



**Толчинская М. Н.**

к.э.н., доцент

кафедра анализа хозяйственной деятельности и аудита,  
ГАОУ ВО Дагестанский государственный университет народного хозяйства,  
г. Махачкала, Россия

## **ПОНЯТИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА**

С появлением в экономической науке теорий о человеческих ресурсах, общественном образе компании и других, скорее, социальных, нежели экономических факторах как основных, влияющих на производительность и успешность предприятия, распространение получили такие категории, как социальная ответственность, социальное партнерство, социальный аудит.

В современных условиях успех предприятия зависит не столько от ценового фактора, сколько от качества продукта, его инновационного характера, сервисного обслуживания, социального имиджа предприятия, т. е. тех факторов, которые преимущественно связаны с проблемами социального управления человеческими ресурсами предприятия.

Развитие идей влияния социально ответственного поведения предприятия на его раскручивание и процветание положительно сказалось на формировании института социального аудита.

В России и на Западе социальный аудит основывается на концепции социальной ответственности, но существует разница в понимании этого понятия представителями отечественного и зарубежного бизнеса. Для нашей страны более характерны социальный аудит в области трудовых отношений, взаимодействия работодателя и персонала, экологический аудит. В России социальный аудит воспринимается как проверка на выполнение обязательств перед сотрудниками. Даже сами учреждения, занимающиеся проблемами социального аудита и продвижением данной концепции в обществе, связаны, в основном, с трудом и трудовыми отношениями (Академия труда и социальных отношений, Федерация независимых профсоюзов России, Центр сертификации работ по охране труда и др.).

Социальный аудит понимается как процедура диагностирования социально ответственного поведения предприятия и его усилий по снижению нагрузки от ведения бизнеса на окружающую среду – природную (социально-экологический аудит) и общественную (социальный, кадровый аудит).

Основное смысловое значение аудита состоит в том, чтобы определить степень достоверности данных, представленных в отчетах, и повысить уровень доверия к компании со стороны любых лиц, решения которых способны существенно повлиять на процесс и результаты деятельности организации. При этом на основе оценки достоверности обнаруженных отклонений, выявленных резервов предложить самой организации внести изменения в организационный процесс.

Аудит в отличие, например, от трудовой или природоохранной инспекции ставит своей целью не только оценить достоверность информации и обнаружить отклонения, но и определить основные источники таких отклонений для того, чтобы выявить резервы повышения эффективности функционирования организации.

Аудит направлен на оценку эффективности функционирования всей системы управления. Обнаруженное конкретное нарушение должно рассматриваться не как отдельно взятый самостоятельный факт, а как тропинка, ведущая к несоответствию либо в структуре самой системы, либо в процедурах ее реализации.



Социальный аудит может носить общий или частичный характер. Как правило, общая оценка социальной приемлемости деятельности компании востребована в тех случаях, когда:

- 1) предприятие нуждается в дополнительных инвестициях;
- 2) компания планирует выход на новый рынок или сегмент, например, освоение новой ниши с точки зрения:
  - географии (например, выход российских предприятий на западноевропейские рынки);
  - уровня жизни (продажа высококачественных товаров из натурального сырья для высокообеспеченных слоев общества),
  - стиля жизни (продажа продовольственных товаров вегетарианцам),
  - цивилизационной, региональной, этнической, религиозной или иной социокультурной принадлежности (например, с учетом специфики отношения и уважения к частной жизни женщины при выходе на рынки мусульманских стран) и т.п.;
- 3) наконец, социальный аудит становится востребованным и даже необходимым, если предприятие обнаруживает экологические проблемы, сложности взаимодействия с местным сообществом, если возникают задержки в получении разрешений от местных властей или если ухудшается социальный климат в компании.

Социальный аудит на предприятиях, как правило, используется в оперативном, тактическом менеджменте, когда произошел острый социальный конфликт внутри предприятия или возникла проблема во взаимоотношениях между предприятием и внешней средой (например, выброс радиации на атомной станции), или руководство осознает угрозу возникновения конфликта во взаимодействии с разнообразными участниками организационных процессов. В этом случае дальновидные руководители осознают опасность проблемы еще на той стадии, когда лишь создаются условия для обострения отношений. Тогда у компании появляется потребность выяснить причины ухудшения социального климата и наметить пути решения социальной напряженности внутри или вне предприятия.

В настоящее время резко повышается роль стратегического менеджмента. Эффективность социального аудита в системе управления становится исключительно актуальной проблемой, от решения которой зависит устойчивое развитие организаций всех форм собственности.

Социальный аудит помогает руководителям вырабатывать и принимать управленческие решения, которые должны обеспечить выполнение тактических задач и достижение стратегических целей социально-экономического развития организаций, их стремление становиться конкурентоспособными. Под этим понимается способность формировать и поддерживать инновационную среду, позволяющую создавать добавленную стоимость, а персоналу улучшать благосостояние. Фактор эффективного функционирования системы управления персоналом организации становится определяющим в конкурентной борьбе, когда ее успешное развитие напрямую зависит от качества человеческого потенциала. Социальный аудит должен оценивать эту эффективность, определять, в какой степени система управления персоналом способствует реализации миссии и задач организации в целом.

Вместе с тем долгосрочное планирование функционирования предприятия опирается не на ситуативные меры реагирования или действия по предотвращению уже назревающего конфликта, но на профилактику возможных проблемных узлов в целом. С этой точки зрения более целесообразным представляется подход к пониманию социального аудита как постоянной, регулярной деятельности на предприятии с целью поддержания социального мира внутри организации и во взаимоотношениях с внешней средой.

#### Список использованной литературы

1. Ким, Н. В., Борецкий, Ю. А. Российский социальный аудит: значение и особенности // Аудитор. 2014. – № 1 (227). – С. 14-17.



2. Кязимов, К. Г. Социальный аудит в контексте модернизации экономики // Труд и социальные отношения. – 2011.– № 2, – С. 42-46.
3. Гимаев, И. З., Галиев, Г.Т. Социальный аудит – важный фактор в исследованиях социально-трудовых отношений в современной экономике// Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – № 10-7. – С. 13-19.

**Федорович Р.В.**

к.е.н., професор,

завідувач кафедри промислового маркетингу,

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

м. Тернопіль, Україна

## **АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА**

У сфері організації збутової діяльності важливим елементом є оптимізація організаційної структури управління збутом, тобто приведення її у відповідність до встановлених цілей у сфері збуту і розроблених стратегій управління збутом. Реалізація стратегій управління збутом вимагає проведення стратегічних змін у відповідних сферах діяльності підприємства.

Правильна організація управління збутовою політикою і своєчасне впровадження збутових стратегій можуть забезпечити підприємству міцну позицію на ринку й активізувати ринкову діяльність підприємства в умовах жорсткої конкуренції [1].

Гнучкий підхід до розподілу стратегічних ресурсів є одним з ключових факторів успішного управління збутовою політикою. При цьому головним завданням є розподіл ресурсів за напрямками, що є найбільш пріоритетними і дозволяють досягти встановлених цілей у сфері збуту.

Невід'ємним елементом організації збутової діяльності є створення корпоративної культури, оскільки вона формує корпоративний дух підприємства, забезпечує персонал системою правил і цінностей, а отже, забезпечує досягнення максимальних результатів.

За допомогою обліку здійснюється відображення фактичного стану збутової діяльності за основними її параметрами. Контроль забезпечує спостереження за збутовою діяльністю і роботою збутових підрозділів з метою виявлення відхилень, під якими слід розуміти здійснення операцій з недотриманням діючих законів, положень, стандартів, наказів посадових осіб, що ведуть до порушення планової, договірної, фінансової і трудової дисципліни. За допомогою аналізу здійснюють контроль і оцінку стану збутових процесів та ефективності управління збутовою політикою, а також розробляють коригувальні дії.

Регулювання полягає у видачі керуючих дій та вживанні заходів, тобто в підтриманні керованих об'єктів в необхідному стані на основі застосування результатів аналізу.

Аналіз дає можливість кількісно і якісно оцінити зміни, що відбуваються у збутовій діяльності відносно заданої програми. За результатами проведеного аналізу вибираються варіанти управлінських рішень, спрямовані на усунення причин негативних відхилень і створення сприятливих умов для розвитку прогресивних змін, розкриваються невикористані чи додатково виявлені можливості для підвищення результативності збуту, або його оптимізації. В управлінській діяльності аналіз займає проміжне місце між збором і обробкою інформації з одного боку та прийняттям управлінських рішень з іншого. Таким чином, що прийняттю кожного управлінського рішення передують робота щодо оцінки його доцільності та