стандарт GRI – Рекомендації зі звітності сталого розвитку 2002* (Sustainability Reporting Guidelines 2002), розроблене Глобальною ініціативою зі звітності (Global Reporting Initiative – GRI). Рекомендації вже мали два оновлення. Вони є методологією складання звітності і дають рекомендації за змістом звіту, переліку економічних, екологічних і соціальних показників. До сьогодні воно підтримується багатьма впливовими міжнародними організаціями і компаніями. Дотримання принципів Рекомендацій GRI – справа суто добровільна. Одні компанії представляють звітність в повній відповідності з цим Керівництвом, а інші компанії при підготовці нефінансових звітів використовують його лише частково.

GRI розробляє також галузеві варіанти рекомендацій. Наприклад, Глобальна ініціатива зі сталого розвитку телекомунікаційного сектора (Global e-Sustainability Initiative, GeSI), створена за підтримки Програми ООН із захисту довкілля (UNEP) і Міжнародного союзу електрозв'язку (ITU).

*Стандарт звітності AA 1000* розроблений у 1999 р. британським Інститутом соціальної і етичної звітності (Institute of social and ethical Accountability). Він спирається на оцінку успіху організації в економічному, екологічному і соціальному середовищах. AA 1000 призначений для виміру результатів діяльності компаній з етичних



позицій і пропонує набір критеріїв і процедур, за допомогою яких може виконуватися соціальний і етичний аудит їх діяльності.

*Стандарт Соціальна відповідальність SA 8000* (The Social accountability 8000) розроблений Агентством з акредитації Ради з економічних пріоритетів (Council on Economic Priorities Accreditation Agency – CEPAA). У його основу покладено принципи діяльності 12 міжнародних конвенцій МОП. Вони стосуються примусової і дитячої праці, рівної оплати чоловічої і жіночої праці, техніки безпеки, охорони здоров'я тощо. При дотриманні «нормативів» SA 8000 компанія визнається такою, що відповідає стандарту. Мета стандарту – підтвердження етичного походження товарів і послуг. Він може застосовуватися для будь-якої організації в усіх галузях промисловості по всьому світу, незалежно від культурних і географічних меж.

*Стандарт ISO 14000* – це екологічний стандарт. Він описує соціальну відповідальність корпорації у сфері дотримання екологічних вимог на виробництві. У західних країнах питання екологічної безпеки продукції і виробництва звертають на себе пильну увагу багатьох верств суспільства. В результаті компанії активно впроваджують системи екологічного менеджменту згідно із стандартами ISO 14000. На ринку працюють багато супермаркетів, де продається тільки екологічна продукція; використовується ціла низка екологічних маркерів, що орієнтує споживачів у бік правильного екологічного вибору. Цей стандарт належить до сфери корпоративної соціальної відповідальності, оскільки питання екології є одними з найважливіших питань при визначенні соціально відповідальної поведінки компанії.

У Північній Америці, окрім вищеперелічених, широко поширені *Стандарти Саншайн* щодо надання корпоративних звітів для зацікавлених сторін. Ці стандарти прийняті в 1996 р. Альянсом стейкхолдерів (США) – асоціацією, що об'єднує природоохоронні і релігійні організації, а також організації із захисту прав споживачів. У Стандартах Саншайн наводяться керівні принципи щодо того, яку інформацію корпорації повинні регулярно надавати в щорічному «Корпоративному звіті для зацікавлених сторін». Зацікавленими сторонами (адресатами) Звіту виступають клієнти (для них призначено

розділ «Про продукцію і послуги»), співробітники (розділ «Гарантія зайнятості, безпеки і охорони здоров'я, рівні можливості при наймі»), місцева громада (представників цієї групи цікавить передусім структура власності, фінансові показники, вплив на зовнішнє середовище, обсяг податкових виплат, кількість створених робочих місць, інвестиції і добродійна діяльність), широка громадськість (головними пунктами зацікавленості цієї соціальної підгрупи є торгівля з різними країнами, виконувані державні замовлення, штрафи, які були стягнуті з великих компаній та підприємств, особливо з приводу забруднення довкілля).

Розглянемо далі методику застосування стандарту АА 1000, акцентувавши увагу на викладенні в цьому стандарті принципу діалогу комерційної структури з представниками громадянського суспільства. Практична реалізація такого діалогу передбачає певну послідовність конкретних дій.

Зазначимо, що в самому стандарті АА 1000 немає жорсткої регламентації проведення певних заходів, проте в рекомендаційній формі порядок дій може виглядати наступним чином:

По-перше, визначається коло учасників зустрічей, покликаних проаналізувати діяльність певної комерційної структури. Це, передусім, організації, на які ця комерційна структура (компанія) впливає своєю діяльністю, або які можуть впливати на діяльність цієї комерційної структури. До них відносяться разом з представниками органів державної влади, соціальних та інших установ також представники некомерційних організацій, НУО й інших інститутів громадянського суспільства. Важливо, щоб до цього списку потрапили дійсно незалежні авторитетні громадські організації, навіть якщо вони висловлюють «незручну» для цієї компанії точку зору.

По-друге, повний цикл діалогу цієї групи розраховується на цілий рік і розбивається на два етапи.

На першому етапі представники компанії виступають у ролі слухача, фіксуючи проблеми, які викликають стурбованість громадськості в діяльності компанії, виявляють принципові напрями очікувань вирішення конкретних соціальних проблем і вдосконалення діяльності компанії, визначають ієрархію пріоритетів можливих дій.

На другому етапі розробляються шляхи спільного вирішення проблем, позначених на першому етапі діалогу. При цьому компанія інформує про свої добровільні зобов'язання, які вона може реалізувати у відповідь на очікування громадськості, виходячи зі своїх можливостей. Громадські структури позначають свою можливу участь в досягненні поставлених завдань.

Стандарт AA 1000 вимагає, щоб усі висловлені пропозиції, зауваження, точки зору були проаналізовані, обговорені, навіть якщо компанія не поділяє ці погляди і не спроможна задовольнити позначені очікування. Таким чином, представники громадських організацій, беручи участь у виробленні й ухваленні рішення з тієї чи іншої проблеми, беруть на себе разом з компанією певну частку відповідальності за вирішення проблеми, що обговорювалася.

Така схема взаємовідносин передбачає, що при формуванні соціального замовлення бізнесу головна роль належить інститутам громадянського суспільства.

Природно, що така конструкція передбачає наявність структурованого громадянського суспільства, що має авторитет і вплив у бізнес-співтовариства і органів влади.

Формування соціального діалогу у рамках підготовки соціальної звітності бізнесу перетворюється на діалог повноцінних партнерів і може стати ефективним інструментом досягнення злагоди в суспільстві, вирішення конфліктних ситуацій і навіть, як вважають експерти, подолання економічної кризи у разі її виникнення.

Окрім вже зазначених стандартів, численні аудиторські агентства, провідні міжнародні урядові та неурядові організації розробляють власні або використовують інші універсальні стандарти та методики: IFC Standards, NEF, методика Smith O'Brien, індекс соціальної відповідальності Domini Social Index 400, індекс економетричного ефекту EEI та інші, що стали критеріями аудиторського обстеження. Приміром, *NEF* фокусується на сприйнятті компанії ключовими стейкхолдерами.

*Методика Smith O'Brien* теж оцінює зв'язки компанії зі своїми зацікавленими сторонами, причому ці відносини зіставляються з

основними показниками компанії. Такий підхід дозволяє дати кількісну оцінку результатів політики компанії по щодо ключових стейкхолдерів, а також оцінити стратегічний і фінансовий ефект операційної практики компанії.

Методика Smith O'Brien є інтегрованою системою аудиту корпоративної стійкості (CRA), яка комплексно оцінює діяльність компаній за п'ятьма основними економічними і соціальними показниками:

- системи менеджменту якості;
- енергозбереження і охорона довкілля;
- взаємовідносини з персоналом;
- трудові відносини і права людини;
- зв'язки з місцевим співтовариством.

CRA оцінює основні показники компанії по відношенню до таких аспектів, як: система цінностей компанії, етика бізнес-поведінки, внутрішня операційна практика, система менеджменту, очікування ключових стейкхолдерів (власників, співробітників, клієнтів, постачальників і місцевих співтовариств).

Окрім того, ця система дає компаніям можливість збільшувати репутаційний капітал, підвищувати прибутковість, ефективність і продуктивність праці, проводить кількісний аналіз стратегічного і фінансового ефекту від активної і відповідальної практики бізнесу з урахуванням інтересів усіх стейкхолдерів. Ця методика інтегрована в усі основні міжнародні системи рейтингів соціальної відповідальності бізнесу.

CRA оцінює приховану вартість соціально безвідповідальної поведінки компаній, що включає надмірні витрати на утилізацію відходів, витрати на набір, утримання й звільнення персоналу, завоювання нових клієнтів, підтримку якості продукції і продуктивності праці. Невимірні соціальні ризики включають виробництво небезпечних для індивідуумів або для суспільства продуктів (наприклад, сигарет) або соціально суперечливу поведінку (заохочення азартних ігор або розміщення виробництва в країнах, де порушуються права людини).

Серед головних причин, через які компанії впроваджують соціальний аудит, – поліпшення бізнес-показників. Тож не випадково CRA робить акцент не стільки на соціальних питаннях, скільки на соціально-економічних та економічних наслідках управлінських рішень і пов'язаної з ними політики компанії. Крім того, соціальний аудит потрібний, щоб відповідати очікуванням соціально орієнтованих інвесторів (пенсійних та інвестиційних фондів), що мають власні системи оцінювання соціальної відповідальності компанії.

Найвідоміший фондовий *індекс соціальної відповідальності Domini Social Index 400* розроблений компанією Kinder, Lydenberg, Domini (KLD). Він оцінює 400 провідних компаній за десятьма категоріями, що включають відносини з персоналом, місцевими співтовариствами, споживачами, екологію, відсутність дискримінації.

Доповненням до системи аудиту корпоративної відповідальності може виступати *індекс економетричного ефекту (EEI)*, також розроблений Smith O'Brien. Ця методологія дозволяє оцінювати сумарний ефект впливу, який компанія справляє на місцеву громаду (громади). Ця система застосовна як для самих компаній, так і для органів місцевої влади, що схвильовані оцінкою впливу компаній на місцеві співтовариства, у тому числі в питаннях скорочення або розширення виробництва, регулювання податків і цін, зонування, впливу компаній на ухвалення ключових для територій рішень.

Таким чином, у зарубіжних країнах склалась доволі розвинена правова база аудиторського обстеження соціально-трудових відносин та аудиту соціальної звітності компаній. В Україні робота в цьому напрямку тільки розпочинається. Відбувається процес ратифікації міжнародних стандартів, імплементації міжнародних норм в українське законодавство, адаптація певних методик до вітчизняних реалій.

### ***Питання для самоперевірки:***



1. Наведіть основні функції соціального аудиту.
2. Які принципи соціального аудиту Ви можете назвати?
3. Які моделі соціального аудиту Ви знаєте?
4. На яких міжнародних стандартах ґрунтується соціальний аудит як діагностична соціальна технологія?

### ***Рекомендована література до теми:***

Куринько Р. Н. Корпоративная социальная ответственность в Бельгии URL : <http://www.csjournal.com/csr-worldwide/1773-belgija.html>.

Мазурик О. В. Соціальний аудит: теоретичні засади та технологія застосування в Україні : [монографія] Донецьк : Східний видавничий дім, 2013. 316 с.

Парсонс Т. Система современных обществ / Пер. с англ. Л. А. Седова, А. Д. Ковалева ; под ред. М. С. Ковалевой. Москва : Аспект Пресс, 1998. 270 с.

Проект Концепції формування національної моделі соціального аудиту / Розробники: С. В. Мельник, В. Д. Матросов, М. К. Гаврицька. Луганськ, 2008. URL : [http://www.lir.lg.ua/Konzep\\_naz\\_model.htm](http://www.lir.lg.ua/Konzep_naz_model.htm).

Социальный аудит : учебн. пособие / Под общ. ред. А. А. Шулуса, Ю. Н. Попова. Москва : Издательский дом «АТИСО», 2008. 620 с.

Федоров С. М. Французский опыт социального аудита. *Корпоративная социальная ответственность*. 2009. Т.3, № 3. URL : <http://www.csjournal.com/lib/analyticarticle/1089-francuzskijj-opyt-socialnogo-audita.html>.



### ТЕМА 3. ТЕХНОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ

*Соціальний аудит як соціальна практика.*

*Планування, етапи та процедури проведення соціального аудиту.*

*Підготовка звіту за результатами соціального аудиту.*

*Етичні аспекти проведення соціального аудиту.*

**Соціальний аудит як соціальна практика.** Зарубіжний соціальний аудит спирається значною мірою на правові норми, зафіксовані у ряді універсальних міжнародних договорів, які закріплюють основні соціально-економічні права: статут Організації Об'єднаних націй (1945 р.), Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), Заключний акт Ради з безпеки та взаємодії в Європі (1975 р.) та ін.

Найбільший вплив на формування європейського соціального аудиту справляє законодавство країн Європейського Союзу, на основі якого здійснюється процес уніфікації європейських стандартів соціального аудиту. До основоположних актів в цій сфері слід віднести Європейську конвенцію про захист основних прав та свобод людини (1950 р.) та Європейську соціальну хартію (1961 р.).

У країнах ЄС немає єдиної думки з приводу пріоритету міжнародних норм щодо національних, але що стосується норм ЄС, то тут ситуація інша, оскільки сам ЄС визначив їх першість над національними. Загальним для країн ЄС є те, що за робітниками та профспілками, з одного боку, та за роботодавцями – з іншого, визнається можливість створювати норми, покликані управляти трудовими відносинами. Цей феномен властивий всім країнам-членам ЄС і вони законодавчо закріплюють автономію колективу.

У деяких країнах Європи законодавство з соціального аудиту має на меті формування позитивного іміджу національного бізнесу за

кордоном. В цьому відношенні дуже показова Бельгія: її закон про соціальний аудит називається «Бельгійський лейбл».

Зарубіжний соціальний аудит має добровільний характер і проводиться за ініціативи замовника, яким найчастіше виступає підприємець або керівник організації. Характерною правовою рисою соціального аудиту є також те, що результати обстеження, що проводиться, мають конфіденційний характер і не передбачають оприлюднення для профспілок або інших організацій, які представляють інтереси найманих працівників.

До початку 2000 року в ряді країн сформувалися і почали активно діяти різні інститути та агенції з проведення соціального аудиту. При начебто спільному підході до основних принципів проведення соціального аудиту, в кожній країні, в кожному інституті відпрацьовувалися свої пріоритетні механізми, своя методика і своя специфіка реалізації цієї роботи.

На сьогодні на міжнародному ринку тільки в країнах Західної Європи представлені декілька десятків організацій, що займаються питаннями соціального інвестування і пропонують свої послуги з проведення соціального аудиту. Серед спеціалізованих агенцій з соціального аудиту виділяються три агентства – французьке Vigeo, американське Innovest і швейцарське SAM. Зазвичай це невеликі підприємства різних форм власності з оцінювання соціально-екологічних показників, що значно відрізняються як за методиками, так і за способом організації роботи. Як правило, агентства пропонують своїм клієнтам три види інтелектуальної продукції: оцінка або рейтинг компаній за нефінансовими критеріями, дослідження й поради з інвестування. В якості об'єктів дослідження або визначення рейтингу виступають підприємства, які котируються на біржі, проте останнім часом у поле зору «соціальних аудиторів» стали потрапляти як невеликі підприємства, так і окремі регіони, і навіть країни.

Хоча соціальний аудит нині набув популярності і дуже затребуваний, фірми соціального аудиту залишаються карликами порівняно з агентствами фінансового моніторингу, такими, наприклад, як *Standard&Poor's*, *Moody's* або *Fitch*. Зокрема, це пояснюється тим, що підприємствам, які бажають отримати доступ до фінансових ринків,



необхідно в обов'язковому порядку оцінити їх фінансовий рейтинг. Цю послугу вони замовляють професійним фінансовим експертам. В той же час ніяких обов'язкових оцінок за критеріями соціальними або екологічними для інтеграції на фінансовий ринок не вимагається.

На відміну від інформації для соціального інвестування, великий попит має оцінка показників керованості компаній, яку проводять агентства соціального аудиту. До цього сегменту інформації виявляють велику цікавість і традиційні фінансові агентства, складаючи неабияку конкуренцію «соціальним аудиторам».

Розглянемо характеристики деяких з таких організацій. На початку 2002 року в Італії була створена організація «Дослідження соціально-відповідальних інвестицій АВАНЗІ» (*Avanzi SRI Research*) на базі реалізації проєктів з соціально-відповідального інвестування, яке велося «Avanzi SRI» з 1998 року.

Діяльність цієї організації пов'язана з наданням для інвесторів інформаційних і дослідницьких послуг за 10 позиціями: аналіз і рейтинг, інвестиційне дослідження і консалтинг, біржові показники, індекси, перевірка портфеля цінних паперів, профіль компанії тощо. Фінансовий аналіз і рейтинги в цій компанії ведуться на підставі даних за індексами *Mi30*, *Mib S&P*, за італійською складовою *MSCI World Index*, *Midex*. Ця послуга надається великим інвестиційним компаніям, добродійним фондам, що діють різних країнах.

Окрім того, «Дослідження соціально-відповідальних інвестицій АВАНЗІ» пропонує для компаній продукт і послуги, які включають: складання рейтингів, проведення досліджень на замовлення, визначення різних показників індексів, сертифікацію. Цей перелік послуг надається тільки організаціям, що діють в Італії і належать до двох груп, – великі компанії і неурядові організації (НУО).

Статутний капітал організації належить юридичній особі – 75% і фізичній особі – 25%. Її штат складається з 8 працівників, з яких четверо – експерти з аналітичної роботи, зайняті повний робочий день. 50% персоналу складають економісти, 25% – екологи, фахівці в сфері проблем довкілля і 25% – фахівці в сфері соціальних наук.

«АВАНЗІ» використовує методологію, прийняту для соціально-відповідального інвестування, і проводить обстеження за вісьмома

складовими, кожна з яких включає 350 пунктів з вказівкою конкретних показників. При зборі інформації для складання звіту перевага віддається інтерв'ю, рідше – анкетуванню. Серед учасників цього процесу виступають профспілки і неурядові організації. Зрозуміло, що неурядові організації зацікавлені в тому, щоб зберегти свою репутацію і виключити будь-яку вірогідність бути втягнутими в сумнівні проєкти<sup>1</sup>. Завдання «Аванзі» – допомогти НУО розібратися в реальній діяльності тих або інших компаній.

Таким чином, у процесі роботи НУО беруть участь в якості однієї із сторін діалогу (стейкхолдерами), а з іншої – є одержувачами інформаційних послуг, необхідних для успішної діяльності своїх організацій.

Проте не всі організації наслідують ці параметри. Так, австралійська некомерційна організація CAER у своєму аналізі не використовує дані біржових показників й індексів. В той же час вона надає послуги ширшому колу інвесторів, включаючи компанії з малим і середнім капіталом, інвестиційні проєкти тощо. Річний дохід цієї організації складає близько 250 тис. дол.

Характерною особливістю роботи розглянутих двох організацій є те, що вони не публікують в обов'язковому порядку матеріали своїх досліджень. Проте ці матеріали широко використовуються організаціями-клієнтами для складання власних звітів, при проведенні прес-конференцій, публікації матеріалів в пресі тощо. Загальним для цих організацій є робота з НУО, де неурядові організації, як і профспілки, виступають учасниками процесу і джерелом інформації та оцінок.

Втім, разом з такими невеликими за своїм чисельним складом і фінансовими можливостями організаціями працюють дуже великі структури. Прикладом такої структури може служити американська компанія «Calvert».

---

<sup>1</sup> див. напр.: Avanzi SRI Research // Guide to Sustainability Analysis Organisations. 2005. // [http://www.eurocharity.eu/files/ORSE\\_profiles\\_guide\\_2005\\_VD.pdf](http://www.eurocharity.eu/files/ORSE_profiles_guide_2005_VD.pdf); або: Green, social and ethical funds in Europe 2003. / Avanzi SRI Research / SiRi Group. – Milano, September 2003. // [http://www.avanzi-sri.org/pdf/Complete%20report%202003\\_final.pdf](http://www.avanzi-sri.org/pdf/Complete%20report%202003_final.pdf)

Ця компанія визначає свій статок в 10 млрд. дол., який знаходиться в управлінні 400 тисяч інвесторів. При цьому 3,4 млрд. дол., що складає приблизно 32% загальних активів, знаходяться під її управлінням і розподілені між екологічними і соціальними спільними фондами у 18 проєктах. «Calvert Group, Ltd.» входить до складу найбільшого страхового холдингу США. Компанія не розкриває своїх річних доходів, але повідомляє, що її персонал налічує 174 особи, з яких 12 – аналітики. При цьому частина роботи замовляється підрядникам, але основна аналітична частина роботи здійснюється самою компанією.

У компанії тільки 8% фахівців мають досвід роботи менше 1 року, 25% – мають стаж від 1 до 5 років, а 58% – це люди з досвідом роботи від 5 до 10 років. На відміну від розглянутих раніше організацій, по-іншому виглядає професійний склад працівників: 25% – фінансисти, 42% – фахівці в галузі довкілля, 75% – експерти з соціальних питань і 25% – фахівці в галузі права (такий порядок цифр можливий за умови, якщо один працівник може бути фахівцем в декількох сферах).

Іншою особливістю цієї компанії є те, що, як стверджує сама компанія, 75% її діяльності пов'язано з неурядовими організаціями. У цій компанії вважають, що НУО, які розділяють філософію Calvert і виступають за соціально-відповідальне інвестування, дозволяють вийти на ширшу аудиторію і досягти більших результатів, ніж якби компанія спиралася тільки на свої внутрішні можливості.

Як будь-яке нововведення, соціальний аудит, а якщо брати ширше, практика соціальної відповідальності бізнесу взагалі, викликає у фахівців неоднозначну оцінку. Песимісти схильні бачити в них нові спроби «закамуфлювати» «невиправні дефекти» капіталізму, нові форми позацінкової конкуренції. Дійсно, не треба бути великим фахівцем, щоб виявити вади соціального аудиту. Так, відсутність або недостатність загально визнаних показників і нормативів не сприяє об'єктивному аналізу і – головне – порівнянню «соціетальних» параметрів діяльності підприємств. До того ж наявні міжнародні норми КСВ (ISO, GRI, SA 8000 та ін.) головним чином визначають процедури оцінювання екстрафінансових показників, але зовсім не дозволяють проводити кількісні виміри.

Викликає сумнів і об'єктивність самих фірм-аудиторів. Адже, як правило, це малі підприємства з обмеженими ресурсами, які перевіряють «монстрів» світової економіки. Гучні скандали, пов'язані з фінансовим аудитом «Енрона» і «Пармалата» (а їх, як відомо, перевіряли найвідоміші аудиторські компанії), наводять на цілком певні висновки. Не варто переоцінювати і діяльність в якості незалежних аудиторів впливових НУО. Наприклад, за даними дослідження, проведеного організацією «Екодюрэбль», 84% опитаних НУО у Франції заявили, що головним спонукаючим мотивом укладання угод про партнерство з корпораціями є отримання фінансування. Так, з 1,3 млн. євро, які група «Лафарж» асигнувала WWF International, тільки половина була спрямована на проєкт групи, решта коштів пішла на інші цілі відомої НУО [Зарубежные модели..., 2010: с. 76-77].

Не можна не відмітити також, що соціальний аудит застосовується поки що головним чином на ТНК та у великих компаніях, тоді як малі і середні підприємства, що становлять в Західній Європі більше 95% від загального числа підприємств, залишаються поза полем уваги «соціальних аудиторів».

Втім, агентства, які пропонують послуги соціального аудиту, наприклад, у Китаї, швидше матимуть справу з малим та середнім бізнесом, що є там найбільш поширеним. Наприклад «Hoyoservice», що належить Shanghai Otocastle International Limited, є приватною компанією з головним офісом в Гонконзі. Нині в базі компанії понад 3000 китайських виробників, число яких постійно зростає. Знаючи про поширену громадську думку щодо низької якості китайських товарів, «Hoyoservice» пропонує для поліпшення позитивного іміджу місцевих виробників та підвищення рівня довіри до їх продукції наступні перевірки соціального аудиту:

- стандарт здоров'я та безпеки;
- дискримінація;
- компенсації та оплата праці робітників;
- графік роботи;
- виробниче середовище;
- дитяча праця;

– примусова праця<sup>2</sup>.

Соціальний аудит як добровільну ініціативу бізнесу в соціальній сфері можна вважати новим ступенем в розвитку підприємств, менеджменту. Наведені вище приклади застосування соціального аудиту свідчать про посилення громадського контролю над бізнесом. Особливо важливо те, що ця практика виникла як ініціатива знизу, а не була нав'язана державою. Таким чином, і корпоративна соціальна відповідальність, і соціальний аудит дозволяють вибудовувати нові форми взаємодії між державою, бізнесом і громадянським суспільством.

Сьогодні в країнах з розвиненою ринковою економікою спостерігається інтенсивний процес розвитку соціального аудиту, що знаходить своє віддзеркалення в:

1) інтенсивному збільшенні кількості корпорацій, організацій з різних країн та регіонів, які звертаються до послуг соціального аудиту;

2) формуванні правової бази соціального аудиту як на національному, так і на міжнародному рівнях;

3) розробці міжнародних, національних та корпоративних стандартів соціальної відповідальності;

4) наявності ринку соціального аудиту з достатньо стійкими групами аудиторських агенцій і постійними клієнтами, попиту та пропозиції на ці послуги;

5) формуванні самостійного наукового напрямку, який має свій предмет вивчення і спирається на певні технології та методики;

6) виділенні соціального аудиту в якості спеціальної професії, підготовка за якою ведеться в системі професійної освіти;

7) організаційній інституціоналізації системи соціального аудиту та формуванні об'єднань практиків, дослідників, створенні спеціальних відділень та агенцій, інститутів соціального аудиту, в функціонуванні Міжнародного інституту соціального аудиту в м. Париж.

Підкреслюючи глобальний характер соціального аудиту, його універсальні риси, слід зазначити, що в умовах глобалізації відбувається процес формування національних моделей, обумовлений різноманітним ступенем зрілості ринкових відносин, історичними та національними

---

<sup>2</sup> Перелік послуг наводиться з сайту компанії Hoyoservice [http://hoyoservice.com/analysis/social-audit].

особливостями тієї чи іншої країни, характерними рисами національного менталітету та іншими соціокультурними чинниками.

**Планування, етапи та процедури проведення соціального аудиту.** Алгоритм проведення соціального аудиту, незалежно від використовуваних методів, має логічну систему послідовності дій і складається з наступних кроків. Як правило, на підприємствах, в галузях і регіонах повинен використовуватися зовнішній аудит. Керівництво звертається до агентства соціального аудиту із запрошенням провести експертизу соціального характеру, наприклад, при необхідності кардинального вирішення соціальних питань при впровадженні нової технології, перепрофілюванні виробництва, структурної реорганізації, створенні тимчасових або оперативних творчих груп, розв'язанні конфліктних ситуацій між працівниками і працедавцем, виявлення причин невдоволення працівників тощо. Соціальний аудитор, що виконує таку роботу, повинен добре орієнтуватися не лише в соціальній політиці, але й у фінансових питаннях, управлінській етиці, соціально-психологічних аспектах управління, знати трудове і адміністративне право.

Сама процедура соціального аудиту передбачає виконання наступних завдань: знайомство з поставленим завданням (завданнями); визначення меж своїх дій; вивчення соціального балансу та іншої документації самого об'єкта соціального аудиту (підприємство, галузь, регіон) і нормативних документів; складання запитальників і анкет; підготовка деталізованої робочої програми; реалізація роботи; складання звіту. Така експертиза може проводитися від одного до декількох місяців при роботі команди з декількох соціальних аудиторів із залученням необхідних фахівців більш вузької спеціалізації.

Соціальний аудитор має розпочати перевірку з вивчення і дослідження результатів діяльності підприємства, галузі або регіону, щоб за допомогою довідкових матеріалів і нормативних документів виявити усі відхилення від норм і стандартів, якщо такі є. Порівняння, як уже відзначалося, може бути проведене з кращими досягненнями, наявними у інших підприємств, регіонів, або в цілому по країні. Особлива увага при цьому приділяється нефінансовій і соціальній звітності, фінансовим і бухгалтерським документам, даним аналі-

тичного і синтетичного обліку, результатам анкетування, опитування, а також витратам на утримання персоналу, на вирішення екологічних проблем, на розвиток соціальних програм тощо.

Після аналізу соціальної політики на об'єкті соціального аудиту, що вивчається, формулюються його сильні і слабкі сторони, ставиться загальний діагноз. Діагностика дозволяє виявити принципові джерела соціальних ризиків, зв'язки і випадкові нестикування між різними сторонами соціальної політики; зони соціальних витрат.

Перед початком обстеження соціальний аудитор повинен чітко зафіксувати для себе три основні відправні моменти:

- переконатися в тому, що існує реальність створення рівноваги між вигодою замовника соціального аудиту і очікуваннями працівників;
- оцінити можливість використання отримуваних результатів для проведення в життя головних цілей у сфері соціальної політики;
- визначити тип соціального аудиту і об'єкти вивчення.

Незалежно від того, де і на якому рівні планується проводити соціальний аудит – на підприємстві, в галузі або регіоні – відносини з приводу цього заходу будуються між двома сторонами – замовником та виконавцем. Замовниками соціального аудиту виступають підприємства, галузі, регіони, національні господарства в особі їх керівників або соціальних партнерів (представників влади, бізнес-спілок, профспілок). Причому вони можуть діяти як узгоджено (виступаючи в цьому випадку в ролі єдиного замовника соціального аудиту), так і за ініціативою когось із соціальних партнерів. Конкретними виконавцями робіт з проведення соціального аудиту є спеціалізовані організації – агентства, фірми, інститути соціального аудиту. Такі організації у своїх статутних документах повинні мати відповідний дозвіл на право займатися організацією соціального аудиту, або мати ліцензії на право ведення робіт у сфері соціального аудиту. Співробітниками агентств соціального аудиту повинні бути спеціалісти, що мають відповідну підготовку – професійні соціальні аудитори.

Загальну логіку та послідовність проведення соціального аудиту представлено на рис. 1.4.

<i>Передають</i>	<i>Збір інформації на підприємстві</i>	<i>Аналітична робота</i>	<i>Робота над заключним звітом</i>
1. Робота із замовником	9. Візуальне обстеження підприємства / спостереження	14. Порівняльний аналіз отриманої інформації	17. Остаточне редагування звіту
2. Формування команди	10. Робота з внутрішньою документацією / аналіз документів	15. Порівняння зі стандартами	18. Надання висновків замовнику
3. Складання попереднього графіку проведення соціального аудиту	11. Проведення соціологічного моніторингу та анкетування на підприємстві	16. Аналіз ризиків та варіантів їх мінімізації	
4. Зустріч зацікавлених сторін	12. Бесіда с менеджерами та персоналом / глибинні інтерв'ю		
5. Оцінка ризиків	13. Вивчення суспільної думки / настроїв в організації та місцевої влади, стейкхолдерів		
6. Досягнення домовленості про соціальні стандарти, за якими буде проводитися СА			
7. Визначення інструментів СА			
8. Підписання угоди між зацікавленими сторонами			

**Рис. 1.4. Процедура (етапи) соціального аудиту**  
 [Джерело: Алиев, 2007].



Як можна побачити з рис. 1.4, аудиторське дослідження починається з «передаудиту». Цей початковий етап має особливе значення як для замовника соціального аудиту, так і для виконавця замовлення, тобто соціального аудитора. Глибоко продуманий та старанно обґрунтований, він забезпечує успіх наступним етапам проведення аудиторського дослідження.

На підготовчому етапі соціального аудиту варто з'ясувати:

- з якою метою передбачається проведення соціального аудиту;
- які результати замовник очікує отримати після завершення обстеження;
- вірогідні можливості використання замовником результатів соціального аудиту;
- характер та особливості замовника (як підприємства, галузі, регіону або національного господарства);
- специфіку діяльності замовника, галузеві та регіональні особливості його роботи;
- трудомісткість та складність проведення соціального аудиту в даних конкретних умовах;
- наявність соціально-економічних проблем у трудовому колективі замовника;
- наявність проблем (та їх характер) у замовника у взаємовідносинах із органами державної влади, профспілками, бізнес-спілками, податковими органами, організаціями із захисту довкілля та іншими організаціями, які є користувачами соціально-економічної інформації;
- стан соціально-економічної звітності, системи внутрішнього контролю, наявність колективного договору, планів соціального розвитку та інших документів, що необхідні для проведення соціального аудиту;
- юридичні зобов'язання замовника;
- загальний рівень трудової компетентності замовника.

Цю необхідну первинну інформацію можна отримати на основі: особистих бесід з керівництвом та спеціалістами з боку замовника; огляду об'єктів замовника; вивчення соціально-економічної та іншої

звітності, установчих та інших внутрішніх документів тощо. Отже, основними джерелами первинної інформації про замовника можуть бути:

- документи, підготовлені самим замовником, до яких відносяться: установчі документи, статут, плани маркетингу, посадові інструкції, протоколи засідань рад директорів та зборів акціонерів, контакти, договори та ін.;

- зустрічі, бесіди з керівниками замовника;

- візуальний огляд об'єкта соціального аудиту, його основних ділянок;

- звіти – зовнішні (публікації, періодичні видання, статистичні та аналітичні звіти по галузі та регіону, нормативні акти) та внутрішні (соціальна та фінансова звітність);

- звіти внутрішніх соціальних аудиторів (якщо такі є).

Після отримання попередніх результатів за вказаними вище питаннями, виконавець повинен реально оцінити власні можливості з виконання даного замовлення та підібрати відповідний персонал – кваліфікованих соціальних аудиторів, що мають необхідні знання не тільки з проведення соціального аудиту, але й таких, що володіють основами менеджменту, здатні враховувати особливості галузі, регіону тощо.

Якщо за підсумками переговорів приймається позитивне рішення про співробітництво, то необхідно чітко сформулювати попередні умови, які задовольняють обидві сторони. Це можна зробити тільки на основі попереднього та більш докладного ознайомлення з документацією замовника.

Одним із обов'язкових та важливих підготовчих етапів є планування аудиту, коли виробляється оптимальна стратегія і тактика проведення соціального аудиту з урахуванням індивідуальних особливостей кожного об'єкта. Від того, наскільки добре аудитор спланував свою роботу, залежить раціональність використання його трудових ресурсів, мінімізація затрат та часу проведення соціального аудиту.

Планування соціального аудиту здійснюється з метою:

- визначення обсягу робіт соціального аудиту, тобто встановлення обсягу соціально-економічної інформації, що перевіряється;
- визначення стратегії й тактики соціального аудиту, тобто переліку аудиторських процедур та методики їх застосування;
- визначення складу інформації, яку об'єкт соціального аудиту повинен надати для встановлення можливості застосування вибірових методів контролю.

Планування включає в себе вироблення стратегії (підготовка та складання загального плану стратегії соціального аудиту) та тактики соціального аудиту (підготовка та складання соціальної аудиторської програми).

Для якісної підготовки та проведення соціального аудиту, оптимального вирішення поставлених завдань необхідно узгодити деталі загального плану та програми соціального аудиту з керівництвом об'єкта аудиту та його працівниками.

Загальний план соціального аудиту складається з наступних розділів: мета соціального аудиту; обсяг робіт, що виконуватимуться; терміни та порядок їх проведення; підготовка звітів та висновків, а також способи та засоби перевірки, склад команди соціальних аудиторів.

В залежності від масштабів та специфіки діяльності об'єктів соціального аудиту, складності перевірки та конкретних методик, що застосовуються аудитором, форма та зміст загального плану можуть змінюватися.

Один з основних моментів планування соціального аудиту – розробка програми проведення перевірки, що є основою складання та одночасно розвитком загального плану соціального аудиту. По суті, проведення соціального аудиту зводиться до виконання його програми з перевірки достовірності та аналізу показників кожного розділу соціально-економічної та супутньої звітності. Програма соціального аудиту – сукупність методів та прийомів соціального аудиту, що оформлена документально за встановленою формою.

На основі плану робіт до початку перевірки керівником команди аудиторів складається програма соціального аудиту, в якій вказуються:

- обсяг попередніх робіт;
- основні ділянки роботи підприємства (галузі, регіону або національного господарства) і розділи соціально-економічної та іншої звітності, що підпадають під перевірку та аналіз;
- характер перевірки на кожній ділянці (суцільна, вибіркова);
- методи перевірки на кожній ділянці;
- закріплення обов'язків за соціальними аудиторами;
- терміни виконання робіт;
- порядок оформлення робочих документів.

*Програма соціального аудиту* включає наступні розділи:

1. Графік роботи соціальних аудиторів, у якому визначені терміни підготовки та надання матеріалів, що були підготовлені в ході перевірки для складання аудиторського висновку та інших документів. Саме при складанні графіку вирішується питання про конкретні затрати часу на окремі види та ділянки перевірок.

2. Детальні аудиторські процедури. Програма готується в письмовій формі, в ній детально прописуються всі процедури, необхідні для реалізації плану соціального аудиту, а також цілі та завдання по кожній ділянці перевірки. Подібна детальна розробка програми потрібна тому, що вона є по суті інструкцією для співробітників, а також інструментом контролю правильності виконання робіт.

3. Контроль робіт з соціального аудиту. Програма одночасно слугує й базовим документом для контролю виконання завдань соціальними аудиторами, адже в ній визначається чисельність персоналу, необхідного для проведення соціального аудиту, обсяг та зміст роботи кожного соціального аудитора.

При розробці програми соціального аудиту і встановленні методів перевірки необхідно враховувати, що аудиторські процедури мають виявити наявність суттєвих невідповідностей соціально-економічних показників.

Розпочинаючи розробку програми, соціальний аудитор повинен виявити важливі для соціального аудиту ділянки.

Для важливих розділів соціально-економічної звітності визначаються більш детальні прийоми та методи перевірки. Соціальний

аудитор виявляє, в яких випадках планується проводити аудиторські процедури, перевірки по суті (детальний аналіз, аналітичні процедури), а коли достатньо провести тести засобів контролю та скористатися результатами внутрішнього соціального аудиту; де необхідна суцільна перевірка, а де можна обмежитися вибірковою.

Етап «передаудиту» за нормальних умов завершується підписанням договору між зацікавленими сторонами.

Як правило, члени аудиторської команди розпочинають безпосереднє обстеження із візуального ознайомлення з об'єктом. Проте більш складна робота очікує аудиторів, коли вони будуть знайомитися із його внутрішньою документацією. Практика показує, що деякі керівники прагнуть приховати від зовнішнього спостерігача операції тіншового характеру, що пов'язані зі сферою соціальних відносин. Частіше за все тут ідеться про переховування загального обсягу понаднормових годин, про зарплатню «в конвертах», про залучення до тимчасової роботи неповнолітніх стажерів та ін.

Для соціального аудитора важливо також знати весь перелік документів, що є джерелами соціально-економічної інформації, а отже повинні підлягати перевірці та аналізу при проведенні соціального аудиту.

Так, наприклад, основними джерелами соціально-економічної інформації про підприємство є: загальні документи; документи, що регламентують кадрові процеси; загальна інформація про співробітників та ін.

Глибина та обсяг перевірки повинні визначатися керівником команди соціальних аудиторів в кожному випадку таким чином, щоб забезпечувався доказ дотримання необхідного стану (наприклад, згідно з методами забезпечення охорони праці, стандартами, робочими інструкціями) або, у випадку виявлення відхилень, визначення їх значення та обсягу. Як правило, ця перевірка може проводитися тільки на місці та, найчастіше, вибірково.

Труднощі у роботі з документами значною мірою можуть бути подолані шляхом анкетування та соціального моніторингу серед певної частини персоналу підприємства. Отримані дані можуть бути

використані при перехресному порівнянні з інформацією, яку аудитори отримують при вивченні внутрішньої документації.

Одним з найбільш відповідальних та складних моментів аудиторського обстеження є проведення бесід з менеджерами та персоналом. Тут велике значення має здатність аудитора викликати до себе довіру з боку співрозмовника. Цей вид аудиторської роботи потребує ретельної підготовки, планування та суворого відбору респондентів. Особливий інтерес в цьому випадку мають бесіди з керівництвом та представниками профспілок.

Результати обстеження набудуть більш повного та об'єктивного характеру, якщо аудитору вдасться ознайомитися з думкою керівних органів, яким підпорядкований або на чий території проводить діяльність об'єкт дослідження (місцевої влади – якщо соціальний аудит проводиться на підприємстві; для аудиту на регіональному рівні – органів влади національного масштабу та ін.) та громадськості. Найбільш цікавими аспектами даного опитування є проблеми створення нових робочих місць, рівня заробітної плати, участі підприємства у створенні місцевої соціальної інфраструктури, впливу діяльності підприємства на екологічний стан території та ін. Значну користь тут також можуть принести матеріали засобів масової інформації.

Після вивчення всіх документів та отримання іншої необхідної інформації соціальні аудитори розпочинають збір аудиторських доказів, визначають джерела їх отримання та порядок документування.

Вичерпні доведення в ході проведення соціального аудиту необхідно зібрати для складання об'єктивних висновків про реальні соціально-економічні досягнення та про можливості об'єкту соціального аудиту.

Аудиторські докази – це інформація, що була отримана соціальним аудитором у ході проведення соціального аудиту на об'єкті, призначена для його представників та третіх осіб, або результати її аналізу, що дозволяють зробити висновки та висловити власну думку соціального аудитора з предмету обстеження. Аудиторські докази являють собою документальні джерела даних, документацію соціально-

економічного та іншого обліку, висновки експертів, а також відомості з інших джерел.

Обсяг інформації, необхідної для отримання аудиторської оцінки, жорстко не регламентується. Соціальний аудитор на основі свого професійного досвіду із урахуванням інших факторів самостійно визначає обсяг інформації, достатній для формулювання об'єктивних висновків про досягнення соціально-економічних показників об'єкта соціального аудиту. При цьому до уваги беруться наступні чинники: ступінь аудиторського ризику; наявність свідчень від третіх осіб; отримання доказів на основі системи внутрішнього контролю; отримання інформації на основі самостійно виконаних аудиторських процедур; отримання доказів у формі документів та письмових свідчень; можливість зіставлення висновків, зроблених на основі доказів, що були отримані з різних джерел.

Аудиторські докази бувають трьох видів:

- внутрішні, що містять інформацію, отриману від об'єктів соціального аудиту, його представників в усному або письмовому вигляді;
- зовнішні, що містять інформацію, отриману від третіх осіб в письмовому вигляді;
- змішані, що складаються з інформації, отриманої від об'єктів соціального аудиту в усному або письмовому вигляді та яка письмово підтверджена третьою особою.

Найбільшу цінність для соціального аудитора становлять зовнішні, потім слідує змішані та внутрішні докази. Достовірність доказів у формі документів та письмових свідчень вище, ніж усних.

Джерелами отримання аудиторських доказів є первинні документи об'єктів соціального аудиту та третіх осіб; показники соціально-економічної звітності об'єкта соціального аудиту; результати аналізу соціальної та фінансово-господарської діяльності; усні свідчення працівників та третіх осіб; зіставлення даних різних документів; супутня звітність тощо.

Якість доказів залежить від їх джерел. Найбільш цінними вважаються свідчення, зібрані соціальним аудитором в результаті вивчення соціальної політики об'єкта соціального аудиту.

Для збору аудиторських доказів застосовуються різноманітні процедури. Аудиторська процедура – це певний порядок та послідовність дій соціального аудитора для отримання необхідних аудиторських доказів на конкретній ділянці соціального аудиту.

До числа основних методів отримання аудиторських доказів належать наступні:

- перевірка арифметичних розрахунків об'єкта соціального аудиту, що виражається у перевірці арифметичної точності даних документів та облікових записів шляхом незалежного вибіркового перерахунку;

- інвентаризація – прийом, який дозволяє отримати точну інформацію про стан майна та фінансових зобов'язань об'єкта соціального аудиту;

- перевірка дотримання правил обліку окремих господарських операцій, яка дає можливість соціальному аудиту проконтролювати облікові роботи в сфері соціальної політики, що виконуються бухгалтерією об'єкта соціального аудиту;

- підтвердження (звіряння розрахунків) – прийом, що використовується для отримання письмової інформації від третіх осіб про реальність залишків на рахунках обліку грошових коштів, розрахунків, дебіторської та кредиторської заборгованості;

- усне опитування персоналу, керівництва об'єкта соціального аудиту та третіх осіб проводиться на всіх стадіях соціального аудиту та має на меті ознайомлення з особливостями роботи окремих співробітників, підрозділів, з'ясування рівня їх кваліфікації, складу виконуваної роботи, порядку документообігу та ін.;

- перевірка документів, тобто встановлення реальності визначених документів та правильності їх оформлення;

- відстеження (сканування) – це процедура, в ході якої соціальний аудитор перевіряє окремі первинні документи, повноту їх відображення в обліку, правильність зазначення кореспонденції розрахунків;



- аналітичні процедури – це аналіз та оцінювання отриманої аудитором інформації, вивчення важливих соціально-економічних показників об'єкта соціального аудиту з метою виявлення незвичайних та невірно відображених в соціально-економічній звітності відповідних показників, а також встановлення причин таких помилок.

Отримані в ході соціального аудиту докази варто обов'язково документувати, тобто відображати в робочих документах соціального аудитора.

Наступним етапом соціального аудиту є аналітична робота аудиторів.

Аналіз та обробка інформації – одна з найбільш трудомістких робіт соціальних аудиторів. Команда соціальних аудиторів проводить аналіз та оцінювання отриманої соціально-економічної та іншої інформації, дослідження важливих соціально-економічних показників з метою з'ясування незвичайних, критичних та неправильних ситуацій в соціальній політиці об'єкта соціального аудиту.

Аналітична робота полягає, зокрема, в розгляді отриманої соціально-економічної інформації та порівнянні її:

- з очікуваними результатами діяльності об'єкта соціального аудиту (наприклад, з планами соціального розвитку, відповідними розділами колективного договору);

- з аналогічною інформацією по галузі, регіону, країні (наприклад, плинність кадрів на об'єкті соціального аудиту в порівнянні із середньогалузевим);

- із кращими результатами та законодавчо затвердженими нормами аналогічних соціально-економічних показників в галузі, регіоні, країні (наприклад, середня заробітна платня певної категорії співробітників у порівнянні з вищими показниками в галузі та середнім або мінімальним розміром заробітної платні в країні);

- з інформацією про об'єкт соціального аудиту за попередні періоди (для з'ясування динаміки розвитку того чи іншого показника).

Соціальний аудитор повинен виявити взаємозв'язок між соціальною інформацією та відповідною фінансовою інформацією (наприклад, співвідношення чисельності співробітників та витрат на

оплату праці), а також між окремими соціально-економічними показниками, які мають відповідати планам замовника (наприклад, співвідношення чисельності робітників, плинності кадрів, розмірів оплати праці).

Аналітична робота аудиторів складається з декількох напрямків аудиторської діяльності. Перш за все, аудиторам необхідно виконати порівняльний аналіз отриманої інформації. Як правило, дані внутрішньої документації не завжди співпадають з результатами проведеного опитування в ході приватних бесід. У випадку явних протиріч інформації, що була отримана з різних джерел, необхідно докласти додаткових зусиль, щоб отримати більш об'єктивну картину стану соціальних відносин.

Вельми складним моментом в аудиторському дослідженні є етап порівняння існуючого положення в соціальній сфері підприємства із соціальними стандартами. Порівняльний аналіз має враховувати декілька рівнів соціальних стандартів: на рівні соціальних правил та норм підприємства, на рівні національних стандартів та міжнародних соціальних стандартів.

У цілому аналітична робота повинна створювати основу для подальшого аналізу соціальних ризиків та варіантів їх мінімізації.

Таким чином, соціальний аудит є, насамперед, соціологічним методом дослідження та проводиться за аналогічною методикою:

1. Його предметом виступає соціальна сфера, – специфічний предмет соціологічних досліджень.

2. Загальні схеми проведення соціального аудиту та соціологічного дослідження однотипні та виглядають наступним чином:

- підготовка до проведення дослідження, формування його програми;
- збір інформації;
- підготовка інформації до обробки та власне її обробка;
- аналіз обробленої інформації, формування висновків;
- розробка практичних рекомендацій.

3. Під час проведення соціального аудиту використовуються переважно соціологічні методи збору інформації, а саме: аналіз документів, спостереження, анкетування, інтерв'ю.

**Підготовка звіту за результатами соціального аудиту.** Робота над звітом є завершальним етапом соціального аудиту. До звіту висуваються наступні вимоги:

- *формат звіту*: результати соціального аудиту мають подаватися у письмовому вигляді;

- *мова звіту*: звіт має бути написаний з використанням зрозумілої термінології, з необхідним поясненнями, добре структурований та гарно оформлений;

- *обсяг звіту*: визначається замовником. Серед останніх тенденцій щодо звітності – скорочення обсягу звітів за результатами соціального аудиту максимум до 20 сторінок. Окрім повного звіту готується його коротке резюме (максимум до 3-х сторінок), яке містить відповіді на запитання соціального аудиту, а також найбільш важливі висновки та рекомендації;

- *усна презентація*: часто результати соціального аудиту презентуються ще й в усній формі під час спеціально організованих заходів;

- *висновки та рекомендації*: формуються на підставі опрацювання інформації про об'єкт соціального аудиту. Вона має бути об'єктивною, перевіреною, вимірюваною;

- *інформація про методи соціального аудиту*: обґрунтування вибору методів та методології;

- *додатки*: додатки звіту містять інформацію про проєкт з соціального аудиту та докази правдивості й об'єктивності інформації.

Звіт має містити такі відомості:

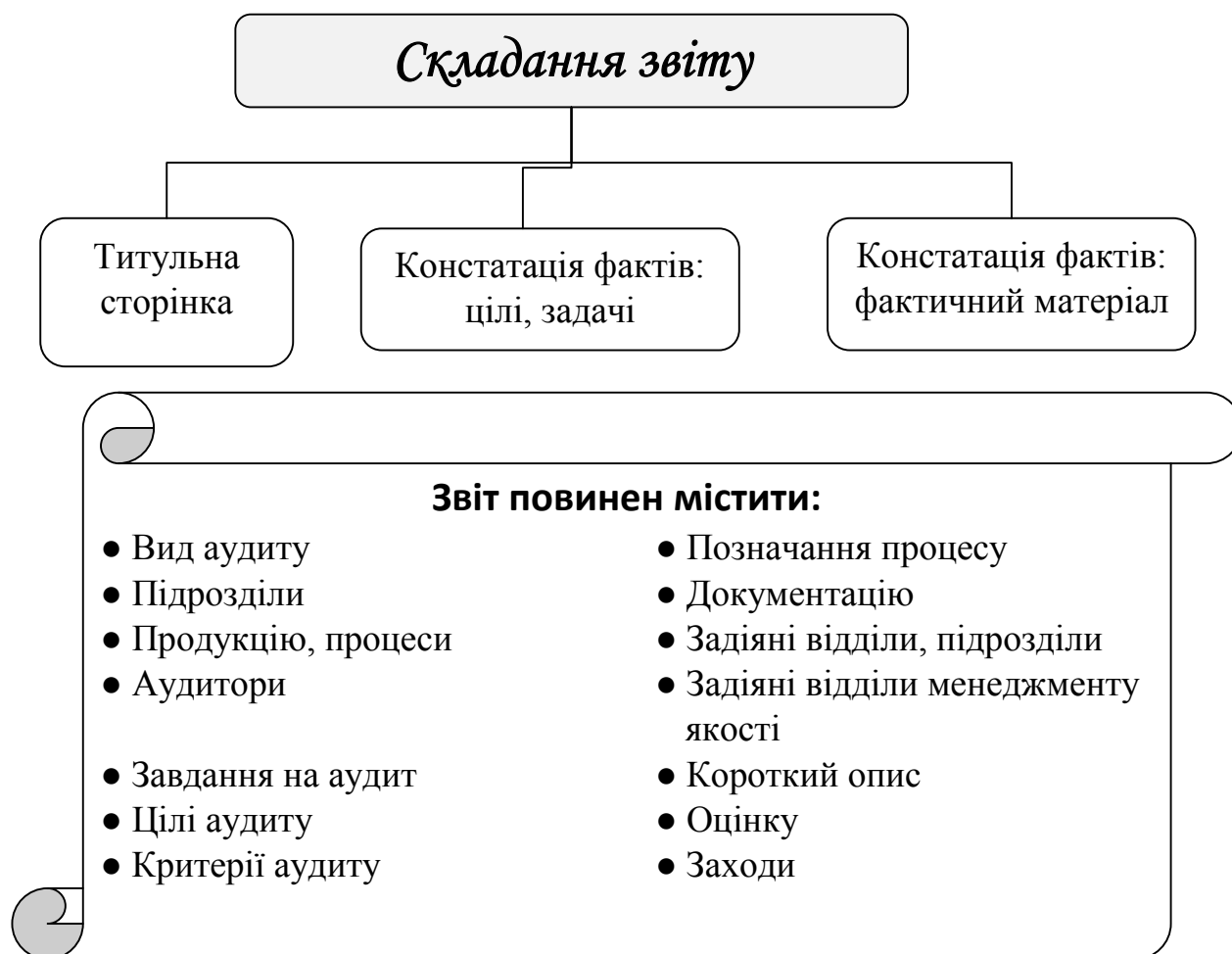
- означення об'єкту соціального аудиту;

- дати проведення соціального аудиту;

- зміст, включаючи додатки;

- імена фахівців з соціального аудиту та організація, яка проводила соціальний аудит.

До числа інших важливих елементів відносяться: важливість (актуальність), мета, сфера і масштаби діяльності об'єкта соціального аудиту (див. рис. 1.5).



**Рис. 1.5. Зміст звіту за результатами соціального аудиту**

Замовники соціального аудиту зазвичай потребують звіту (проміжного і повного), резюме звіту, персонального обговорення, інфографіки та візуалізації тощо. Громадськість потребує стислої інформації. Результати соціального аудиту можна розповсюджувати через ЗМІ, офіційні документи тощо.

**Етичні аспекти проведення соціального аудиту.** Оскільки соціальний аудит впливає на прийняття управлінського рішення, то замовники і виконавці мають пам'ятати про те, що результати соціального аудиту часто визначають долю соціального об'єкту, людей,

громад. Тому постає питання щодо етичних аспектів проведення соціального аудиту:

*Запобігання конфлікту інтересів.* Соціальний аудитор не має права проводити процедуру аудиту, якщо є обставини, які можуть, або могли би вплинути на його незалежність та неупередженість. До таких обставин належать:

- будь-які особисті або ділові відносини соціального аудитора з зацікавленими сторонами;
- будь-яка пряма чи опосередкована, фінансова або інша зацікавленість соціального аудитора у результаті;
- попередня діяльність соціального аудитора у будь-якій іншій якості, на користь зацікавленої у соціальному аудиті сторони.

*Автономність.* Процес соціального аудиту відбувається автономно від процесів управління та прийняття рішень. Ця автономія гарантує свободу вибору для осіб, які приймають рішення.

*Об'єктивність.* Соціальний аудитор завжди повинен діяти максимально об'єктивно у процесі соціального аудиту усіх зацікавлених сторін.

*Неупереджене проведення соціального аудиту.* Проведення соціального аудиту повинно враховувати різні точки зору учасників та причетних осіб з приводу предмету і результатів оцінювання. І звіти, і весь процес соціального аудиту повинні відображати неупереджену позицію соціального аудитора або групи соціальних аудиторів.

*Повне і чесне проведення аудиту.* Соціальний аудитор повинен діяти чесно і сумлінно протягом всього процесу аудиту. Соціальний аудитор повинен бути повним і чесним у області аналізу і надання звіту про недоліки і переваги діяльності об'єкту аудиту. Оцінювання не повинне використовуватися для прийняття кадрових рішень щодо окремих співробітників або підміняти собою процес кадрового управління.

*Дотримання прав людини.* Соціальний аудит має бути сплановано та проведено з належною повагою щодо зацікавлених сторін (враховуючи такі чинники, як права людини, гідність і справедливість). Водночас до положень Загальної декларації прав людини ООН та інших конвенцій щодо захисту прав людини соціальний аудитор у своїй діяльності повинні керуватися загальнолюдськими цінностями. Соціальний аудитор повинен усвідомлювати відмінності у культурі,

місцевих звичаях, релігійних переконаннях і т.п. Соціальний аудитор має враховувати наслідки використання інформації про людей при звітності та оприлюдненні результатів соціального аудиту.

*Повага до людської гідності.* Соціальний аудитор повинен уникати приниження гідності та почуття самоповаги осіб, з якими вони вступають у контакт в процесі аудиту. У випадку, коли результати соціального аудиту можуть негативно позначитись на інтересах окремих людей, соціальний аудитор повинен проводити аудит та поширювати інформацію таким чином, який би чітко демонстрував повагу до гідності зацікавлених сторін.

*Викриття правових порушень.* Якщо соціальний аудитор розкриває випадки обману, посадових вчинків, зловживання службовим становищем і порушення прав людини, то він повинен конфіденційно інформувати замовників оцінювання для проведення відповідних розслідувань.

*Захист інформації.* Соціальний аудитор має працювати у рамках законодавства про захист інформації і мати процедури, що забезпечують безпечне зберігання даних.

*Захист інтелектуальної власності.* Соціальний аудитор має визнавати інтелектуальну власність і роботу інших. У разі використання методології іншого соціального аудитора мають бути законні підстави для використання такої методології, яка не порушує інтелектуальні права власника методології.

Таким чином, складання звіту потребує певної відповідальності за якість звіту як підсумкового документу проведення соціального аудиту та дотримання соціальним аудитором етичних норм проведення відповідних процедур.

### ***Питання для самоперевірки:***

1. Визначте ключові аспекти соціального аудиту як соціальної практики.
2. Назвіть основні етапи та процедури проведення соціального аудиту.
3. Визначте основні характеристики та структурні елементи звіту з соціального аудиту.
4. Назвіть етичні вимоги щодо діяльності соціального аудитора.



### *Рекомендована література до теми:*

Алиев Ф. А. Методика проведения социального аудита на предприятии. *Глобеси: Интернет-журнал ИМОИП АТuCO*. Москва, 2007. URL: <http://www.globesci.ru/Articles/2007/Aliev.pdf>.



Зарубежные модели и опыт социального аудита : сб. стат. / Сост. О. В. Мазурик, Ю. С. Билоног. Донецк: ЦСА, 2010. 112 с.

Мазурик О. В. Соціальний аудит: теоретичні засади та технологія застосування в Україні : монографія. Донецьк: Східний видавничий дім, 2013. 316 с.

Моніторинг і оцінювання: Заради чого? Яким чином? З яким результатом? Навчальний посібник. Київ: МБФ «Альянс громадського здоров'я», 2018. 176 с.

Социальный аудит : учебн. пособие / Под общ. ред. А. А. Шулуса, Ю. Н. Попова. Москва : Издательский дом «АТИСО», 2008. 620 с.

## **РОЗДІЛ II**

# **СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ**





## ТЕМА 4. АУДИТ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

*Відповідальність як принцип соціального аудиту.*

*Соціальний аудит у контексті концепції корпоративної соціальної відповідальності.*

*Аудит соціально-трудових відносин (аудит персоналу, аудит системи управління людськими ресурсами).*

*Соціальний аудит у системі соціального діалогу і партнерства.*

**Відповідальність як принцип соціального аудиту бізнесу.**  
Відповідальність – явище багатогранне, тому в її структурі виділяють такі найважливіші складники: усвідомлення необхідності діяти у відповідності з суспільними вимогами і нормами як соціальними цінностями; усвідомлення своєї безпосередньої ролі через наявність внутрішніх переконань, совісті, особистих інтересів і цілей; передбачення наслідків вибору, рішень і дій; критичність і постійний контроль за своїми діями, урахування їх наслідків для інших людей; прагнення особи до самореалізації в об'єктивному світі; самозвіт і самооцінка; готовність відповідати за свої дії [Філософський енциклопедичний словник, 2002: с. 87].

Сучасні енциклопедичні словники соціальних наук містять велику кількість визначень та тлумачень поняття «відповідальність», розкривають її різні види (юридична, політична, соціальна, моральна тощо) з відповідним акцентом на тих чи інших аспектах. Так, автори статті «Політична відповідальність» О. Куценко та А. Гринчук, що вміщена в енциклопедичному словнику «Соціологія політики», розглядають її як «інститут соціальної відповідальності суб'єктів політики за наслідки їхньої політичної діяльності» [Соціологія політики, 2009: с. 59]. Тобто звертають увагу на діяльнісний аспект. Так само розглядається відповідальність і в Соціологічному енциклопедичному словнику – це «обов'язок і готовність суб'єкта відповідати за ... дії, вчинки та їх наслідки» [Социологический энциклопедический словарь, 1998: с. 59]. У Філософському енциклопедичному словнику відповідальність розглядається переважно як оцінювальна категорія, за

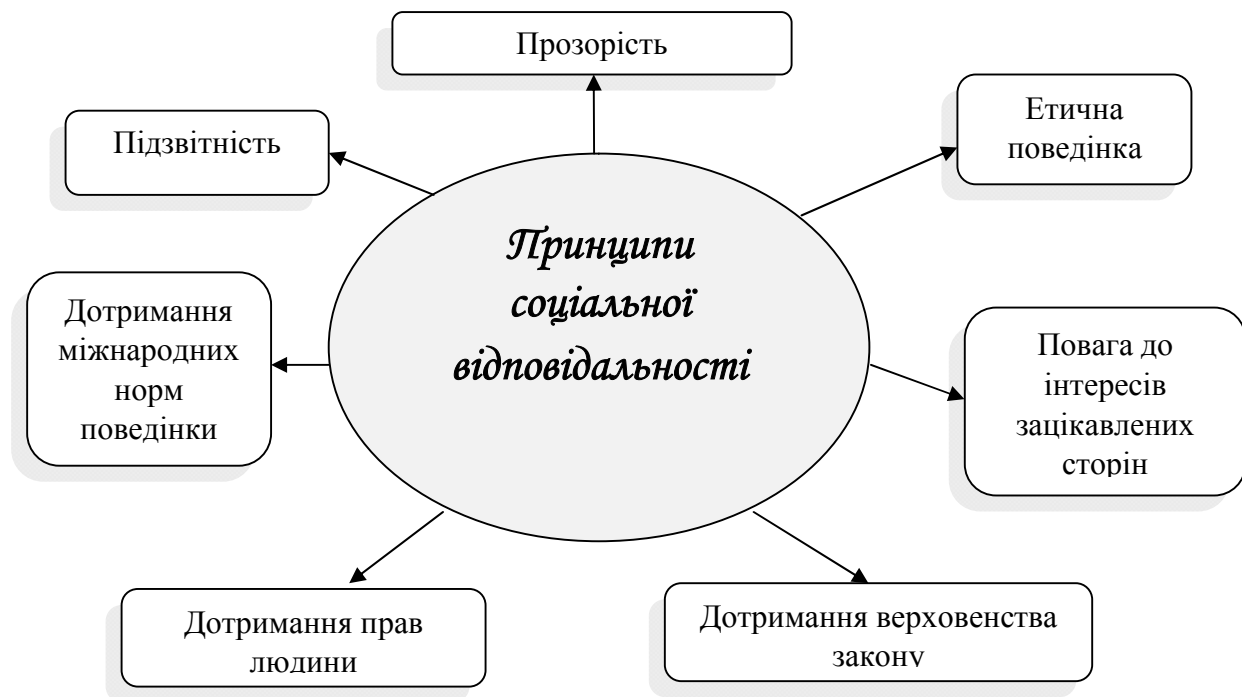
допомогою якої можна вимірювати це «філософсько-соціологічне поняття, яке характеризує міру відповідності особи, групи, прошарку, держави наявним вимогам, діючим соціальним нормам, правилам співжиття, правовим законам; співвідношення обов'язку і міри його виконання суб'єктом (особою, групою, класом)» [Філософський енциклопедичний словник, 2002: с. 87]. Ідеться про її моральну, суспільну сутність: «відповідальність виникає на основі соціальних норм і реалізується як через певні форми контролю (громадська думка, статут, закон), так і через усвідомлення суб'єктами духовно-практичної діяльності своєї суспільної ролі» [там само].

У сучасному соціально-гуманітарному дискурсі словосполучення «соціальна відповідальність» найчастіше використовують щодо бізнесу, корпорацій, великих підприємств (т.зв. «корпоративна соціальна відповідальність»). Поширеність корпоративної соціальної відповідальності в сучасних умовах обумовлена новим розумінням стратегічної конкурентоспроможності великого бізнесу, у якому разом із аспектами економічної й управлінської ефективності все більш значущою стає здатність компанії будувати з суспільством і державою цивілізовані відносини.

Концепція соціальної відповідальності найчастіше впроваджується компаніями добровільно, але останнім часом її активними пропагандистами починають виступати структури громадянського суспільства, а також державні й наддержавні органи й організації. Практика застосування соціальної відповідальності ґрунтується на певних принципах (див. рис. 2.1).

Існує багато причин, які сприяють активізації соціальних функцій бізнесу в сучасних умовах. В першу чергу треба відзначити світові тенденції, що визначають підвищення значущості корпоративної соціальної відповідальності: а) зростання населення нашої планети при обмеженості ресурсів; б) забруднення довкілля та глобальне потепління, що загрожують життю людей сьогодні та існуванню бізнесу завтра; в) прийняття більшістю країн більш жорстких законів щодо використання ресурсів та утворення шкідливих викидів; г) глобалізація ринків капіталу. До того ж значно підвищився рівень інформованості інвесторів та фінансових інститутів, котрі віддають тепер перевагу

більш стійкому бізнесу з точки зору фінансових, соціальних та економічних показників. Необхідно відзначити також підвищення значущості нематеріальних чинників економічного зростання, пов'язаних з розвитком людського потенціалу, здатністю до інновацій та сприйняття новітніх технологічних досягнень; прийняттям більшістю країн високих стандартів соціальної захищеності населення.



**Рис. 2.1. Принципи соціальної відповідальності**

За версією Світової ради компаній зі сталого розвитку, соціальна відповідальність компаній – це довгострокове зобов'язання компаній поводитися етично та сприяти економічному розвитку, одночасно покращуючи якість життя працівників та їхніх родин, громади й суспільства загалом. У міжнародному стандарті з соціальної відповідальності ISO 26000 соціальна відповідальність визначена як «відповідальність організації за вплив своїх рішень та діяльності (яка включає продукцію, послуги та процеси) на суспільство і навколишнє середовище, що реалізується через прозору й етичну поведінку, яка: сприяє сталому розвитку, в тому числі здоров'ю та добробуту

суспільства; враховує очікування зацікавлених сторін; відповідає чинному законодавству і міжнародним нормам поведінки; інтегрована в діяльність всієї організації і застосовується в її взаємовідносинах» [Международные стандарты, 2011: с. 185].

Згідно з Меморандумом про соціальну відповідальність бізнесу в Україні під визначенням «соціальна відповідальність бізнесу» слід розуміти відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, споживачів, працівників, партнерів, активну соціальну позицію компанії, яка полягає у гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем [Гуменна, 2009].

Таким чином, можна сказати, що *соціальна відповідальність* – це певний рівень добровільного реагування організації на соціальні проблеми.

**Соціальний аудит у контексті концепції корпоративної соціальної відповідальності.** Світовий досвід свідчить, що бізнес проходить три основні стадії позиціонування у суспільстві:

- первинне накопичення – боротьба з конкурентами за накопичення ресурсів, отримання економічних преференцій. Проте це не дає бізнесу соціального впливу на суспільство;

- самовиправдання бізнесу перед суспільством – спонсорство, патронаж, благодійність, роз'яснення цілей власного бізнесу, перспектив його розвитку. Проте ця діяльність не завжди гарантує покращення громадської думки, іміджу і репутації, а призводить до нецільових витрат бюджету, зниженню капіталізації, невдоволенню інвесторів та акціонерів і т.п. Поступово формується розуміння, що справа бізнесу – це не благодійність, а системні соціальні інвестиції;

- соціальна відповідальність, коли бізнес переходить від самовиправдання до розвитку конструктивних соціальних зв'язків з усіма суб'єктами соціального середовища.

Концепція соціальної відповідальності бізнесу у світі відома давно, проте серйозно нею почали займатися після Міжнародної конференції зі сталого розвитку, що відбулася у 1992 році в Ріо-де-Жанейро. Саме вона зафіксувала нові вимоги з боку світового

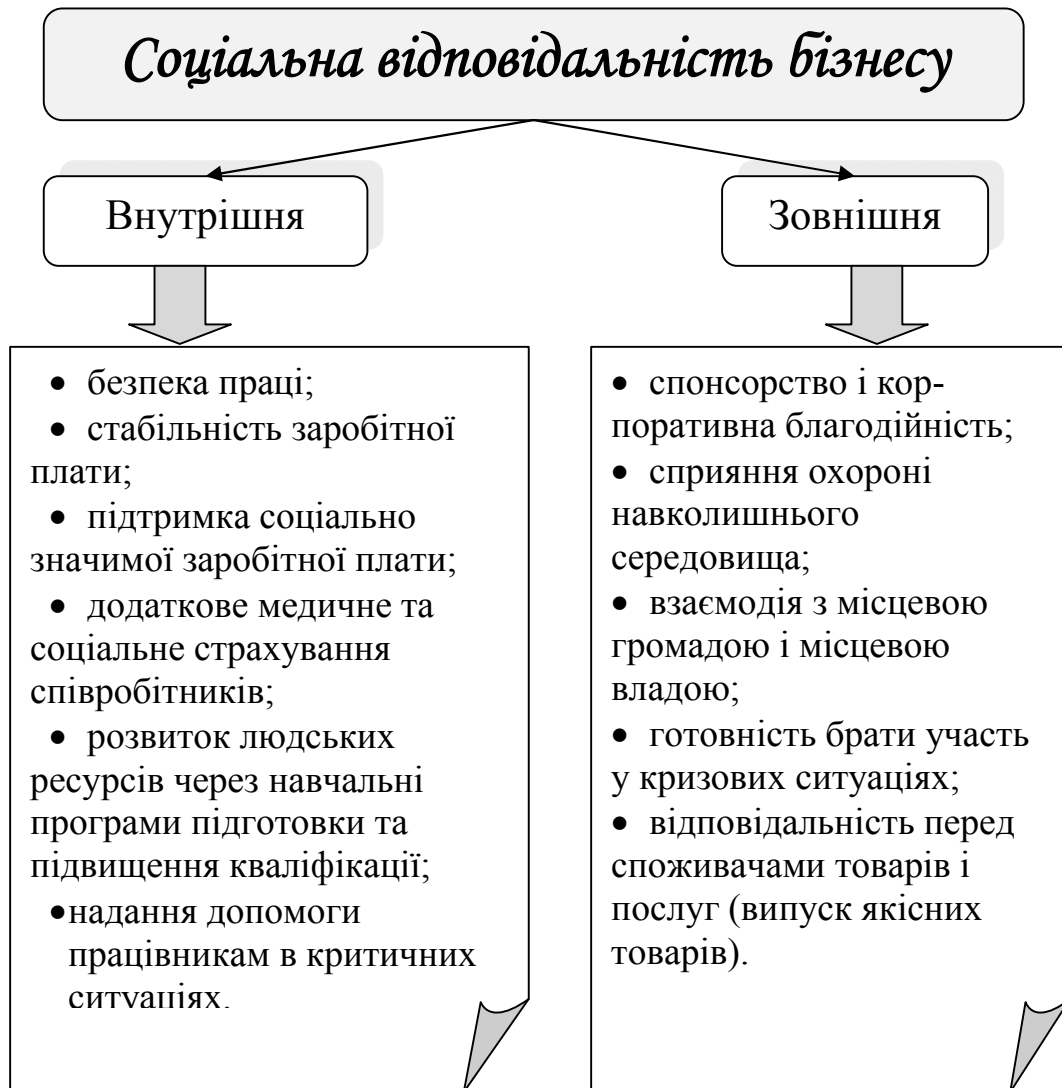
співтовариства до корпорацій щодо підвищення їх соціальної відповідальності. У цьому ж році американський дослідник Г. Беккер (США) отримує Нобелівську премію за розповсюдження економічного аналізу на соціальні науки. Зокрема ним були наведені економічні докази того, що корпорації максимізують об'єктивну функцію корисності та добробуту не тільки при укладанні договорів, але й при формуванні етичних норм спілкування й поведінки людей, їх традицій і звичок як неформальних соціальних інститутів.

Виділяють чотири основні підходи до визначення відповідальності бізнесу. *Перший підхід* полягає в тому, що будь-які дії в рамках юридичної законності вважаються соціально відповідальними: «у бізнесі немає місця етиці». З точки зору тих, хто дотримується цієї позиції, відповідальність підприємця ототожнюється з юридичною відповідальністю. *Другий підхід* характеризується словами: «Максимальний прибуток – єдиний обов'язок бізнесу». Прихильники цієї позиції зводять соціальну відповідальність до професійної відповідальності, яка диктується нормами взаємодії професіонала й наймача. Ті, хто дотримується *третього підходу*, передбачають, що в бізнесі є місце соціальній відповідальності, але розуміють її як інструмент або умову, яку менеджери використовують для досягнення цілей корпорації в економіці. Це своєрідна економічна відповідальність. *Четвертий підхід* передбачає, що соціально відповідальною є та організація, яка вважає себе морально відповідальною як перед людьми, які в ній працюють, так і перед усіма, хто знаходиться під впливом її діяльності. Це – морально-етична відповідальність. Ці підходи обумовлюють *типологію* соціальної відповідальності бізнесу (див. рис. 2.2).

Соціальна відповідальність бізнесу має певну структуру:

- *базова* соціальна відповідальність. Соціальний обов'язок бізнесмена;
- *нормативна* соціальна відповідальність. Громадський обов'язок бізнесмена;
- *філантропія*. Індивідуальна добродійність бізнесменів;
- *наднормативна* соціальна відповідальність компаній і корпорацій. Участь у вирішенні актуальних соціально-економічних проблем;

- *ініціативна* відповідальність. Відповідальність бізнесу за суспільство, за духовний і культурний розвиток громадян.



**Рис. 2.2. Типологія соціальної відповідальності бізнесу**

Прийнято розрізняти рівні соціальної відповідальності бізнесу – базовий, середній та вищий. *Базовий рівень* соціальної відповідальності передбачає своєчасну сплату податків, виплату заробітної плати, по можливості надання нових робочих місць. *Середній рівень* передбачає забезпечення працівників адекватними умовами не тільки роботи, але і життя: підвищення рівня кваліфікації, профілактичне медичне обслуговування, будівництво житла, розвиток соціальної сфери. *Вищий рівень* відповідальності передбачає благодійну діяльність.

Перехід до практики соціального аудиту зрештою відбувається за ініціативою приватного бізнесу, коли він починає усвідомлювати свою

соціальну відповідальність перед своїми діловими й соціальними партнерами, перед суспільством загалом. Соціальний аудит у сфері бізнесу найчастіше розглядається крізь призму концепції корпоративної соціальної відповідальності, яка здійснюється бізнесом на чотирьох рівнях:

- 1) *мікрорівень* - відповідальність перед працівниками (персоналом), партнерами, акціонерами та споживачами;
- 2) *мезорівень* - відповідальність перед місцевими спільнотами;
- 3) *макрорівень* - відповідальність перед державою;
- 4) *мегарівень* - відповідальність перед світовими спільнотами (див. рис. 2.3).

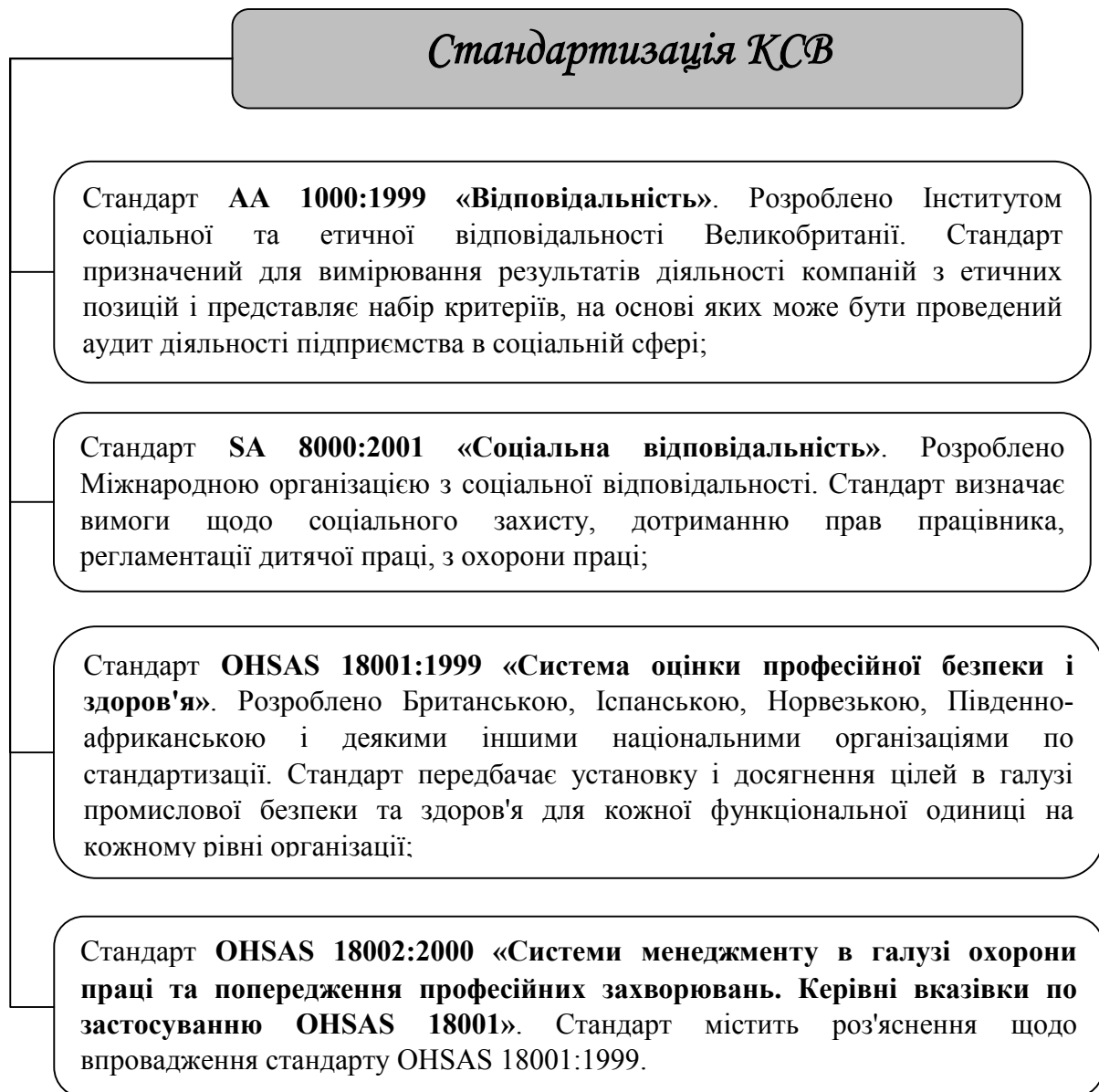


**Рис. 2.3. Напрями корпоративної соціальної відповідальності**

Отже, *корпоративна соціальна відповідальність бізнесу* – це кодекс ділової етики та добровільний внесок бізнесу в людській капітал, охорону оточуючого середовища та соціально-орієнтовані програми більш того мінімуму, якій передбачений державою. Характерними рисами соціально-відповідальної поведінки бізнесу є турбота про

благополуччя працівників компанії та зростання професійного рівня, дотримання прав людини та відмовлення від взаємодії з діловими партнерами, які порушили ці права, дотримання та добровільне прийняття підвищених екологічних вимог, підприємницька етика, реалізація проєктів в галузі сталого розвитку міста, регіону, країни.

Корпоративна соціальна відповідальність конкретизована у стандартах та показниках ефективності (див. рис. 2.4.)



**Рис. 2.4. Основні стандарти корпоративної соціальної відповідальності**



Основними показниками ефективності корпоративної соціальної відповідальності є:

- середньоспискова чисельність працівників;
- коефіцієнт плинності кадрів;
- рівень фактичних витрат на внутрішнє і зовнішнє навчання за звітний період до середньоспискової чисельності працівників в тому ж періоді;
- частка жінок у складі керівних органів підприємства як процентне відношення середньоспискової чисельності персоналу категорії «керівники жіночої статі» до середньоспискової чисельності персоналу облікового складу категорії «керівники» за звітний період;
- частка співробітників, охоплених колективними договорами як процентне відношення загального числа працівників облікового складу, охоплене колективними договорами в звітному періоді до середньоспискової чисельності працівників за цей же період;
- число випадків трудових суперечок на 1000 чоловік;
- число випадків дискримінації прав на робочому місці;
- наявність угод (меморандумів) про співпрацю з органами влади;
- наявність угод про співпрацю з некомерційними і неурядовими організаціями;
- відомості про участь підприємства в роботі асоціацій, нарад, комісій, у тому числі галузевих об'єднань бізнесу, комітетів, робочих груп;
- сумарний обсяг основних податкових і неподаткових відрахувань;
- коефіцієнт співвідношення середньомісячної з/п працівників організації в регіоні;
- коефіцієнт відповідності робочих місць вимогам охорони праці;
- коефіцієнт частоти нещасних випадків на 1000 працівників;
- коефіцієнт тяжкості нещасних випадків, число днів непрацездатності на 1 страховий випадок;
- загальний показник травматизму на виробництві (із смертельним результатом включно);

- коефіцієнт зміни чисельності потерпілих працівників із смертельним результатом;
- динаміка витрат на проведення атестації персоналу по охороні праці;
- динаміка фундації заробітної платні;
- динаміка середньомісячної заробітної платні на одного працівника;
- обсяг добровільних внесків і інвестицій на підтримку соціальної інфраструктури, соціальних програм, пожертвування;
- динаміка витрат на інструментальні виміри і гігієнічну оцінку робочих місць;
- обсяг добровільних зобов'язань на пенсійне забезпечення працівників;
- динаміка середньомісячної заробітної платні на одного працівника.

Відповідно до цього основними компонентами соціального аудиту корпоративної соціальної відповідальності є визначення:

- рівня обов'язків (своєчасна виплата робітникам зарплати, сплата податків, дотримання законодавства у сфері охорони оточуючого середовища, техніки безпеки та здоров'я робітників, етика поведінки в рамках законодавства та кодексу корпоративної поведінки);
- рівня благодійності (традиційна адресна благодійність, стратегічна, яка забезпечує стратегічний інтерес компанії – програми допомоги та спонсорство);
- рівень соціальної відповідальності перед персоналом (наявність розширеного пакету соціальних послуг робітникам, створення власної (корпоративної) пенсійної системи, реалізація внутрішньофірмових програм з медичного обслуговування, організації харчування та відпочинку, розвитку фізкультури та спорту, забезпечення житлом, підготовка та перепідготовка кадрів, вдосконалення організації та культури виробництва і т.п.);
- рівень соціальних інвестицій (цілеспрямована довгострокова соціо-еколого-економічну політику компанії на території присутності, спрямовану на вирішення суспільно значущих задач та, що має на увазі

взаємне вкладання ресурсів представників місцевих спільнот та які приносять взаємні вигоди усім учасникам);

- рівень венчурної філантропії (нестандартної благодійної діяльності, що виникла в результаті інтегрованих у філантропічну діяльність принципів та стратегій венчурного підприємництва).

Таким чином, подібний соціальний аудит є ефективним інструментом управління нематеріальними активами компанії, що потребує значних зусиль як від бізнесу, так і від соціального аудитора. Невипадково соціальний аудит практикується саме тими бізнесовими структурами, які зацікавлені виходом на міжнародні ринки та залучення іноземних інвесторів.

**Аудит соціально-трудова відносин (аудит персоналу, аудит системи управління людськими ресурсами).** Аудит соціально-трудова відносин полягає у оцінці таких чинників, як аналіз компетенцій; виявлення знань, необхідних на майбутнє; порівняння навиків співробітників з потребами організації, підприємства, фірми і т.п., які виникнуть у майбутньому та визначення того, на що необхідно звернути увагу. А для компаній, орієнтованих на корпоративну соціальну відповідальність, додається ще один чинник – оцінка професійних навичок, необхідних для роботи в економіці «стійкості». Зокрема вони враховують специфіку роботи в умовах обмежених економічних та природних ресурсів, постійно зростаючої уваги до екологічних та соціальних ризиків, політичної нестабільності.

Основними індикаторами аспекту трудова відносин, які враховуються під час аудиту персоналу та управління людськими ресурсами та входять до індикаторів глобальної ініціативи звітності (GRI) у аспекті трудова відносин є: загальна чисельність співробітників (тип зайнятості, трудовий договір, регіони); загальна кількість співробітників та плінність кадрів (вікові групи, стать, регіони); пенсійні зобов'язання компанії; виплати та пільги, які надають співробітникам з повною зайнятістю (за видами діяльності); відсоток працівників, які працюють за колективним договором; мінімальний період повідомлення про зміни у діяльності організації (у тому числі, чи визначено це у колективному договорі); процедури найму місцевого населення й доля вищого

керівництва з місцевого населення; цілі, результативність, механізм навчання персоналу; лояльність персоналу (відсоток працівників відносно яких періодично здійснюється оцінка результативності та розглядаються кар'єрні можливості); програми охорони здоров'я і безпеки; програми підвищення кваліфікації та навчання протягом усього життя, які сприяють можливостям працевлаштування працівників та підтримки після завершення кар'єри у відповідній організації; відсоток співробітників, представлених у офіційних комітетах з охорони праці та здоров'я працівників, які допомагають відстежувати виконання законодавства і корпоративної політики та надають рекомендації відносно цих програм; рівень травматизму, професійних захворювань, коефіцієнт днів на лікарняному та коефіцієнт відсутності на робочому місці (за видами діяльності); склад керівних органів та склад персоналу за статтю, віком, належності до груп меншин і т.п.; співвідношення чоловіків та жінок (за посадами та видами діяльності); загальна кількість випадків дискримінації та прийнятих за ними заходів; діяльність, яка може порушити право на свободу асоціацій і колективних переговорів та заходи щодо забезпечення цих прав; діяльність, пов'язана з використанням примусового або обов'язкової праці та дії з її викорінення; відсоток працівників служби безпеки, які пройшли навчання з політики та процедур компанії по відношенню до прав людини, пов'язаних з діяльністю компанії. Іншими словами, мета аудиту соціально-трудових відносин полягає у тому, щоб визначити потенціал людських ресурсів організації, а також можливості ефективного використання цих ресурсів як соціального капіталу.

У узагальненому вигляді фактори соціально-трудових відносин, які підлягають соціальному аудиту представлені на рис. 2.5.

На підставі вищезначених індикаторів формується програма соціального аудиту, яка включає наступні компоненти:

- діагностику соціального капіталу;
- діагностику управлінського капіталу;
- оцінювання кадрового потенціалу;
- аудит функцій управління персоналом;

- аудит системи управління людськими ресурсами, який включає: аудит формування персоналу, аудит робочих місць та найму персоналу, аудит звільнень, аудит винагород, аудит умов праці та безпеки, аудит організації та нормування праці, аудит оплати праці, аудит системи управління розвитком персоналу, оцінювання ефективності системи управління людськими ресурсами в організації.



**Рис 2.5. Елементи соціально-трудова відносин, які підлягають соціальному аудиту**

Існує європейська практика, коли компанії замовляють лише окремі компоненти аудиту соціально-трудова відносин. Основними затребуваними (популярними) компонентами аудиту соціально-трудова сфери є соціальний аудит системи управління людськими ресурсами,

аудит формування персоналу та аудит системи управління розвитком персоналу.

*Аудит системи управління людськими ресурсами* – це системний процес отримання та узагальнення об'єктивних даних із залучення, використання та розвитку персоналу в компанії, оцінки їх відповідності правовим нормам, критеріям соціальної та економічної ефективності, стратегії розвитку організації. Мета аудиту системи управління людськими ресурсами – діагностика соціальної та економічної ефективності системи управління персоналом, оцінювання її відповідності міжнародним стандартам, національним законодавством, корпоративним стандартам, обґрунтування шляхів її удосконалення.

*Аудит формування персоналу* – це оцінювання якості планування персоналу. Планування персоналу полягає у визначенні потреб організації у необхідних для неї за чисельністю та професійній підготовці кадрів з урахування стратегії розвитку компанії. Мета аудиту формування персоналу – оцінити відповідність планової чисельності персоналу, якісного складу працівників цілям та завданням компанії, інтересам співробітників. Організаційні, соціальні та економічні аспекти аудиту полягають у тому, щоб оцінити методіку планування, відповідність плану з кадрів стратегії розвитку компанії.

*Аудит системи управління розвитком персоналу* – це оцінювання соціальної та економічної ефективності заходів, що забезпечують оволодіння працівниками знаннями, вміннями та навичками, необхідними для підвищення конкурентоспроможності компанії та персоналу. Включає у себе аудит управління діловою кар'єрою, мета якого зводиться до оцінювання можливостей горизонтального та вертикального просування кадрів за професійно-кваліфікаційними посадами (див. рис. 2.6).

У якості критеріїв ефективності функціонування служби управління персоналом компанії доцільно використовувати наступні індикатори:

- відповідність рівня професійної підготовки фахівців і менеджерів служби управління персоналом складності завдань, які вони вирішують;

- відповідність розроблених корпоративних стандартів трудовому законодавству;
- відповідність розроблених корпоративних стандартів у сфері управління людськими ресурсами стратегії кадрової політики компанії;
- кількість судових звернень співробітників на неправомірні кадрові рішення;
- оцінка якості послуг, які надає служба управління персоналом іншим структурним підрозділам;
- рівень співпраці з менеджерами та співробітниками інших структурних підрозділів.



**Рис. 2.6. Рівні соціального аудиту служби управління персоналом підприємства**

Основними методами збору інформації під час аудиту соціально-трудова відносин є:

1) *спостереження*. Відвідування службових приміщень, спостереження за персоналом у процесі роботи, вивчення їх поглядів, інтересів надають важливу для соціального аудиту персоналу інформації про фізичний стан соціально-трудової сфери у компанії. За допомогою спостереження можна визначити стан трудової дисципліни, темп роботи, умови праці, міжособистісні та міжгрупові відносини;

2) *спеціальні нотатки*, які робить персонал, на прохання аудитора, протягом певного часу за визначеними критеріями;

3) *спеціальні звіти*, які роблять окремо відібрані співробітники, на прохання аудитора, за певними аспектами проблеми, і які включають власне бачення співробітником визначених проблем. Такі звіти допомагають соціальному аудиторі визначити відповідність діяльності у сфері управління персоналом вимогам законодавства, кадрової політики компанії, а також виявити проблемні місця. Також у ході аудиту персоналу доцільно використовувати звіти про безпеку та здоров'я, систему винагород та штрафів, про права людини, рівень конфліктогенності, про систему підвищення кваліфікації і т.п.;

4) *бесіди* (інтерв'ю), це найбільш популярний інструмент збору інформації, необхідної для аналізу ситуації у компанії, виявлення суджень працівників за певними питаннями. У ході інтерв'ю кожний наступний факт доповнюється, виправляється або спростовує попередній, розкриває побічні факти та неочікувані взаємозв'язки, впливи та обмеження;

5) *анкетування* дозволяє отримати необхідну кількість фактів з певної проблеми від більшої кількості різних груп працівників, а методика проведення анкетування дозволяє підвищити релевантність отриманої інформації;

6) *«огляд відносин»* – це різновид опитувань у сучасній практиці управління персоналом. Використовується для того, щоб дізнатися як працівники оцінюють свого керівника, свою роботу, діяльність служби управління персоналом. Відповіді групуються для аналізу з метою виявлення чинників ризику у системі взаємовідносин у колективі;



7) зустрічі для збору даних передбачають організацію аудитором спеціальних групових обговорень (семінарів), мета яких – отримання адекватної інформації з визначеної проблеми;

8) *аудиторський експеримент* використовують для отримання інформації про наслідки того чи іншого управлінського впливу, що дозволяє аудитору сформулювати рекомендації про необхідні зміни.

Отже, для формування обґрунтованих висновків та рекомендації у ході аудиту соціально-трудових відносин необхідно вивчати не лише кількісні та якісні характеристики персоналу, але й увесь спектр кадрових управлінських процедур і функцій управління персоналом, через які досягається забезпечення інтересів компанії.

### **Соціальний аудит у системі соціального діалогу і партнерства.**

У сучасній системі соціально-трудових відносин соціальний діалог та пов'язані з ним системи соціального партнерства і соціального аудиту стають глобальною світовою тенденцією. Інтенсивний процес розвитку соціального аудиту в країнах з розвинутою ринковою економікою характеризується значним зростанням кількості корпорацій, організацій, регіонів, які звертаються до послуг соціального аудиту; відбувається формування правової бази соціального аудиту як на національному, так і на міжнародному рівнях; активно розробляються міжнародні та галузеві стандарти соціальної відповідальності тощо.

Сьогодні, на підставі вивчення досвіду інтенсивного розвитку соціального аудиту в європейських країнах, з одного боку, та враховуючи світовий досвід становлення й розвитку соціального діалогу, з іншого, відображення цих процесів в розвитку науки, фундаментальних та прикладних наукових дослідженнях і т. ін., дослідники констатують певний збіг важливих характерних рис соціального аудиту та соціального діалогу. Зокрема:

- якщо розвиток соціального аудиту відображається в інтенсивному зростанні числа корпорацій, спільнот та угод різних країн і регіонів, які використовують послуги соціального аудиту, то розвиток соціального діалогу як важливого механізму регулювання соціально-трудових відносин відображається у вдосконаленні системи взаємних консультацій, переговорів, угод на державному, галузевому,

територіальному рівнях, укладання колективних договорів на підприємствах або в їхніх підрозділах, укладання індивідуальних трудових контрактів між роботодавцем та працівником, а також системи вирішення трудових спорів.

- якщо формування правової бази соціального аудиту здійснюється як на національному, так і на міжнародному рівнях, а стандарти соціальної відповідальності формуються і в міжнародному, і в галузевому форматі, то й правова база соціального діалогу має, як правило, два основних рівня – національний та міжнародний (Конвенції та Рекомендації Міжнародної Організації Праці), а правова база на національному рівні завжди відображає галузеву специфіку;

- сьогодні в усьому світі спостерігається активна організаційна інституціоналізація системи соціального аудиту: формуються асоціації практиків, функціонують агенції соціального аудиту тощо, аналогічні процеси відбуваються й у розвитку системи соціального діалогу: на усіх рівнях регулювання соціальних відносин формуються (в Україні в тому числі) відповідні тристоронні партнерства та угоди;

- у рамках сучасних суспільних наук (в першу чергу, економічної та соціологічної) формується особливий науковий напрямок – соціальний аудит, що має свій предмет вивчення та спирається на відповідні технології та методики; а теорія та ідеологія соціального партнерства вже декілька десятиліть є одним з провідних напрямків дослідження стану та основних тенденцій розвитку суспільних відносин, їх регулювання з метою досягнення соціальної стабільності як на локальному, так і на національному рівнях.

Нарешті, важливою ознакою розвитку соціального аудиту є його розуміння як важливої складової механізму виявлення, фіксації рівня соціальної відповідальності держави, бізнесу, інститутів громадянського суспільства.

Взаємозв'язок соціального аудиту та соціального діалогу обумовлює відповідну поведінку суб'єктів цих процесів. Основними фігурантами, суб'єктами, замовниками соціального аудиту є підприємці та роботодавці – через менеджмент, що представляє їх інтереси і,

відповідно, наймані працівники – через професійні спілки, що представляють їх інтереси на підставі українського законодавства.

Логіка розвитку соціального аудиту показує, що його суб'єктний рівень мають представляти не тільки керівники, власники крупних організацій, корпорацій (як це спостерігається сьогодні), але всі три основні суб'єкти системи соціального діалогу – органи державної влади та місцевого самоврядування, профспілки як представники найманих робітників, об'єднання підприємців, роботодавців як представники бізнес-класу. Тобто соціальний аудит реально сприймає принцип трипартизму, що є основною засадою ефективного функціонування системи соціального діалогу.

Як бачимо, між процесами становлення та функціонування соціального аудиту та соціального діалогу існує органічний взаємозв'язок і так само органічною є інтеграція соціального аудиту в систему соціального партнерства як важливого елемента механізму цієї системи. Виходячи зі свого соціального призначення та соціальної потреби, інтегрований в систему соціального партнерства соціальний аудит зможе вирішувати наступні завдання:

- визначати соціальний клімат, виявляти основні тенденції розвитку соціальних відносин на підприємстві;
- виявляти основні чинники, що можуть дестабілізувати внутрішнє соціальне середовище та вимірювати стійкість підприємства (організації), і одночасно – визначати важливі інтереси персоналу, на підставі яких можна згуртувати трудовий колектив;
- встановлювати основні причини виникнення соціальних ризиків та вивчати різні варіанти їх мінімізації;
- діагностувати соціальні відносини на різних рівнях їх розвитку;
- фіксувати порушення правових норм міжнародного та національного законодавства в галузі соціальних відносин, невідповідності реальної соціальної ситуації міжнародним стандартам та моральним нормам на різних рівнях регулювання соціально-трудова відносин;

- досліджувати умови й зміст різних угод та колективних договорів, що підвищить рівень виконання взаємних обов'язків соціальних партнерів;

- визначати специфіку змісту інтересів та вимог найманих працівників на державному, галузевому, регіональному та територіальному рівнях, на підприємствах великого, середнього та малого бізнесу;

- обґрунтовувати вимоги та очікування найманих працівників та визначати джерела задоволеності цих потреб;

- надавати об'єктивну й більш широку інформацію (в порівнянні з даними офіційної статистики, документами політичних партій, матеріалами різних наукових центрів та інформаційних фондів) щодо соціального становища в різних галузях національної економіки та в цілому в країні;

- визначати рівень реалізації національних соціальних проєктів, в тому числі шляхом проведення конкурсів з соціальної тематики;

- залучати приватний бізнес до більш широкої та масштабної благодійної діяльності, фінансування соціальних об'єктів та проєктів із захисту навколишнього середовища;

- розробляти практичні рекомендації оперативного, тактичного та стратегічного характеру з управління людськими ресурсами тощо.

Реалізація цих завдань перетворює соціальний аудит на важливий чинник удосконалення системи соціального діалогу в цілому, підвищення ефективності механізму її функціонування.

Існують об'єктивні підстави зацікавленості суб'єктів соціального діалогу в соціальному аудиті.

Для бізнес-партнера соціальний аудит – це інструмент, який дозволить більш ефективно управляти людськими ресурсами та усвідомити, що інвестиції приватного бізнесу в людський капітал можуть стати найефективнішими з точки зору основних цілей стратегічного менеджменту, оскільки соціальна функція починає все більшою мірою обумовлювати економічну функцію підприємництва (отримання прибутку). Крім того, соціальний аудит дозволить довести суспільству та соціальним партнерам, що приватний бізнес може бути

соціально відповідальним; за його допомогою можна охопити системою обстеження соціоекономічних відносин не тільки великі корпорації, але й суб'єктів середнього та малого бізнесу; розподілити витрати на аудиторські послуги з іншими замовниками соціального аудиту, а також використовувати прозорість результатів об'єктивного аудиторського обстеження в боротьбі з тіньовими методами господарської діяльності, контрафактною, фальсифікованою продукцією тощо.

Основна зацікавленість профспілок у соціальному аудиті полягає в тому, що їх участь у ньому дозволить відмовитися від застосування силових методик у відносинах між роботодавцями та найманими робітниками; включити в об'єкт аудиторського обстеження умови різних колективних договорів та угод, що, безумовно, збільшує рівень виконання взаємних зобов'язань соціальних партнерів. Хоча й до сьогодні реальних паритетних відносин між профспілками та роботодавцями (бізнес-партнерами) не встановлено.

Процес упровадження соціального аудиту через профспілки ускладнюється тим, що, по-перше, соціальний аудит, як й інші процедури соціального діалогу, повинен бути добровільним, проте сучасний стан профспілкового руху на підприємствах може спровокувати його формалізацію та перетворення на одну з чисельних імітаційних схем. По-друге, не визначена фінансова складова соціального аудиту, яка ускладнює процес розрахунків з аудиторами. Логічно, що профспілкова сторона бере участь у соціальному аудиті через аналітику та експертизу соціальних складових, заробітної платні, правових питань, охорони праці. Вважається, що профспілкова аналітика відповідає реальній ситуації на підприємстві чи установі. У той же час, партнери профспілок в аудиті повинні забезпечувати фінансову підтримку процесу, який призводить до значного підвищення для них плати за участь. Це входить у пряме протиріччя з самим характером бізнесу.

Існує ризик, що така модель соціального аудиту може стати не механізмом соціального партнерства, а інструментом впливу й навіть тиску на профспілки з боку бізнес-структур [Дубровский, 2009: с. 119]. Проте, безсумнівно, попри можливі ризики та складнощі, соціальний

аудит дозволить профспілкам також розширити базу аудиторського обстеження, оскільки критеріями соціального аудиту можуть бути й етичні норми, зафіксовані в корпоративних кодексах; конкретні інтереси найманих робітників, їх позиції, очікування та джерела їх задоволення, конкретні умови збільшення соціальних витрат в залежності від темпів розвитку національної економіки та окремих підприємств на галузевому та регіональному рівнях.

Оцінюючи практичну значущість застосування соціального аудиту, зауважимо, що він може бути ефективним інструментом в розробці державної соціальної політики, оскільки результати аудиторського обстеження дозволять владі отримати найбільш широку та достовірну інформацію щодо соціального клімату на всіх рівнях господарської діяльності та мати можливість більш цілеспрямовано й ефективно впливати на всю систему соціальних відносин. Крім того, соціальний аудит може бути використаний з метою організації діалогу між соціальними партнерами і як інструмент налагодження співпраці між державною владою та інститутами громадянського суспільства.

### ***Питання для самоперевірки:***

1. Що ви розумієте під соціальною відповідальністю?
2. Наведіть приклади позиціонування бізнесу у суспільстві?
3. Охарактеризуйте основні рівні соціальної відповідальності бізнесу.
4. Назвіть основні стандарти корпоративної соціальної відповідальності.
5. У чому полягає сутність аудиту соціально-трудова відносин?
6. Як соціальний аудит сприяє формуванню соціального партнерства?



*Рекомендована література до теми:*

Гуменна О. В. Соціальна відповідальність бізнесу в контексті інноваційного розвитку економіки URL: [www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc\\_Gum/Nvamu/Ekon/2009\\_7/09gavdoe.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Nvamu/Ekon/2009_7/09gavdoe.pdf).

Дубровский И. М., Дубровский М. Л. Профсоюзы Украины в возможной схеме социального аудита / Современное профсоюзное движение Украины: задачи и возможности. Харьков, 2009. 236 с.

Мазурик О. В., Єрескова Т. В. Соціальний аудит в системі соціального управління. / Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: збірн. наук. праць. Харків: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2008. С. 230-233.

Международные стандарты социального аудита / Сост. О. В. Мазурик, Ю. С. Билоног, Е. Г. Ярышева. Донецк: ЦСА, 2011. 508 с.

Кравченко С. А. Социологический энциклопедический русско-английский словарь: более 10000 единиц. Москва: ООО «Издательство Астрель»; ООО «Издательство АСТ»; ООО «Транзиткнига», 2004. 511 с.

Соціологія і психологія: [навч. посібник / за ред. Ю. Ф. Пачковського. Київ: Каравела, 2009. 760 с.

Філософський енциклопедичний словник / [голова редкол. : В. І. Шинкарук]. Київ: Абрис, 2002. 744 с.



## ТЕМА 5. АУДИТ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

*Громадський аудит: сутність, форми, принципи та переваги.*

*Аудит правоохоронних органів.*

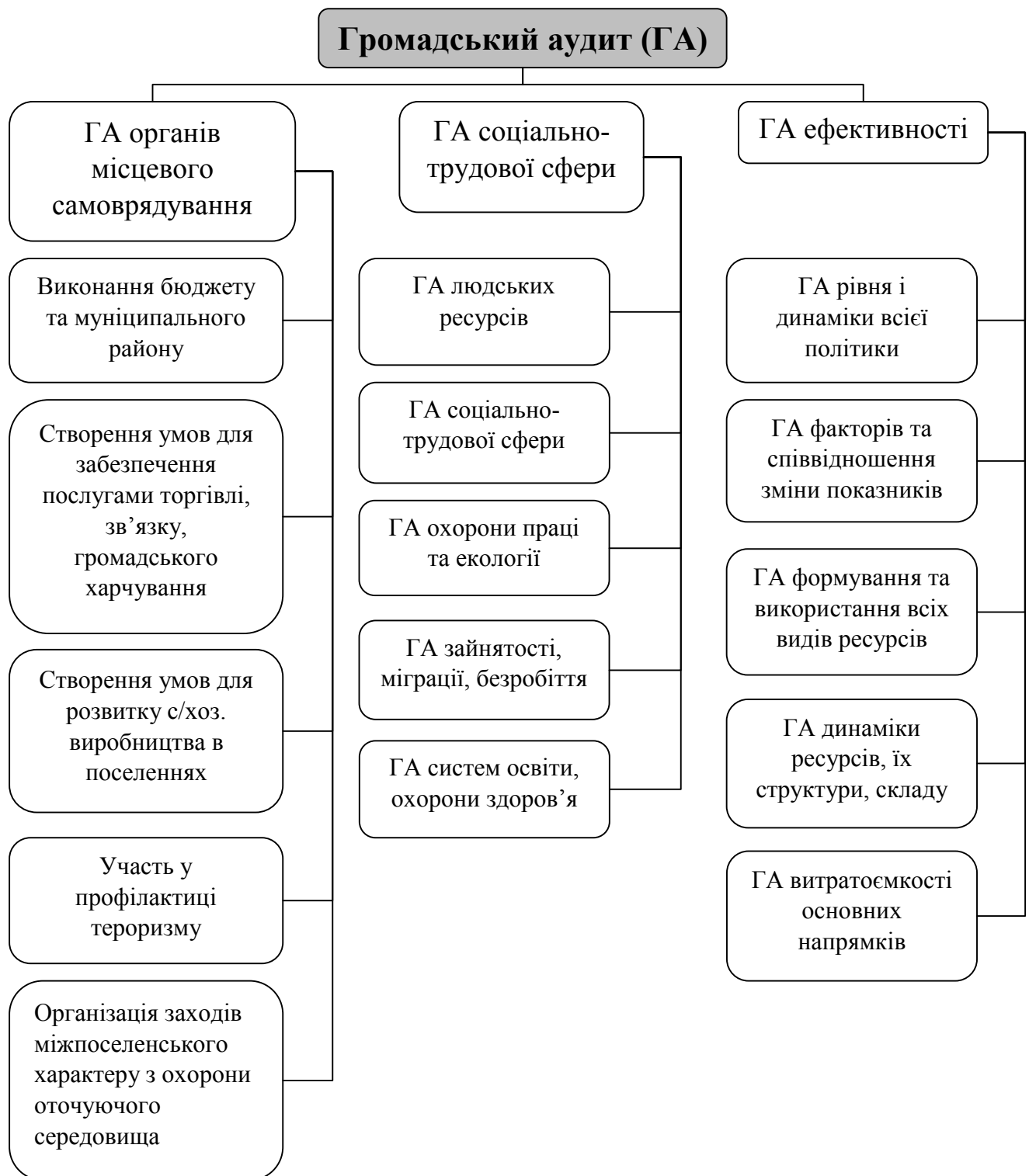
*Аудит реалізації державних соціальних програм  
та соціальної політики.*

*Аудит управлінських рішень у сфері демографічної політики.*

**Громадський аудит.** Громадський аудит є новим ефективним інструментом регулювання соціальних відносин, основна мета якого полягає у оцінці рівня роботи місцевої влади всіх рівнів та різноманітних категорій. Основними напрямками громадського аудиту є:

- виконання програм соціально-економічного розвитку;
- об'єктивне оцінювання необхідності державної підтримки певних сфер життєдіяльності на місцевому рівні (освіта, медицина, інфраструктура і т.п.), адресних дотацій, субвенцій та субсидій, а також виявлення їх реальних обсягів;
- збір інформації й аналіз стану нормативно-правової бази на муніципальному рівні, оцінювання реалізації муніципальних програм соціально-економічного розвитку;
- оцінювання діяльності державних та місцевих органів влади з проведення соціально-економічних, бюджетної та адміністративної реформ;
- оцінювання інфраструктурних державних та муніципальних можливостей для реалізації великих інвестиційних проєктів, виявлення формальних і неформальних бар'єрів для розвитку підприємництва та ведення бізнесу, здійснення інвестиційних проєктів;
- оцінювання території трудового, демографічного та міграційного балансів території, формування людських ресурсів, розвитку етно-національної та конфесійної співпраці (див. рис. 2.7).





**Рис. 2.7. Основні форми громадського аудиту**

Громадський аудит базується на певних принципах. *Принцип прозорості результатів та відкритості* обумовлює відкритий та чесний обмін інформацією, в першу чергу, між соціальними партнерами, іншими зацікавленими сторонами, у широкій гласності

результатів, доведення до відома не тільки замовників, а й всіх зацікавлених сторін. Висновки громадського аудиту повинні відповідати принципу *транспарентності*, що означає слугувати інформаційною основою для прийняття практичних заходів, спрямованих на сталий та довгостроковий розвиток. Процедура оцінювання повинна мати *об'єктивний та незалежний характер*, тобто, аудит повинен здійснюватися висококваліфікованими незалежними фахівцями. Забезпечувати *представництво зацікавлених сторін* при проведенні та обговоренні результатів громадського аудиту, особливо тих категорій, які, як правило, не мають належного впливу в прийнятті рішень; *співставність показників громадського аудиту та його результатів*: показники повинні давати можливість об'єктивного порівняння з нормами, встановленими державою, органами місцевого самоврядування та суспільством, а також мати можливість подальшого порівняння з власними досягнутими раніше результатами; *комплексність та регулярність*, адже при проведенні аудиторського обстеження необхідно давати оцінку аналізу причин та факторів у їх взаємозв'язку та взаємозалежності, враховуючи, що оцінка не може бути одномоментною.

Основними перевагами громадського аудиту є:

- 1) отримання об'єктивної релевантної інформації про реальний стан соціальної сфери як на загальнодержавному, так і на місцевому рівнях;
- 2) поява реальної можливості досягнення соціальної стабільності суспільства як на загальнодержавному, так і на місцевому рівнях;
- 3) на підставі використання висновків, які надаються незалежними та висококваліфікованими аудиторами у форматі аналітичного звіту, місцеві органи влади можуть примати більш виважені рішення;
- 4) підвищення рівня соціальної відповідальності кожного з соціальних партнерів, на основі довіри та відкритого обміну інформацією;
- 5) узгодження національної, регіональної та місцевої соціально-економічної політики;
- 6) посилення контролю виконання рішень органів влади, соціально-економічних програм, що буде ще однією гарантією

забезпечення соціальної стабільності як на загальнодержавному, так і на місцевому рівнях.

Отже, зацікавленість органів державної влади та місцевого самоврядування у використанні громадського аудиту може бути виражена в тому, що вони мають можливість отримати адекватну та об'єктивну інформацію про суспільні відносини у відповідних галузях соціоекономіки та екології на всіх рівнях; викрити латентні форми соціальної напруженості та своєчасно вжити превентивні заходи; більш ефективно регулювати соціоекономічні відносини через механізми системи соціального партнерства; постійно проводити дослідження, аналіз та оцінювання ефективності діяльності органів виконавчої влади; перевіряти ступінь реалізації національних проєктів соціальної спрямованості на місцях тощо.

**Аудит правоохоронних органів.** Управління якістю діяльності правоохоронних органів є загальною світовою тенденцією останніх десятиліть. Необхідність цього управління обумовлена тим, що суспільство повинно мати уявлення, наскільки діяльність правоохоронних органів, як суб'єкт соціальної взаємодії, відповідають ключовим цінностям у демократичному суспільстві. Без проведення регулярного та стандартизованого оцінювання діяльності правоохоронних органів отримати таке розуміння неможливо.

Останніми роками управління якістю діяльності правоохоронних органів у міжнародній практиці стає все більш актуальним, адже система правоохоронних органів постійно реагує на соціально-політичні та економічні виклики функціонування соціуму. Серед таких викликів – низький рівень довіри та впевненості громадян у ефективній, а іноді, й правомірній діяльності правоохоронних органів на усіх рівнях. Означена проблема є результатом слабкої взаємодії між правоохоронними органами та громадянським суспільством, що посилюється на вітчизняному просторі пострадянським сприйняттям громадянами працівників правоохоронних органів.

Аудит правоохоронних органів спрямований на:

- отримання інформації про функціонування правоохоронних органів, як соціального інституту;
- аналізувати роботу відповідно до існуючих у суспільстві очікувань щодо діяльності правоохоронних органів;

- своєчасно діагностувати існуючі ризики поточної діяльності та прогнозувати можливі проблеми, розробляти ефективні превентивні заходи;

- раціонально розподіляти ресурси та формулювати вимоги (запити) щодо підтримки з боку держави та громадянського суспільства;

- створювати фактичне обґрунтування управлінських рішень, стратегічних та поточних планів;

- забезпечувати задоволення існуючої в суспільстві вимоги щодо прозорості та підзвітності правоохоронних органів;

- зміцнювати соціально-психологічний клімат у колективах правоохоронних органів, посилювати позитивну мотивацію працівників, своєчасно реагувати на виклики стабільності та злагодженості колективу.

Система індикаторів діяльності правоохоронних органів може містити як кількісні, так і якісні показники.

Основними кількісними показниками може бути кількість зареєстрованих злочинів та відсоток їх розкриття; відсоток завершених карних справ і переданих в судові органи; відсоток винесених обвинувачуваних і виправданих вироків; стан адміністративної практики і службової дисципліни серед особового складу; кількість створених при органах внутрішніх справ добровільних громадських формувань правоохоронної спрямованості та результативність їх функціонування тощо.

Серед якісних показників найчастіше використовують рівень задоволеності населення роботою органів внутрішніх справ в цілому, окремих підрозділів і працівників; ступінь довіри до них; ступінь готовності громадян надавати підтримку і сприяння їм у роботі тощо.

Отже, особливість аудиту правоохоронних органів полягає у тому, що він потребує специфічного організаційного забезпечення у межах всієї системи правоохоронних органів. Важливо також враховувати, що обов'язковому оприлюдненню підлягає лише та частина результатів соціального аудиту, яка стосується результатів опитування громадян, а також окремі статистичні показники діяльності правоохоронних органів. Рішення про проведення соціального аудиту є внутрішнім вибором конкретних підрозділів правоохоронних органів, хоча не

виключена можливість його виконання за рекомендаціями відповідних урядових установ.

**Аудит реалізації державних соціальних програм.** Виходячи з того, що соціальний аудит, у широкому сенсі, це також і аналіз ефективності соціальних програм і перевірка їх відповідності обраним стандартам, однією з найбільш актуальних в практиці реалізації соціальної політики є проблема оцінювання *ефективності соціальних інтервенцій*. Особливістю оцінювання ефективності є можливість сконцентрувати увагу на виділенні і використанні позитивного досвіду в досягненні бажаних результатів. Ця особливість разом з відбором найбільш адекватних засобів цієї оцінки необхідна як для розуміння самого механізму соціального впливу, так і для обґрунтування причинно-наслідкових зв'язків між втручанням і результатом. Повнота і доказовість такого обґрунтування не лише забезпечують оптимальну організацію і поліпшення функціонування відповідної інфраструктури, але й сприяють подальшому вдосконаленню відбору найбільш значимих параметрів оцінки ефективності подібного функціонування. Якщо ж засоби оцінювання ефективності недостатньо обґрунтовані, то під час відбору кількісних і якісних параметрів такої оцінки зазвичай допомагає погоджений висновок експертів. Детальна звітність про хід тієї або іншої програми та її проміжні результати, яка можлива завдяки соціальному аудиту, стимулює формування практичних стандартів соціальної політики.

Система моніторингу і оцінювання, яка включає як власне процедуру оцінювання ефективності програм, так і відповідні бази даних, повинна періодично переглядатися. У такий спосіб можна не лише переконатися в тому, що окреслені цілі програми досягаються, але й зменшити вірогідність маніпуляцій або ненавмисного стимулювання небажаних дій, таких, наприклад, як обмеження підтримки групам населення, для яких вона може мати незначний ефект.

Для забезпечення порівнянності динамічних і структурних регіональних і відомчих оцінок необхідно впроваджувати вже існуючі, або розробляти нові міжнародні стандарти соціального аудиту щодо визначення оцінювальних параметрів і стандартних методик збору даних. Подібна стандартизація сприятиме економії коштів, які в разі необхідності внесення окремих змін зазвичай витрачаються на

переконструювання інструментів збору даних, алгоритмів їх обробки та інших елементів інфраструктури вузькоспеціалізованої інформаційної системи. Забезпечення порівнянності регіональних і відомчих систем даних підвищує достовірність агрегованих національних показників, створених на їх основі. Проте за усіх очевидних переваг всеосяжної стандартизації не можна нехтувати проведенням систематичної експертизи придатності застосовуваних вимірів і методик. Важливо упевнитися в тому, що оцінка ефективності соціальних інтервенцій базується на достовірних даних і аналітичних засобах високої якості. І хоч жодна система даних не є досконалою, а скорочення кількості помилок потребує значних коштів, необхідні стандарти якості повинні витримуватися. Останні повинні спиратися на кваліфіковану оцінку того, якою є міра достовірності наданих даних.

Отже, для проведення соціального аудиту перед початком формування локального або регіонального моніторингу ефективності соціальних інтервенцій треба переконатися у тому, що усі зацікавлені структури можуть брати в ньому участь, а усі потенційні партнери отримувати необхідну інформацію з національних, регіональних і відомчих інформаційних систем.

Досягнення поставленої мети передбачає реалізацію широкого переліку завдань, серед яких найважливішими є: розробка і впровадження системи інформативних індикаторів ефективності соціальних інтервенцій; регіональна стандартизація методик оперування даними і забезпечення порівнянності отримуваної інформації; нарощування кадрового потенціалу в розробці, впровадженні й використанні інформації для оцінювання ефективності соціальних інтервенцій; мобілізація матеріальних і технологічних ресурсів для організації національної інформаційної мережі в короткостроковій перспективі і забезпечення в повному обсязі процесу накопичення даних, вдосконалення аналітичних засобів і здійснення підтримувальних наукових досліджень для подальшого її функціонування.

Ще одним аспектом аудиту державної соціальної політики виступає **аудит управлінських рішень у сфері демографічної політики**. Соціальний аудит ефективності демографічної політики передбачає: повне й детальне визначення мети і завдань демографічної

політики, а також формулювання стратегій їх досягнення і виконання; розробку і впровадження стратегій оцінювання ефективності; використання інформації про ефективність демографічної політики для вдосконалення управлінської практики і раціоналізації розподілу ресурсів.

Успішна розробка системи соціального аудиту ефективності демографічної політики потребує значних і тривалих зусиль із формування і використання специфічної сукупності індикаторів такої ефективності. Діяльність у сфері створення системи оцінки ефективності демографічної політики повинна здійснюватися відповідно до чітко сформульованої мети, а процес оцінювання і отримувана інформація повинні розглядатися як інструменти моніторингу досягнення цієї мети. Оскільки демографічні проблеми мають певну регіональну варіацію, система оцінювання ефективності демографічної політики повинна містити універсальний набір індикаторів, з яких можна виділити сукупність показників, придатних для оцінювання ефективності політики, спрямованої на вирішення регіональних демографічних проблем. Таким чином, усі індикатори, які використовуються, мають бути обґрунтованими, достовірними, чутливими до змін і мати погоджені визначення.

Формуючи систему оцінки ефективності демографічної політики, необхідно враховувати можливість накопичення і аналізу даних для запропонованих вимірювань. Якщо відповідні дані отримати неможливо, запропоновані виміри втрачають сенс. Необхідно також враховувати якість, порівнянність доступних даних і вартість їх отримання. Адже обмеженість даних, відмінності в демографічних проблемах і програмних пріоритетах ускладнюють формування єдиного набору оцінних показників для їх використання в різних регіональних і відомчих аспектах [Фойгт, 2004] .

Отже, аудит реалізації державної соціальної політики передбачає не лише систематичне накопичення даних щодо перебігу реалізації, ефективності державних соціальних програм, але й для забезпечення корекції програмних цілей відповідно до соціально-економічних та демографічних пріоритетів, які змінюються у процесі життєдіяльності суспільства, зовнішніх та внутрішніх викликів. Цей процес повинен відбуватися в тісній взаємодії з регіональними і місцевими структурами,

відповідальними за реалізацію відповідних соціальних програм на місцях.

### ***Питання для самоперевірки:***

1. У чому полягає сутність громадського аудиту?
2. Визначте основні форми та принципи громадського аудиту.
3. У чому полягає доцільність аудиту правоохоронних органів?
4. Які особливості має процедура аудиту правоохоронних органів?
5. Які аспекти реалізації державних соціальних програм доцільно оцінювати за допомогою соціального аудиту?



### ***Рекомендована література до теми:***



Купрій В., Паливода Л. Громадська експертиза та громадський моніторинг діяльності органів влади: навч. посіб. Київ: Макрос, 2011. 200 с.

Мазурик О. В. Соціальний аудит: теоретичні засади та технологія застосування в Україні. Донецьк: Східний видавничий дім, 2013. 316 с.

Социальный аудит : [учебн. пособие] / [под общ. ред. А. А. Шулуса, Ю. Н. Попова]. Москва: Издательский дом «АТИСО», 2008. 620 с.

Тертичка В.В. Стратегічне управління: підручник. К.: «К.І.С.», 2017. 932 с.

Фойгт Н. Концептуальные основы создания единой системы оценки эффективности демографической политики URL: <http://soskin.info/ea/2004/5/20040513.html>



## ТЕМА 6. АУДИТ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ

*Освітній аудит.*

*Медико-соціальний аудит.*

*Гендерний аудит.*

**Освітній аудит.** У багатьох європейських країнах дослідження оцінки й ефективності системи освіти проводяться у значному обсязі як на центральному, так і на регіональному рівнях. До того ж, як відомо, в Євросоюзі висувуються високі вимоги до країн-членів стосовно їх ставлення до роботи з оцінювання ефективності. Університетське управління як галузь соціології управління останніми роками набуває виняткової важливості у зв'язку з необхідністю вибору нової парадигми розвитку інституту вищої освіти. Основною метою сучасного університетського управління є розробка адекватних соціальних механізмів менеджменту і організації закладів вищої освіти (ЗВО), які дозволяють адаптуватися до умов глобалізації і трансформації сучасного суспільства. Треба також додати, що в національному освітньому секторі, який переважно належить до державного, де прагнення до змін проявляється, як правило, меншою мірою, ніж у приватному секторі, що діє в умовах більш жорсткої конкуренції, систематичні перевірки ефективності й контроль досягнення цілей є особливо важливими.

Основною характеристикою будь-якої системи, що відображає її життєздатність, конкурентоспроможність і затребуваність, є якість. Дане трактування досить точно відображає сучасні соціальні реалії, в яких переважаючим механізмом оцінки й розвитку виступає ринок. У контексті освітніх послуг ринок є водночас каталізатором їх розвитку і обмежувальним чинником, виступаючи і потенційним споживачем, і замовником. Оцінювання якості вищої освіти вимагає вимірювання показників міжнародного освітнього простору: обміну знаннями, інтерактивних мереж, мобільності викладачів і студентів, міжнародних

дослідницьких проєктів тощо, але при цьому повинні враховуватися національні культурні цінності й середовище.

*Освітній аудит* – це аудит якості, який покликаний оцінити адекватність процедур планування і ухвалення рішень у виші, відповідність вжитих заходів поставленим цілям і ефективність дій з точки зору досягнення поставлених цілей. У ході аудиту якості проводиться оцінка системи управління ЗВО, якості персоналу вишу, а також системи внутрішнього контролю якості; оцінюється участь співробітників університету та інших зацікавлених осіб у процесі такого контролю. Залежно від національної специфіки завдань, що стоять перед системою вищої освіти, аудиту піддаються ті або інші характеристики цієї системи. У ряді країн аудит проводиться щорічно, аудиторський висновок публікується, оскільки необхідною умовою забезпечення контролю якості діяльності вишів є не просто проведення оцінювання (внутрішнього або зовнішнього) як такого, а забезпечення публічності його результатів. Саме тому практично у всіх країнах існують вимоги щодо звітності ЗВО як перед органами управління освітою, так і перед суспільством у цілому.

Освітній аудит як різновид соціального аудиту є одним з механізмів контролю соціальної відповідальності навчальних закладів, а отже і механізмом підвищення ефективності їх функціонування. Він виник у відповідь на потребу мати об'єктивну інформацію про стан та якість освітньої діяльності і розвивається в рамках загальної концепції соціальної відповідальності як комплекс методів діагностики функціонування освітньої установи на основі уніфікованих стандартів і показників. Даний вид діагностики може мати внутрішній і зовнішній характер. Також його можна визначити як соціальну технологію, в результаті впровадження якої досягається поставлена мета (діагностика ЗВО і підвищення якості послуг) і змінюється об'єкт дії (якісно нове функціонування ЗВО).

Об'єктом даного виду соціальної технології виступають структурні підрозділи ЗВО, на більш високому рівні – сама організація, а на макрорівні – соціальний інститут освіти.

Для освітнього аудиту як соціальної технології характерні конкретні ознаки. Перша ознака – розмежування й розподіл процесу

проведення освітнього аудиту на пов'язані і взаємозалежні етапи і фази проведення. Друга ознака – координація і поетапність дій, спрямованих на досягнення поставленої мети, тобто діагностики й оцінки освітньої системи з метою забезпечення якості її функціонування. Третьою ознакою можна вважати однаковість виконання процедур і етапів, прописаних в аудиті, що забезпечує адекватність і ефективність використання даної технології.

Освітній аудит можна розглядати як універсальну технологію у разі комплексної діагностики всієї організації, і як спеціальну – для вирішення очевидних проблем функціонування конкретного структурного підрозділу. Ці особливості використання аудиту знаходять віддзеркалення у формах його проведення – комплексного або вибіркового освітнього аудиту.

Освітній аудит може бути інноваційним і стимулюючим. Інноваційними виступають технології освітнього аудиту при розробці нових методів і критеріїв менеджменту ЗВО на основі проведеної діагностики, а стимулюючими – при їх впровадженні в окремі елементи освітнього процесу або в діяльність об'єкта аудиту. За результатами освітнього аудиту ЗВО повинні гарантувати суспільству, що ресурси, доступні їм, достатні для підтримки навчального процесу і виконання запропонованих програм навчання. Вони повинні забезпечувати збір, накопичення, аналіз та застосування інформації, яка важлива для ефективного менеджменту програм навчання та інших видів діяльності.

Виділяють дві головні складові освітнього аудиту – діагностуючу і управлінську, що органічно взаємодіють в процесі впровадження у функціонування ЗВО. Діагностичну складову освітнього аудиту можна представити у вигляді наступного алгоритму дій:

- створення робочої групи і призначення відповідальних осіб за етапи аудиту;
- визначення об'єктів аудиту (структурних підрозділів ЗВО, факультетів, кафедр);
- визначення предмету аудиту (які сторони обраного об'єкта підлягають вивченню і діагностиці) та критеріїв його проведення;

- підготовка офіційної документації (накази, договори, плани робіт) і робочої документації (розробка бланків відповідності /невідповідності, опитувальних листів, анкет і чек-листів);
- проведення вступної наради з керівництвом підрозділу, що перевіряється;
- безпосереднє проведення аудиту на місці (аналіз документації, опитування зацікавлених сторін – студентів, викладачів, керівників, роботодавців);
- аналіз й інтерпретація отриманих даних;
- розробка рекомендацій зі зміни виявлених невідповідностей або проблемних моментів у діяльності підрозділу;
- підготовка аудиторського звіту, що включає опис всіх проведених дій, результатів і рекомендацій;
- доведення звіту до керівних органів;
- проведення остаточного засідання, підведення підсумків.

Цей алгоритм дій дозволяє провести оцінювання якості функціонування підрозділу, що перевіряється, з подальшим виявленням проблемних моментів. Далі технологія освітнього аудиту переходить до своєї управлінської складової, яка є найбільш важливою і складною у втіленні.

Представники адміністрації ЗВО, а також керівник підрозділу, що його перевіряють, отримують аудиторський звіт, на підставі якого існуюча система управління має піддаватися корегуванню або оптимізації.

Окремо варто згадати про соціально-психологічні особливості освітнього аудиту. Співробітники й керівництво підрозділу, який діагностується, повинні усвідомлювати необхідність і кінцеву мету проведення даного виду перевірки. Вона спрямована на поліпшення ефективності та якості роботи всього підрозділу, а не на виявлення якихось особливостей чи недоліків працівників. Управлінські дії після аудиту не мають «карального» характеру, вони повинні бути спрямовані на побудову соціального діалогу і партнерства. Цими вказівками, насамперед, необхідно керуватися органам, які проводять дії з корегування ситуації.

В Україні розпочато використання такого методичного інструментарію з оцінювання ефективності діяльності закладів вищої освіти, як аудит адміністративної діяльності. Для цього найчастіше застосовують міжнародні стандарти ISO серії 9000, які є адаптованими і в Україні. Впровадження у ЗВО системи управління якістю, що базується на стандартах ISO 9001, сприяє:

- підвищенню ефективності і внутрішній координації робіт кафедр вишу;
- оперативному виявленню завдань щодо забезпечення орієнтованості вишів на інтереси споживачів;
- досягненню й підтримці необхідної якості освітніх послуг, що відповідають виявленим або імовірним потребам споживачів;
- створенню основ для сертифікації систем управління якістю;
- встановленню початкового рівня для безперервного вдосконалення системи управління якістю вишу тощо.

Отже, основною метою освітнього аудиту є розробка адекватних соціальних механізмів менеджменту і організації закладів вищої освіти, які дозволяють адаптуватися до умов глобалізації і трансформації сучасного суспільства.

**Медико-соціальний аудит.** Головними суб'єктами, зацікавленими у проведенні медико-соціального аудиту є корпоративні покупці медичної допомоги, які прагнуть оптимізувати витрати на соціально-медичні пакети для своїх співробітників. Одержуючи в результаті проведення аудиту інформацію про потенційні, а головне реальні можливості лікувально-профілактичної установи надавати медичну допомогу певного обсягу і належної якості, органи управління охороною здоров'я можуть з більшою достовірністю здійснювати поточне планування витрат на фінансування лікувальних установ і розподіляти фінансові потоки між ними так, щоб досягати стовідсоткових, гарантованих результатів.

Проведення медико-соціального аудиту здійснюється в межах однієї адміністративно-територіальної одиниці, що дозволяє оцінювати діяльність не тільки окремої лікувально-профілактичної установи, але й систему охорони здоров'я в цілому. Використовуючи медико-соціальний аудит, органи державного управління охороною здоров'я

одержують потужний інструмент реорганізації мережі лікувально-профілактичних установ, заснований на об'єктивній інформації. Це дозволяє не тільки виявити «сильні» й «слабкі» сторони медичної діяльності (клінічної служби), але й планувати організацію міжтериторіальної (екстериторіальної) медичної допомоги. Крім того, можна планувати реорганізацію мережі лікувально-профілактичних установ на даній території взагалі, і за потреби – пріоритетні напрями цього процесу.

Розрізняють дві принципові форми медико-соціального аудиту: аудит лікувально-профілактичної установи і аудит адміністративної території, які включають наступні елементи:

1) *медико-соціальний аудит лікувально-профілактичної установи:*

- експертиза якості медичної допомоги;
- аналіз основних показників діяльності лікувально-профілактичної установи;

- аналіз процедури ліцензування видів медичної допомоги;

2) *медико-соціальний аудит адміністративної території:*

- аналіз соціально-економічного розвитку території;
- аналіз демографічної ситуації;
- аналіз якісних і фінансових показників діяльності лікувально-профілактичних установ території;
- експертиза якості медичної допомоги по лікувально-профілактичним установам і видам медичної допомоги;
- аналіз потенціалу медичних кадрів території.

Таким чином, основними механізмами проведення медико-соціального аудиту є експертиза і аналіз, а організовуватися і проводитися дані дослідження повинні або безпосередньо покупцями (платниками) медичної допомоги, або незалежними організаціями за їх дорученням.

**Гендерний аудит.** Одним з ключових напрямів забезпечення демократичного розвитку є впровадження гендерної рівності в усі сфери суспільного життя. Гендерний аудит є новим інструментом у сфері просування політики гендерної рівності. Він дає змогу проаналізувати, якою мірою принципи гендерної рівності відображені у діяльності організації, яким чином гендерні компоненти інтегровані до

стратегічних, програмних документів, документів поточної діяльності, у стосунках у колективі. Іншими словами, гендерний аудит дає змогу поліпшити якість політик, стратегій і заходів з точки зору гендерної рівності. Проте й сьогодні компанії можуть виключати гендерну рівність із переліку пріоритетів своєї діяльності. Гендерна рівність декларується на рівні політик держав, проте не завжди реалізується на практиці.

*Гендерний аудит* – це процес, який відстежує і оцінює відносний прогрес у просуванні гендерної рівності, встановлює вихідні принципи та критерії, виявляє проблемні місця, рекомендує методи розв’язання цих проблем і пропонує нові, ефективні стратегії, фіксує позитивний досвід досягнення гендерної рівності [Гендерний аудит, 2019].

Специфічною рисою гендерного аудиту є практика участі (*Participatory gender audits*), що полягає в урахуванні не тільки особливостей організаційної структури та культури в розробці і впровадженні гендерно чутливих програм та проектів, але й важливості відстежування системних процесів та можливостей участі в межах інституцій. Постійним вдосконаленням методології та методики проведення гендерного аудиту займається міжнародна організація праці [Бабенко, 2016].

Основними компонентами гендерного аудиту є чотири складові – *політична воля, технічний потенціал, підзвітність, організаційна культура*. Виокремлення цих складових обумовлено Рамковою концепцією гендерної інтеграції (*The CAW’s Gender Integration Framework, GIF*), яка була розроблена ще у 1999 р. Комісією із поліпшення становища жінок (*Commission on the Advancement of Women, CAW*). За цією концепцією трансформація може відбутися тільки тоді, коли ці чотири організаційні виміри будуть готові до гендерної інтеграції. Таким чином, з метою аналізу практик ухвалення рішень та менеджменту, а також інших організаційних аспектів вивчаються:

- процедури ухвалення рішень (ступінь гендерної чутливості в організаційних нормах, структурах, системах, процесах і відносинах);
- гендерний склад;

- існування або якість формальної і неформальної гендерної політики;
- основні аспекти комунікації та реклами (якість та ступінь гендерної чутливості у комунікаціях організації);
- організаційна культура (практика запобігання і подолання дискримінації, сексизму, впливу гендерних стереотипів тощо);
- людські ресурси (гендерний баланс на всіх рівнях, наявність/відсутність політики щодо сім'ї та гендерних міркувань під час наймання та просування персоналу);
- фінансові ресурси (чи передбачені бюджетом ресурси для підтримки гендерної справедливості, як розподіляються кошти між чоловіками та жінками, чи є відмінності у винагороді для жінок і чоловіків).

Гендерний аудит передбачає застосування широкого спектру соціологічних методів отримання інформації – аналіз документів, анкетування, проведення індивідуальних співбесід та фокус-груп і т.ін.

Результатом гендерного аудиту є складання звіту, який містить рекомендації щодо поліпшення роботи й конкретні заходи, спрямовані на послідовне виконання організацією рекомендацій аудиту.

Гендерний аудит дає змогу не тільки поліпшити якість політик, стратегій і заходів з точки зору гендерної рівності, а й надає організаціям, компаніям, які беруть у ньому участь низку переваг, а саме: побачити взаємозв'язки між гендером і демократією, гендером і сталим розвитком, гендером і економічною безпекою і з урахуванням цих взаємозв'язків планувати й реалізовувати ефективніші програми і проекти, удосконалювати власну діяльність відповідно стандартам Європейського Союзу; зафіксувати успішний досвід досягнення гендерної рівності та створити умови для обміну цим досвідом; запуснути процес систематичного самоаналізу у царині як організаційного потенціалу, так і програмної діяльності компанії; виявити слабкі місця в структурі, процесах, організаційній культурі. Заходи, які забезпечують відсутність дискримінаційних практик, сприяють поліпшенню становища всіх членів колективу; поліпшити комунікацію і взаєморозуміння між зацікавленими сторонами, що покращує загальний клімат у компанії; підвищити гендерні компетенції



учасників та отримати конкретні інструменти й методи роботи з питань гендерної рівності.

Гарні приклади поширення практики проведення гендерного аудиту можна спостерігати на прикладі системи освіти. Проведення гендерного аудиту спрямоване не лише на оцінку наявної ситуації розподілу позицій та нерівностей, але й установок, розповсюдженості стереотипів та нормативного сприйняття поточної ситуації, на привернення уваги до питання гендерної рівності в університетах та мотивування адміністрації вишів до реалізації політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, яка дозволяє повноцінно само-реалізуватися кожній особистості у закладі вищої освіти, незалежно від її статі [Бабенко, 2016].

Отже, гендерний аудит дає змогу посилити гендерні компетенції та впровадити нові сучасні методи роботи для поліпшення якості діяльності організацій громадянського суспільства.

### ***Питання для самоперевірки:***



1. Дайте визначення освітньому аудиту.
2. Охарактеризуйте основні складові освітнього аудиту.
3. Назвіть дві форми медико-соціального аудиту.
4. Обґрунтуйте доцільність проведення гендерного аудиту в організації.
5. Назвіть основні компоненти гендерного аудиту.

### ***Рекомендована література до теми:***

Бабенко С., Малес Л., Харченко О., Червінська Т. На шляху до гендерної рівності в освіті (досвід проведення гендерного аудиту на факультеті соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка). *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2016. № 1(7). С. 59–64.



Максимович Л., Чумало М. Гендерний аудит для громадських організацій. Львів, 2019. 64 с.

Грудзинский А. О. Университет как предпринимательская организация *Социологические исследования*. 2003. № 4. С. 113-121.

Мазурик О. В. Освітній аудит як механізм підвищення ефективності функціонування системи освіти / О. В. Мазурик // Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи : вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – 2010а. – № 889. – С. 159-162.

Мазурик О. В. Освітній аудит як соціальна технологія діагностики та управління ВНЗ / О. В. Мазурик, В. В. Горбов // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : зб. наук. праць ДонДУУ. – 2012б. – Т. XIII, вип. 257. – С. 287-295. – (Серія «Соціологія»).

Малишев А. В. Шляхи європеїзації державного аудиту / А. В. Малишев // Фінанси України. – 2004. – № 8. – С. 144-143.

Рубан Н. І. Аудит ефективності бюджетних коштів / Н. І. Рубан // Фінанси України. – 2004. – № 1. – С. 138-143.

Социальный аудит : [учебн. пособие] / [под общ. ред. А. А. Шулуса, Ю. Н. Попова]. – М. : Издательский дом «АТИСО», 2008. – 620 с.

## ПІСЛЯМОВА

Представлене у навчальному посібнику уявлення про соціальний аудит як універсальну технологію комплексної перевірки реального стану соціального об'єкта відповідно до прийнятих стандартів, не вичерпує всі можливості цієї процедури для всебічної та об'єктивної оцінки й контролю стану соціальних відносин та рівня соціальної відповідальності бізнесу, влади, громадянського суспільства на різних рівнях та в будь-якій сфері діяльності.

Розглянуті теоретико-методологічні засади соціального аудиту мали на меті, по-перше, проілюструвати соціальну рефлексію еволюції переходу від розуміння контролю як процесу й результату цілеспрямованого впливу держави й суспільства на індивідуальну та групову поведінку до його сприйняття як самоорганізаційного процесу саморегуляції суспільства, що зумовлює появу соціального аудиту як засобу реалізації соціального контролю. По-друге, акцентувати увагу на характеристиках соціального аудиту як засобу визначення раціональних наслідків соціальної дії та примноження соціальної довіри, як нової форми громадянської відповідальності, як інструменту регулювання соціоекономічних відносин за допомогою добровільного соціального діалогу всіх сторін, зацікавлених у досягненні соціального консенсусу. По-третє, довести універсальність та раціональність системи стандартів, якими послуговується соціальний аудит та його нетотожність аудиту, моніторингу та оцінці як дослідницьким процедурам, які повинні застосовуватися в управлінській практиці окремо залежності від вирішуваних цілей і завдань.

Обраний у навчальному посібнику підхід до соціального аудиту як нового засобу модернізації суспільства, що переорганізовується на засадах ефективності, прагматизму, широкого використання технологічного підходу, сприяє розумінню концептуальної схеми проведення соціального аудиту, у якій узгоджено його етапи та основні процедури, а також найбільш значущі індикатори, які свідчать про стан здоров'я і безпеки суспільства. Це, у свою чергу, дозволяє використовувати соціальний аудит у різних сферах життєдіяльності соціуму – для громадського контролю виконання соціальних програм державою й бізнес-спільнотами, перевірки ефективності соціальних інтервенцій та якості управлінських рішень, оцінки соціально-трудової сфери, освітньої діяльності закладів вищої освіти, медико-соціальної сфери, у сфері демографічної політики тощо.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ, ВИКОРИСТАНОЇ ДЛЯ УКЛАДАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ПОСІБНИКА

- Авраменко Ю. О. Історія розвитку аудиту в світі та характеристика тенденцій, що впливають на нього. 2013. URL: [https://works.doklad.ru/view/\\_K4pz04Mrl4/all.html](https://works.doklad.ru/view/_K4pz04Mrl4/all.html) (Дата звернення 15.04.2020)
- Агавердієва Х. Ф., Іванісов О. В., Лебединська О. С. Соціальний аудит у теоретичному полі соціальної відповідальності. *Бізнес Інформ*. 2018. № 4. С. 461-466. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf\\_2018\\_4\\_66](http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2018_4_66) (Дата звернення 11.03.2020)
- Алиев Ф. А. Методика проведення соціального аудиту на підприємстві. *Глобекси: Інтернет-журнал ИМОИП АТиСО*. Москва, 2007. URL: <http://www.globecsi.ru/Articles/2007/Aliev.pdf> (Дата звернення 11.03.2020)
- Алиев Ф. А. Социальная ответственность частного бизнеса: зарубежный опыт. *Труд и социальные отношения*. 2008. № 9.
- Андрющенко А.І. Соціальний аудит як механізм оптимізації управління розвитком соціальної сфери. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна «Соціологічне дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи»*. 2008. № 800. С. 86-88.
- Мазурик О.В., Горбов В.В. Аудит якості підготовки фахівців на випускаючій кафедрі ВНЗ: Методика проведення внутрішнього освітнього аудиту. Донецьк: ЦСА, 2012. 24 с.
- Бабенко С., Малес Л., Харченко О., Червінська Т. На шляху до гендерної рівності в освіті (досвід проведення гендерного аудиту на факультеті соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка). *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2016. № 1(7). С. 59-64.
- Брінцева О. Основні етапи та завдання кадрового аудиту на підприємстві URL: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/tppe/-2009\\_20/Zb20\\_32.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/tppe/-2009_20/Zb20_32.pdf) (Дата звернення 17.11.2019)
- Будильник для бизнеса и государства. *Украинский бизнес*. (160). 14 апреля 2008 г. № 15 URL: <http://www.expert.ua/articles/16/0/5391/> (Дата звернення 19.02.2020)

- Буковинська М.П. Соціальна звітність і соціальний аудит: інструменти управління корпораціями. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010, № 4, Т. 1. С. 110-114. URL: [http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchnu\\_ekon/2010\\_4\\_1/110-114.pdf](http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2010_4_1/110-114.pdf) (Дата звернення 13.08.2019)
- Вінічук М.В., Марушко Н.С. Місце соціального аудиту в системі соціальної безпеки. *Соціально-правові студії*. 2018. Випуск 1. С. 148-157. URL: [http://www2.lvduvs.edu.ua/documents\\_pdf/-biblioteka/sps/SPS\\_2018\\_1/23.pdf](http://www2.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/-biblioteka/sps/SPS_2018_1/23.pdf) (Дата звернення 18.09.2019)
- Волков С., Андрющенко А. Соціальний аудит як механізм оптимізації управління розвитком соціальної сфери. *Профспілки України*. 2008. № 4. С. 10-13.
- Максимович Л., Чумало М. Гендерний аудит для громадських організацій. Львів, 2019. 64 с.
- Гендерный аудит. Руководство по проведению URL: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09\\_157\\_russ.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_157_russ.pdf). (Дата звернення 16.03.2020)
- Глібовицький Є. Нове розуміння України: роль соціального підприємництва у побудові майбутнього. *Виступ на I Всеукраїнському форумі соціальних підприємців 14 березня 2013 р. у м. Києві*. URL: [https://dl.dropboxusercontent.com/u/28794463-/Glibovytskyi\\_NestorSocialEntr.pdf](https://dl.dropboxusercontent.com/u/28794463-/Glibovytskyi_NestorSocialEntr.pdf) (Дата звернення 16.03.2020)
- Гончаров А. А. Гражданский контроль над органами власти. Москва: Издательство «Весь мир», 2010. 224 с.
- Купрій В., Паливода Л. Громадська експертиза та громадський моніторинг діяльності органів влади. Київ: Макрос, 2011. 200 с.
- Грудзинский А. О. Университет как предпринимательская организация. *Социологические исследования*. 2003. № 4. С. 113-121.
- Гуменна О. В. Соціальна відповідальність бізнесу в контексті інноваційного розвитку економіки URL: [www.nbuu.gov.ua/Portal/Soc\\_Gum/Nvamu/Ekon/2009\\_7\\_09gavdoe.pdf](http://www.nbuu.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Nvamu/Ekon/2009_7_09gavdoe.pdf). (Дата звернення 16.03.2020).
- Данилюк О. І. Соціальний аудит – як комплексний інститут обстеження соціальної сфери. *Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету*. 2014. Вип. 22(2). С. 85-90. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZnpPdatu\\_2014\\_22%282%29\\_\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZnpPdatu_2014_22%282%29__17) (Дата звернення 16.03.2020).

- Дубровский И. М., Дубровский М. Л. Профсоюзы Украины в возможной схеме социального аудита. *Современное профсоюзное движение Украины: задачи и возможности*. Харьков, 2009. 236 с.
- Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение: (пер. с фр., сост., послесловие и прим. А. Б. Гофмана). Москва: Канон, 1995. 352 с.
- Егорышев С. В., Егорышева Н. В. Социальный аудит органов внутренних дел: понятие и возможности. *Евразийский юридический журнал*. № 7(26). 2010. URL: [http://www.eurasia-law.ru/index.php?option=com\\_jcontentplus&view=article&id=1062:-7-26-2010-&catid=154:2010-08-18-06-27-10&Itemid=196](http://www.eurasia-law.ru/index.php?option=com_jcontentplus&view=article&id=1062:-7-26-2010-&catid=154:2010-08-18-06-27-10&Itemid=196) (Дата звернення 16.01.2020).
- Егорышева Н.В. Социальный аудит деятельности полиции. *Евразийский юридический журнал*. 2011. № 12 (43). URL: [http://www.eurasia-law.ru/index.php?option=com\\_jcontentplus&view=article&id=2676:2012-01-12-03-22-57&catid=257:2012-01-12-03-19-28&Itemid=196](http://www.eurasia-law.ru/index.php?option=com_jcontentplus&view=article&id=2676:2012-01-12-03-22-57&catid=257:2012-01-12-03-19-28&Itemid=196) (Дата звернення 05.03.2020).
- Закон України «Про аудиторську діяльність» від 22 квітня 1993 року № 3125-XII. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua> (Дата звернення 19.04.2020).
- Зарубежные модели и опыт социального аудита : сб. стат. / Сост. О. В. Мазурик, Ю. С. Билоног. Донецк: ЦСА, 2010. 112 с.
- Зиммель Г. Проблема социологии / Западноевропейская социология XIX века. Москва: Изд. Междунар. ун-та бизнеса и управления, 1997. С. 415-435.
- Каптерев А.И. Социальный аудит: бизнес лицом к человеку. Москва: Литера, 2010. 284 с.
- Катихін Є.О. Соціальний аудит в Україні: історичні тенденції, сучасний стан, виклики та необхідність розвитку. *Статистика України*. 2011, № 1. С. 77-81.
- Кенел Ж. Оценка и аудит программ: сходства и различия / Оценка программ: методология и практика. Под ред. А. И. Кузьмина, Р. О'Салливан, Н. А. Кошелевой. Москва: Издательство «Престорк», 2009. С. 28-34.
- Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий. *Общественные науки и современность*. 2001. № 3. С. 126.
- Мельник С.В., Матросов В.Д., Гаврицька М.К. Концепція формування національної моделі соціального аудиту (Проект). Луганск, 2008.

URL: [www.lir.lg.ua/Konzept\\_naz\\_model.htm](http://www.lir.lg.ua/Konzept_naz_model.htm) (Дата звернення 19.04.2020).

Котлер Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність: Пер. з англ. Київ: Стандарт, 2005. 302 с.

Кравчук І.В. Оцінювання державної політики в Україні. Київ: К.І.С., 2013. 272 с.

Курицько Р. Н. Корпоративная социальная ответственность в Бельгии. URL: <http://www.csrjournal.com/csr-worldwide/1773-belgija.html> (Дата звернення 16.02.2020).

Кязимов К. Г. Социальный аудит в контексте модернизации экономики. *Труд и социальные отношения*. 2011. № 2. С. 42-46. URL: [id.atiso.ru/files/journal\\_02\\_2011-1.pdf](http://id.atiso.ru/files/journal_02_2011-1.pdf). (Дата звернення 18.02.2020).

Мазурик О. В., Єрескова Т. В. Соціальний аудит в системі соціального управління. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: збірн. наук. праць*. Харків: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2008. С. 230-233.

Мазурик О.В. Інституційні зміни соціальної відповідальності: закордонний досвід та пошуки національної моделі. *Вісник Одеського національного університету*. Т. 14. Вип. 13. Соціологія і політичні науки. Одеса: ОНУ ім. І. І. Мечникова, 2009. С. 101-106.

Мазурик О. В. Підготовка соціальних аудиторів в Україні: міф чи реальність? *Соціологічні дослідження. Збірник наукових праць*. 2009. № 8. С. 211-217.

Мазурик О. В. Освітній аудит як механізм підвищення ефективності функціонування системи освіти. *Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи: вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2010. № 889. С. 159-162.

Мазурик О. В. Соціальний контроль: базові перспективи концептуалізації соціального аудиту. *Вісник Львівського університету*. 2011. Вип. 5. С. 169–177.

Мазурик О. В., Горбов В. В. Освітній аудит як соціальна технологія діагностики та управління ВНЗ. *Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : зб. наук. праць ДонДУУ*. 2012. Т. XIII, вип. 257. С. 287–295.

Мазурик О. В. Соціальний аудит: теоретичні засади та технологія застосування в Україні. Донецьк: Східний видавничий дім, 2013. 316 с.



- Мазурик О. В. Суспільні функції та можливості соціального аудиту. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка: Соціологія*. 2013. №1 (4). С. 79–83.
- Мазурик О. В. Соціальний аудит як сучасна діагностична технологія: теоретико-методологічні засади дослідження, західний досвід, вітчизняні перспективи. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи»*. 2015. № 1148. С. 107-113.
- Малишев А. В. Шляхи європеїзації державного аудиту. *Фінанси України*. 2004. № 8. С. 144–143.
- Марушко Н.С. Соціальний аудит в організації діяльності підприємства. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2013. № 767. С. 164-171. URL: [http://confcontact.com/2013\\_04\\_04\\_zhv/15\\_Maruchko.htm](http://confcontact.com/2013_04_04_zhv/15_Maruchko.htm) (Дата звернення 10.01.2020).
- Мазурик О. В. , Білоног Ю. С. , Ярышева Е. Г. Международные стандарты социального аудита. Донецк: ЦСА, 2011. 508 с.
- Моніторинг і оцінювання: Заради чого? Яким чином? З яким результатом? Київ: МБФ «Альянс громадського здоров'я», 2018. 176 с.
- Національні стандарти соціального аудиту / уклад. О.В. Мазурик, Ю.С. Білоног. Донецьк: ЦСА, 2011. 396 с..
- Основы социального аудита / Под ред. Г.Т. Галиева. Уфа: РИО БИСТ, 2007.
- Парсонс Т. Система современных обществ. Москва: Аспект Пресс, 1998. 270 с.
- Полякова Л.М., Демків Н.І. Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2009. № 647. С. 457–479.
- Полякова С. В. Соціальний аудит як технологія управління соціальними процесами. *Економіка розвитку*. 2011. № 1. С. 46-49. URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ecoroz/2011\\_1/e111pol2.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecoroz/2011_1/e111pol2.pdf) (Дата звернення 10.01.2020)
- Потопальська Г.Г. Зовнішній та внутрішній аудит в Україні. *Український соціум*. 2005. № 1 (6). С. 93–100.

- Проект Концепції формування національної моделі соціального аудиту / Розробники: С. В. Мельник, В. Д. Матросов, М. К. Гаврицька. Луганськ, 2008. URL: [http://www.lir.lg.ua/Konzer\\_naz\\_model.htm](http://www.lir.lg.ua/Konzer_naz_model.htm) (Дата звернення 10.01.2020)
- Рубан Н. І. Аудит ефективності бюджетних коштів. *Фінанси України*. 2004. № 1. С. 138-143.
- Селигмен А. Проблема доверия / пер. с англ. И. И. Мюрберг, Л. В. Соболевой. Москва: Идея-Пресс, 2002. 200 с.
- Социальные технологии управления обществом: региональный уровень / [под ред. Я. А. Маргуляна]. СПб. : Изд-во Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. 436 с.
- Социальный аудит: технологии, стандарты, основные понятия. Словарь-справочник. М. : Изд-во АТиСО, 2007. 320 с.
- Социальный аудит / Экономический словарь. 2013. URL: [http://mirslovarei.com/content\\_eco/socialnyj-audit-social-auditing-72134.html](http://mirslovarei.com/content_eco/socialnyj-audit-social-auditing-72134.html)  
Социальный Аудит (social Auditing)
- Шулус А. А., Попов Ю. Н. Социальный аудит: [учебн. пособие]. Москва: Издательский дом «АТИСО», 2008. 620 с.
- Социальный аудит: технологии, стандарты, основные понятия. Словарь-справочник. Москва: Изд-во АТиСО, 2007. 320 с.
- Кравченко С. А. Социологический энциклопедический русско-английский словарь: более 10000 единиц. Москва: ООО «Издательство Астрель»; ООО «Издательство АСТ»; ООО «Транзиткнига», 2004. 511 с.
- Соціологія і психологія : [навч. посібник] / за ред. Ю. Ф. Пачковського]. Київ: Каравела, 2009. 760 с.
- Спенсер Г. Синтетическая философия: (пер. с англ.). Киев: Ника-Центр, 1997. 512 с.
- Степаненко В. Безвідповідальне суспільство? / Українське суспільство 1992-2009. Динаміка соціальних змін (за ред. В. Ворони, М. Шульги). Київ: Інститут соціології НАН України, 2009. С. 358–370.
- Тертичка В.В. Стратегічне управління: підручник. Київ: «К.І.С.», 2017. 932 с.
- Тоффлер Э. Шок будущего: (пер. с англ.). Москва: ООО «Издательство АСТ», 2002. 557 с.
- Уайт Л. Избранное: Эволюция культуры. Москва: РОССПЭН, 2004. 388 с.
- Федоров С. М. Французский опыт социального аудита. *Корпоративная социальная ответственность*. 2009. Vol.3, № 3. URL:

- <http://www.csrjournal.com/lib/analyticarticle/1089-francuzskijj-opyt-socialnogo-audita.html> (Дата звернення 10.01.2018).
- Філософський енциклопедичний словник / [голова редкол. : В. І. Шинкарук]. Київ: Абрис, 2002. 744 с.
- Фойгт Н. Концептуальные основы создания единой системы оценки эффективности демографической политики. URL : <http://sos-kin.info/ea/2004/5/20040513.html> (Дата звернення 11.02.2019).
- Харламова О. В. Конспект лекцій у схемах з курсу «Аудит». Харків: ХНАМГ, 2008. 54 с.
- Чикунова Е. П. Социальные ожидания от аудита на Западе и в России. *Социологические исследования*. 1995. № 8. С. 75–79.
- Шангареев Н. А. Социальная технология как фактор управления общественным развитием : дисс. ... канд. филос. наук : 09.00.11. Уфа, 2009. – 123 с. URL: <http://www.lib.uar.ru/net/diss/cont/359646.html> (Дата звернення 11.04.2020).
- Шилз Э. Общество и общества: макросоциологический подход / *Американская социология: перспективы, проблемы, методы*. Москва: Прогресс, 1972. С. 341–359.
- Social Audit Toolkit. Fourth Edition, 2008, Free Spreckely, Ed. by Sally Hunt, Local Livelihoods Ltd.
- Social Audit. What is social audit? URL: <http://shikha-agarwal.blogspot.com/2009/08/social-audit.html> (Дата звернення 08.02.2019).
- Therborn G. At the birth of second century sociology: times of reflexivity spaces of identity, and nodes of knowledge. *British journal of sociology*. 2000. Vol. 51. N 3. Pp. 37-57.

Начальне видання

МАЗУРИК ОЛЕГ ВОЛОДИМИРОВИЧ

## ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ

Навчальний посібник  
(редакція авторська)

Відповідальний за випуск  
Комп'ютерна верстка  
Дизайн обкладинки

Халіков Р. Х.  
Тимофєєва Г. В.  
Єрескова Т.В.

Підп. до друку 18.06.2020. Формат 60x84 1/16. Папір офісний.  
Друк цифровий. Гарнітура Times. Ум. друк. арк. 8,1.  
Обл. вид. арк.6,05. Зам.18062020. Наклад 300 пр.

Видавець:  
ФОП Халіков Руслан Халікович,  
Св. № ДК, № 5346 від 17.05.2017  
e-mail: halikoffr@gmail.com

Віддруковано:  
ТОВ «КРОКУС»  
м. Запоріжжя, вул. Південноукраїнська, 7  
e-mail: 3044425@gmail.com