

EFFICIENCY OF MANAGEMENT FUNCTIONING AS A SUBJECT FIELD OF SOCIAL AUDIT

I.M. SYSOIEVA

*PhD in economics,
associate professor of
Accounting and Auditing Department
Vinnytsia training and research
institute of economics TNEU;
Vinnytsia, Ukraine;
innas1853@gmail.com*

O.U. BALAZIUK

*PhD in economics,
associate professor of
Accounting and Auditing Department
Vinnytsia training and research
institute of economics TNEU;
Vinnytsia, Ukraine;
kseniya_balazuk@ukr.net*

Abstract

The main parameters of social audit are considered. It has been proven that social audit has the potential to become an effective tool of social partnership, which allows for dialogue between stakeholders based on the reliable results of a voluntary, independent and objective audit aimed at reaching consensus in the regulation of socio-economic relations.

The article considers the issue of motivation of management staff in the context of ensuring the growth of enterprises and organizations. It is established that the timely detection and diagnosis of problematic situations that arise in the development and growth of enterprises and organizations, significantly depends on the level of qualification and professionalism of the head, ie the head. Eurostat data were used in the context of the article. Methods of economic analysis such as generalization and comparison are used to process statistical data. Understanding the topic of the scientific article requires the analysis of such key indicators as professional level, education index, employed and at the same time satisfied with their work (from this share of managers, ie managers). It is established that in the countries of the European Union, such as: Great Britain, Spain, Germany,

Poland and France, Malta is acceptable, in particular, a high level of satisfaction with the work of employees, including executives (managers).

Key words: *motivation, managerial staff, enterprise, organization, development, social environment, social audit, social risk factors, social audit parameters, evolution, management.*

JEL Classification: *M40; M41; L86; F38; E24*

Tabl.: 2. **Ref.:** 4.

Вступ

Комплексність соціального аудиту полягає в системному застосуванні різних дослідницьких процедур: програмний аудит, моніторинг, діагностика, соціальна експертиза, кваліметричний аналіз, опитування, аналіз документів тощо. Вибір відповідних процедур та методів (або їхнього комплексу) зумовлений метою та конкретними завданнями аудиторського обстеження. Об'єктом соціального аудиту можуть виступати як окремі організації та їхня діяльність, так і галузь, регіон в цілому, а також окремі види документів (соціальні звіти, проекти, програми). Предметну сферу соціального аудиту складають, як правило, ефективність функціонування системи управління, соціально-трудова відносина, якість надання різноманітних 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 бути застосовані науково обґрунтовані або спеціально для цього розроблені показники. У цьому контексті зазначимо, що зарубіжний соціальний аудит спирається передусім на норми універсальних міжнародних договорів та напрацювань неурядових міжнародних організацій з питань корпоративної соціальної відповідальності. Найбільш поширеними у світі є стандарти для складання нефінансової звітності: GRI, AA 1000, SA 8000, ISO 14000, Стандарти Саншайн, IFC Standards, NEF, методика Smith O'Brien, індекс соціальної відповідальності Domini Social Index 400, індекс економетричного ефекту EEI та інші. Щодо методик застосування стандартів в аудиторській практиці в Україні, то треба зазначити, що процес ратифікації міжнародних стандартів, імплементації міжнародних норм в українське законодавство, адаптації

певних методик до вітчизняних реалій вже розпочався. Однією з таких методик є методика оцінки проєктів та програм, за якою діяльність великих українських компаній оцінюється на предмет відповідності міжнародним нормам ведення бізнесу. Однією з найбільш поширених технологій соціального аудиту є моніторинг соціально-трудової сфери, який передбачає безперервне спостереження і аналіз актуальних соціально-трудових процесів і явищ з метою систематичної оцінки стану трудових відносин, розробки пропозицій щодо вибору найбільш доцільних управлінських рішень у соціально-трудої сфері, попередження соціальних конфліктів тощо. «Проблемне поле» соціально-трудої сфери можна представити п'ятьма блоками, які стають предметом аналізу соціального аудитора:

- 1) стан, розвиток і використання трудового потенціалу підприємств і регіонів;
- 2) соціально-трудої відносини і рівень соціальної напруженості;
- 3) оплата праці та рівень життя працівників;
- 4) дотримання умов і охорона праці;
- 5) соціальне самопочуття працівників підприємств і регіонів.

На підставі результатів моніторингу можна робити висновки про динаміку соціоекономічних процесів у трудовій сфері, прогнозувати зміни соціальної ситуації у сфері праці, зміни рівня соціальної напруженості, встановлювати чинники, що їх зумовлюють.

Огляд літератури

Основні принципи мотивації управлінського персоналу в контексті зростання підприємств та організацій представлені в дослідженнях багатьох провідних науковців світу.

Дельмар Ф. та Віклунд Дж. (2008) досліджували наслідки мотивації на розвиток кар'єри менеджера. Крім того, вчені дійшли висновку, що вмотивований керівник ефективно контролює діяльність підприємства і, таким чином, впливає на покращення результатів бізнесу (Delmar, F., Wiklund, J., 2008).

Стюарт Л. Гиллан, Джей С. Хартцелл, Эндрю Кох и Лора Т. Старкс (2010) проаналізували особливості мотивації трудової діяльності на підприємствах, що працюють в екологічній, соціальній та управлінській сферах. За результатами аналізу вчені дійшли висновку, що керівники, у тому числі адміністратори, уважніше ставляться до

цінностей, включаючи витрати підприємства, всупереч акціонерам підприємства, незважаючи на те, що їх зарплата становить значно нижчі за акціонерів (Gillan, SL, Hartzell, JC, Koch, A., Starks, LT, 2010).

Лора Л. Пагліс та Стівен Г. Грін (2002) розробили модель лідерства, засновану на критеріях мотивації керівників до досягнення лідерських позицій на підприємстві. Основні особливості цього процесу включають:

- 1) визначення перспективного напрямку діяльності майбутнього керівника;
- 2) зміцнення позиції прихильників менеджера;
- 3) усунення існуючих та потенційних перешкод, які виникають на шляху зміцнення лідерських позицій (Laura, L. Paglis, Stephen, G. Green, 2002).

Обговорення

Соціальний аудит є багатовекторним поняттям, що дає відповіді на безліч запитань, вирішення яких сприятиме розвитку бізнесу, а відтак і соціально-економічному розвитку країни в цілому. Наразі важливо зародити усвідомлення того, що для сучасного бізнесу головною конкурентною перевагою стає наявність потужного людського капіталу, тому бізнес має орієнтуватися на підвищення вартості робочої сили.

Досліджуючи цю проблематику, ми виявили необхідність наступного набору параметрів та індикаторів. Тим часом подібні дослідження можуть служити прикладом ефективного використання фрагментів інформації для отримання лише часткової картини соціальної ситуації. Повна картина могла би бути отримана при впровадженні стандартизованих методик соціального аудиту, що передбачає: по-перше, розробку критеріїв оцінки ситуації на підприємстві, території, по-друге, розробку стандартів соціальної відповідальності як на підприємстві, так і на території. Реалізація концепції соціального аудиту в довгостроковій перспективі дозволить оптимізувати процеси управління, прийняття управлінських рішень, як на мікро-, так і на макрорівнях. Основними параметрами соціального аудиту можна вважати: демографічну ситуацію, рівень освіти, зайнятість населення, тощо

Чисельність осіб, які навчалися у навчальних закладах; кількість загальноосвітніх навчальних закладів, професійно-технічних

навчальних закладів, вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, показники прийому студентів до ЗВО за джерелами фінансування їхнього навчання, показники діяльності аспірантури та докторантури; розподіл населення за рівнем освіти, за статтю та місцем проживання.

Аналіз статистики зайнятості в країнах Європейського Союзу виявив досить високий рівень зайнятості в таких країнах ЄС, як Австрія, Велика Британія, Данія, Ірландія, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Німеччина, Португалія, Угорщина, Чехія та Швеція, рівень зайнятості в Європейському Союзі вище 72% (табл. 1). На відміну від вищезазначених країн, найнижчі показники зайнятості спостерігаються у Греції, Латвії, Італії, де зайнятість за останні роки знижується.

Таблиця 1. Динаміка змін рівня зайнятості населення (у віці 15-64 років) у країнах Європейського Союзу, %

№ з/п	Назва країни	2014	2015	2016	2017	2018
1	Австрія	72,7	72,7	73,7	74,7	74,6
2	Бельгія	62,6	63,2	65,2	65,8	67,2
3	Болгарія	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	66,1
4	Велика Британія	77,9	79,1	79,2	79,8	81,5
5	Греція	53,3	56,2	54,6	54,4	52,1
6	Данія	73,8	72,9	72,4	73,3	73,5
7	Естонія	71,7	66,8	71,8	76,4	68,4
8	Ірландія	65,9	67,8	70,8	72,2	74,0
9	Іспанія	56,6	60,3	62,0	64,1	65,8
10	Італія	60,1	60,8	61,0	61,3	61,6
11	Кіпр	65,6	65,4	67,1	69,6	67,7
12	Латвія	62,3	62,1	75,7	63,8	56,8
13	Литва	76,7	57,2	66,9	72,6	70,2
14	Люксембург	74,0	71,8	71,7	73,6	74,6
15	Мальта	75,9	75,8	78,7	79,7	80,4
16	Нідерланди	72,4	71,5	74,0	75,4	74,7
17	Німеччина	н.д.	н.д.	н.д.	77,6	78,6
18	Польща	64,2	69,7	61,4	67,8	70,6
19	Португалія	73,8	75,1	76,7	80,3	80,9
20	Румунія	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.

№ з/п	Назва країни	2014	2015	2016	2017	2018
21	Словаччина	64,4	55,5	62,3	68,3	68,3
22	Словенія	56,9	60,0	59,7	65,4	69,7
23	Угорщина	72,5	70,5	76,9	76,4	74,3
24	Фінляндія	72,4	70,1	71,2	71,5	71,9
25	Франція	66,9	65,9	65,6	67,3	68,9
26	Хорватія	57,1	61,0	64,5	70,6	71,6
27	Чехія	69,2	68,5	72,6	78,4	77,6
28	Швеція	74,9	75,7	76,5	77,7	79,1

Джерело: Європейський Союз. Офіційний сайт [2]

Щодо рівня освіти в країнах Європейського Союзу, на основі аналізу даних таблиці 2 встановлено, що найбільш освічені країни, де рівень освіти населення знаходиться в межах понад 40% , є такі країни як Велика Британія, Ірландія, Кіпр. Однак Болгарія, Італія, Мальта, Німеччина, Португалія, Словаччина, Угорщина, Хорватія та Чехія залишаються найменш освіченими країнами за останні роки.

Таблиця 2. Динаміка змін індексу освіченого населення (у віці 15-64 років) у країнах Європейського Союзу, %

№	Назва країни	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Австрія	27,4	28,1	28,9	29,7	30,1	31,0
2	Бельгія	32,6	32,7	33,2	35,6	36,0	36,2
3	Болгарія	23,6	24,1	24,4	24,5	24,8	24,7
4	Велика Британія	36,6	37,6	38,3	38,7	39,3	40,2
5	Греція	24,6	25,4	26,4	27,2	27,7	27,8
6	Данія	29,4	30,2	30,9	32,1	32,4	32,8
7	Естонія	32,6	33,3	34,1	34,7	35,9	36,2
8	Ірландія	38,0	39,0	39,5	40,4	40,5	40,7
9	Іспанія	31,7	32,1	32,7	33,2	34,0	34,9
10	Італія	15,0	15,5	15,7	16,5	17,1	17,3
11	Кіпр	36,4	36,4	37,6	38,1	39,4	40,2
12	Латвія	26,9	28,1	29,5	30,0	30,1	30,7
13	Литва	31,4	33,2	34,1	34,8	36,1	37,4

№	Назва країни	2014	2015	2016	2017	2018	2019
14	Люксембург	39,6	35,2	34,1	34,8	36,1	37,4
15	Мальта	19,4	19,9	20,3	22,1	24,6	25,7
16	Нідерланди	29,7	30,5	31,0	32,1	33,0	33,8
17	Німеччина	23,2	23,8	24,4	24,8	25,2	25,7
18	Польща	23,8	24,4	25,2	26,3	27,2	28,0
19	Португалія	19,7	20,7	21,5	21,7	22,5	23,6
20	Румунія	н.д	н.д	15,1	15,3	н.д	н.д
21	Словаччина	18,1	18,9	19,7	20,7	22,0	23,0
22	Словенія	25,1	26,6	27,2	28,7	28,7	29,1
23	Угорщина	20,2	20,9	20,6	20,9	21,7	22,4
24	Фінляндія	34,7	35,5	35,9	36,4	37,3	38,3
25	Франція	29,8	30,4	30,9	31,4	32,8	33,4
26	Хорватія	18,5	19,7	20,0	20,6	22,0	22,4
27	Чехія	19,1	19,8	20,6	21,4	21,7	21,5
28	Швеція	32,8	34,0	35,3	36,0	37,1	37,6

Джерело: Європейський Союз Офіційний сайт [2]

Впровадження науково-технічних та інноваційних розробок у діяльність підприємств ставить перед своїми працівниками нові вимоги та вимагає можливості їх впровадження. З огляду на це, частка населення, що володіє інформацією про сучасні наукові, технічні та інноваційні розробки та знає, як ними користуватися, повинна постійно зростати.

Таким чином, на основі аналізу таких показників, як рівень зайнятості, індекс освіти, доцільно зазначити, що позитивні тенденції цих показників мають місце у багатьох країнах Європейського Союзу. Стає зрозуміло, що одним із шляхів покращення вищезазначених показників є саме мотивація на підприємствах та в організаціях працівників та керівників. Огляд та аналіз статистичних даних показав, що мотивація є одним із елементів забезпечення успіху підприємств та організацій багатьох країн Європейського Союзу. Про це свідчить і високий рівень задоволеності роботою зайнятих, включаючи керівників (адміністраторів).

Висновки

За результатами проведеного огляду та аналізу теоретичних та практичних аспектів застосування мотивації до працівників, у тому числі до керівних працівників на підприємствах та організаціях країн Європейського Союзу, встановлено, що у Великобританії, Іспанії, Німеччині, Польщі та Франції, існує прийнятний, особливо високий рівень задоволеності роботою зайнятих, включаючи керівників (адміністраторів).

Дослідження доводять, що своєчасна ідентифікація та діагностика проблемних питань, що виникають на шляху розвитку та зростання підприємств та організацій, значно залежить від зайнятості населення, рівня кваліфікації та професіоналізму керівника, тобто керівника.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ПРЕДМЕТНА СФЕРА СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ

Анотація

Розглянуто основні параметри соціального аудиту. Доведено, що соціальний аудит має потенціал стати ефективним інструментом соціального партнерства, що дозволяє вести діалог між зацікавленими сторонами на основі достовірних результатів добровільного, незалежного та об'єктивного аудиторського опитування, спрямованого на досягнення консенсусу в регулюванні соціально-економічних відносин. У статті розглядається питання мотивації управлінського персоналу в контексті забезпечення зростання підприємств та організацій. Встановлено, що своєчасне виявлення та діагностика проблемних ситуацій, що виникають на шляху розвитку та зростання підприємств та організацій, істотно залежить від рівня кваліфікації та професіоналізму керівника, тобто керівника. Дані Євростату були використані в рамках розкриття теми статті. Для обробки статистичних даних застосовуються такі методи економічного аналізу, як узагальнення та порівняння. Розуміння теми наукової статті вимагає аналізу таких ключових показників, як професійний рівень, індекс освіти населення, зайняті і в той же час задоволені своєю роботою (з цієї частки управлінських працівників, тобто менеджерів). Встановлено, що

в країнах Європейського Союзу, таких як: Великобританія, Іспанія, Німеччина, Польща та Франція, Мальта є прийнятний, зокрема високий рівень задоволеності власною роботою зайнятих осіб, у тому числі керівних працівників (менеджерів).

Ключові слова: мотивація, управлінський персонал, підприємство, організація, розвиток, соціальне середовище, соціальний аудит, фактори соціального ризику, параметри соціального аудиту, еволюція, управління.

Список використаних джерел

- [1]. Delmar, F., Wiklund, J. (2008). The Effect of Small Business Managers' Growth Motivation on Firm Growth: A Longitudinal Study. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(3), 437–457.
- [2]. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/> (date of issue 07.03.2020).
- [3]. Gillan, S. L., Hartzell, J. C., Koch, A., Starks, L. T. (2010). Firms' Environmental, Social and Governance (ESG) Choices, Performance and Managerial Motivation. *Unpublished working paper*, 10. URL: https://www.researchgate.net/profile/Maretno_Harjoto/publication/265849879_Board_Diversity_and_Corporate_Social_Responsibility/link/s/56024b2e08aeb30ba7355cda.pdf. (date of issue 08.03.2020).
- [4]. Laura, L. Paglis, Stephen, G. Green (2002). Leadership self-efficacy and managers' motivation for leading change. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 215–235. <https://doi.org/10.1002/job.137>.