

УДК 005.954

ОСОБЛИВОСТІ ВНУТРІШНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Лебединська Олена Сергіївна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація. Досліджено особливості внутрішнього соціального аудиту, його значення для діяльності підприємства в подальшому

Ключові слова – аудит, персонал, соціальний аудит, аудит персоналу, управління персоналом.

У сучасних умовах, особливо в період фінансової кризи, відношення до соціального аудиту в цілому неоднозначне. З одного боку, при розвитку кризових явищ у сучасній економіці першим кроком підприємств та організацій є скорочення витрат, і в першу чергу на людські ресурси. Виходячи з цього, заходи соціального аудиту, спрямовані на вивчення та оцінку соціальної середовища організації та ефективність використання людських ресурсів.. З іншого боку, саме результати аудиту персоналу представляють економічне обґрунтування оптимізації всіх показників використання людських ресурсів підприємства. Таким чином, за результатами аудиторської перевірки в соціальній сфері керівництво підприємства може прийняти адекватні та обґрунтовані заходи, спрямовані на оптимізацію чисельності, структури, якісних характеристик персоналу та витрати на людські ресурси.

Значний внесок у розробку наукових положень теорії зробили вітчизняні та закордонні вчені такі як Аксентюк М.М., Аніскін Ю.П., Ареф'єва О.В, Вебер Й., Дайле А., Данілочкіна Н.Г., Дегтярєва О.О., Деменіна О.М., Дякон Л.Л., Єрмасов Н.Б., Івашкевич В.Б., Кармінський А.М., Кюппер Х.-Ю., Лебедев П.В., Оліфіров О.В., Майер Е., Манн Р., Мартюшева Л.С., Панченко Г.С., Петренко С.М., Петрусевич Н.Ю., Пушкар М.С., Райхман Т., Сухарьова Л.А., Сер-

фінг Д., Фалько С.Г., Федулова Л.І., Фольмут Х., Хан Д., Хорват П., Шнайдер Д. та ін.

Вагомий внесок у розробку сучасних теоретичних засад та методичних підходів до управління персоналом здійснили вітчизняні і зарубіжні вчені-дослідники, серед яких К.Алдерфер, Анісімов В.Н., Богиня Д.П., Веснін В.Р., Волгін В.В., Глазов М.М., Грішнова О.А., Джевонс В.С., Дирін С.П., Дятлов В., Жаворонкова Г.В., Кібанов А.Я., Крушельницька О.В., Лібанова Е.М., Лукашевич В.В., МакГрегор Д., Маслоу А., Михайлова Л.І., Оучі У., Пітерс Т., Поспелова Т.В., Халсі Ф., Хміль Ф.І. та ін.

Для української теорії та практики поняття "соціальний аудит" відносно нова концепція, в той час як за кордоном з середини ХХ століття даний вид аудиту отримав розповсюдження на національних підприємствах різних галузей промисловості, будівництва тощо. Дослідники у галузі управління людськими ресурсами та соціальним аудитом відзначають, що даний вид аудиторської перевірки відбувається на підприємствах, що мають складну управлінську структуру.

Многокомпонентна структура управління підприємствами, піддається оцінці за допомогою соціального аудиту, створює певні складності в формулюванні самого поняття "соціальний аудит". Це обумовлено досить широким переліком питань та проблем, на рішення яких спрямований соціальний аудит.

В загальному вигляді під соціальним аудитом передбачається проведення комплексу заходів, що дозволяють компаніям оцінювати та демонструвати свій внесок у вирішення соціальних, економічних та екологічних проблем, пов'язаних з профілем її діяльності. [2].

Основна проблема, на наш погляд, полягає в тому, що таке трактування соціального

аудиту передбачає здійснення зовнішнього контролю стану соціального середовища організації та в силу того, що сучасне підприємство, навіть велике, не в змозі провести таку перевірку самостійно. Крім того, існує певна складність у повноті дотримання принципу незалежності при проведенні аудиту людських ресурсів силами підприємства.

На наш погляд, внутрішній аудит людських ресурсів підприємства представляє собою комплекс заходів, спрямованих на оцінку економічної ефективності використання людських ресурсів підприємства, в тому числі основних показників забезпечення його людськими ресурсами, організації, нормалізації та оплати праці.

Внутрішній соціальний аудит повинен здійснюватися на базі інформації про функціонування об'єкта управління і призначений забезпечити єдиність управлінських рішень та їх реалізації. Сам внутрішній соціальний аудит може забезпечувати прямий та зворотній зв'язок, сигналізуючи про хід, стан та реалізації управлінських рішень в сфері управління людськими ресурсами.

Таким чином, питання раціональної організації вдосконалення методології внутрішньо-господарського контролю на базі створення ефективної системи внутрішнього аудиту персоналу стають найважливішими умовами підвищення ефективності комунікацій у системі управління для прийняття рішень в області людських ресурсів та регулювання даних процесів щодо стратегії розвитку підприємства.

На думку автора, в основі цілей соціального внутрішнього аудиту можна виділити наступні: забезпечення ефективності всіх рівнів управління підприємством; надання допомоги співробітникам для ефективного виконання своїх посадових обов'язків; оперативне виявлення поточних проблем у найбільш цільовому форматі за внутрішнім соціальним аудитом, що є складовою частиною соціального аудиту. Виконання цих функцій дозволить забезпечити економічну оцінку ефективності використання персоналу підприємства та надання інформаційної бази для більш повної та незалежної пе-

ревірки, проведеної засобом зовнішнього соціального аудиту.

Організація внутрішнього соціального аудиту, на наш погляд, слід розглядати в різних аспектах: просторовий, тимчасовий та інформаційно-технологічний ..

Просторовий аспект організації внутрішнього аудиту включає аудит, який визначається, виходячи з потреб у отриманні відповідної інформації для прийняття управлінських рішень; об'єкти аудиту, визначені відповідно до поставленої мети; суб'єкт аудиту.

Тимчасовий аспект організації аудиту включає в себе елемент термінів обробки та надання інформації для управління.

Інформаційно-технологічний аспект організації аудиту включає засоби досягнення цілей управління, джерела інформації, методи і прийоми її отримання, технічні засоби для ведення аудиту.

При організації внутрішнього аудиту слід звернути особливу увагу на об'єктивність та необхідність його відносно диференціації в системі внутрігосподарського контролю. При цьому необхідно врахувати рівень професійної підготовки кадрів внутрішнього аудиту, підбирати висококваліфікованих спеціалістів.

На наш погляд, якість роботи внутрішнього соціального аудиту надає певну роль і на проведення аудиторських перевірок зовнішніми аудиторами. Ефективність роботи зовнішніх аудиторів залежить від якості внутрішньої перевірки, але при цьому відповідальність зовнішнього аудитора за виражену їм думку за перевіркою не може бути зменшена або розділена з внутрішніми аудиторами.

Таким чином, основними особливостями внутрішнього соціального аудиту людських ресурсів підприємства є те, що він дозволяє зовнішнім аудиторам не проводити детальну перевірку, так як зовнішній аудитор може в певному ступені довіряти внутрішнім аудиторам у розкритті помилок та порушень. При цьому істотно знижуються витрати часу на перевірку в зв'язку з скороченням обсягу незалежних процедур; підвищується ступінь надійності системи

внутрішнього контролю перевірених підприємств, отже, як одна з компонентів впливає на оцінку аудиторської ризику, що приймається зовнішніми аудиторами.

Список використаної літератури

1. Концепція формування національної моделі соціального аудиту [Електронний ресурс]. – Режим доступу : lir.lg.ua/docs/Konzer_naz_model.doc.
2. Руденок О. Ю. Фінансові аспекти фінансового аудиту / О. Ю. Руденок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2012_34/Rudenok.pdf
3. Сайт центру соціального аудиту [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://socaudit.com.ua/dovidka-pro-socialnij-audit-3>.

Автори

Лебединська Олена Сергіївна, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (lebedinskayls@ukr.net)

Тези доповіді надійшли 9 лютого 2018 року.

Опубліковано в авторській редакції