

Бержанір А.Л.,
к.соц.н., доцент,

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ

Процеси розвитку національної економіки, реалізації радикальних реформ і структурних змін постійно ставлять перед вітчизняною наукою складні питання осмислення та інтенсивного пошуку зі створення та подальшого вдосконалення нових форм і методів системи управління соціально-економічними відносинами. Ефективний розвиток економіки вимагає застосування оптимальних і високопродуктивних управлінських технологій, які забезпечуватимуть гармонійне поєднання трудового потенціалу з ефективним управлінням.

Протягом тривалого часу у нашій країні в основі управління були технології, орієнтовані на досягнення економічних цілей шляхом раціонального і ефективного використання фінансових, технічних і матеріальних ресурсів, в той час як питання соціальної політики, людських ресурсів займали другорядне місце і часто мали декларативний характер.

Якщо проаналізувати структуру довгострокових інвестицій в економічно розвинених країнах, то можна зробити висновок про поворот інвестиційної політики з переважних вкладень в нове обладнання і технології на інвестиції в підготовку і розвиток наукового, технологічного і управлінського персоналу. Наприклад, в Японії на нові технології і обладнання витрачається 8 % ВВП, а на освіту і перепідготовку персоналу – 16 %, в США ця частка є ще вищою – 20 % ВВП. Доведено, що вкладення в персонал є вигідними у довгостроковому плані [1, с. 312].

Людський капітал є дуже важливою формою інвестицій в розвинених ринкових економіках. За оцінками Світового банку, людський капітал перевищує 80 % всіх продуктивних багатств в Японії і 60 % в США. У Австралії і Канаді, що володіють величезними природними ресурсами і порівняно невеликим, але високоосвіченим населенням, частка людського капіталу складає близько 20 % продуктивних багатств цих країн [2, с. 290].

Необхідно відзначити, що сам економічний розвиток не гарантує повноцінного розвитку людських ресурсів, а тому необхідно домагатися таких можливостей, коли економіка і розвиток людських ресурсів не тільки створюють умови для стійкого і тривалого розвитку, а й взаємно доповняють і посилять цей процес.

Сталий і довготривалий розвиток організації, що є первинним суб'єктом економіки, засноване на економічних, соціальних та екологічних чинниках, веде до зниження нефінансових ризиків організації та вносить позитивний внесок у формування репутації соціально відповідальної організації.

Управління соціальним розвитком представляє складний організаційний механізм, що виявляє цілеспрямовану дію на весь комплекс соціально-економічних відносин, для яких властива динамічність, багатофакторність і схильність до змін. За своєю сутністю управління соціальним розвитком на рівні організації спрямоване на створення умов для ефективної реалізації трудового потенціалу колективу і формування високого рівня мотиваційного поля людських ресурсів.

У сукупності усе це виступає чинником продуктивності праці та покращення фінансових показників. Відповідно, виникає необхідність у створенні інструменту аналізу та оцінки ефективності діяльності механізму управління соціальним розвитком організації. За допомогою системного і комплексного аналізу він дозволить здійснити наукове дослідження реального стану соціально-економічної сфери та, за потреби, своєчасно визначити ступінь розбалансованості соціальних критеріїв у колективі.

Однією з оптимальних і універсальних технологій вивчення та управління соціальними процесами є концепція соціального аудиту – надання замовнику аудиту незалежної та адекватної інформації, отриманої в результаті аналізу проблем, визначених замовником. Соціальний аудит дозволяє виявити існуючі ризики у соціально-трудої сфері на рівні підприємства і розробити заходи щодо їх усунення.

Починаючи з середини ХХ століття, соціальний аудит стає ефективною багатовекторною технологією регулювання соціально-економічних відносин у країнах з розвиненою ринковою економікою, які поставили перед собою стратегічну мету сталого і довготривалого розвитку соціально-орієнтованої економіки.

У 1980-х рр. в центрі уваги соціальних аудиторів знаходилися питання управління людськими ресурсами. Вони розглядали проблеми верифікації поданих соціальних звітів, а також вплив соціального середовища підприємства на мотивацію персоналу.

На початку ХХІ століття вектор вивчення соціального аудиту зосереджується на нових зовнішніх проблемах сучасності – соціальному середовищі, соціальній відповідальності бізнесу тощо. Спостерігається інтенсивний процес створення організаційної структури соціального аудиту, формується його нормативно-правова база, розробляються форми соціальних звітів, впроваджуються етичні кодекси ведення бізнесу та корпоративної соціальної відповідальності. Вперше проект соціальної звітності перед суспільством був реалізований на початку 90-х років англійською компанією The Body Shop, американською Ben & Jerry's і канадською Van City.

Сьогодні це стало постійною практикою багатьох міжнародних компаній. Міжнародні спеціалізовані організації розробляють стандарти та індикатори проведення соціального аудиту з урахуванням Конвенцій Міжнародної організації праці. Тепер існує близько 30 стандартів нефінансової звітності, без дотримання яких проблематично вийти на міжнародні ринки.

Таким чином, в індустріально розвинених країнах соціальний аудит стає неодмінним елементом економіки. У цих країнах сформована і успішно реалізується організаційно-правова основа соціального аудиту, що створює об'єктивні передумови для роботи соціальних аудиторів. Усе це сприяє підвищенню ефективності соціального управління.

Список використаних джерел:

1.Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : [навчальний посібник] / В.Г. Воронкова. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.

2. Мусієнко В.Д. Проблема інвестування в активи людського капіталу / В.Д. Мусієнко, Н.А. Молозіна, А.М. Замараєва // Вісник Криворізького національного університету. – 2012. – № 31. – С. 289–292.