

*И.Б. Лебедева*  
*к.э.н., доц. каф. учета и аудита*  
*Е.В. Медведева*  
*ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный*  
*технический университет», г. Алчевск*

## **ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА**

Как показывает практика, успешно может развиваться государство, которое понимает, что человеческий фактор является доминирующим для развития экономики, поэтому начиная с конца XX ст. многие страны обратились к социальному аудиту.

Социальный аудит является способом всесторонней и объективной оценки состояния социальных отношений, позволяющий выявить угрозы ухудшения социального климата, вскрыть резервы развития человеческих ресурсов. С нашей точки зрения, данная форма аудита помогает решать и на уровне государства, и на уровне организации такие основные задачи как: оценка кадровой политики, ее согласованности с целями, задачами и стратегией развития организации; анализ стабильности занятости персонала, в том числе женщин, лиц предпенсионного возраста, уязвимых слоев населения; анализ состояния организации и нормирования труда; анализ условий труда и техники безопасности; анализ организации оплаты труда персонала, реализации ее производственной, социальной и стимулирующей функции.

Как показывает практика, внедрение социального аудита во Франции, Германии, США и Японии позволило: усилить системы социального обеспечения; повысить корпоративную социальную ответственность; более эффективно управлять инновационными процессами; повысить уровень получения точной информации в ходе аудита.

Успешным также является опыт социального аудита и в Российской Федерации. Одним из наиболее известных является пример процедуры социального аудита на ЧАО «Череповецкий завод» в Волгоградской области.

Основными задачами проведения социального аудита были: выявление степени лояльности трудового коллектива по отношению к руководству; выявление уровня информированности трудового коллектива

ва о перспективах развития завода и текущих делах на предприятии; оценка качества социально-бытовых условий на предприятии; выявление факторов, влияющих на текучесть кадров.

Для того, чтобы решить данные задачи, на предприятии использовали ряд индикаторов, таких как отношения собственности на предприятии, содержание труда, нормативы труда, условия труда и охрана труда, организация и оплата труда, существующие программы повышения квалификации и профессионального роста.

Опыт проведения исследования показал востребованность именно такого набора параметров и индикаторов. Между тем подобные исследования могут служить примером эффективного использования фрагментов информации для получения лишь частичной картины социальной ситуации.

#### **Перечень ссылок:**

1. Санатулов Ш.З. Социальный аудит : проблема развития : сборник / Ш.З. Санатулов. — М. : Издательский дом «АТИСО», 2008. — 64 с.
2. Мешков В.Р. Социальный аудит : российская практика / В.Р. Мешков // Общество и экономика. — 2009. — № 6. — С. 97–114.