

УДК 338.23:36(47)
ББК 65.050.11(2Рос)

Н.В. КУЗНЕЦОВА
кандидат экономических наук, доцент
Байкальского государственного университета экономики и права,
г. Иркутск
e-mail: trud@isea.ru

СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ ДИАГНОСТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРСОНАЛА*

Обоснована возможность использования социального аудита для оценки социальной безопасности работников организации. Выделены этапы, показатели оценки социальной безопасности персонала.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, социальный аудит, социальная безопасность, социальные риски персонала.

N.V. KUZNETSOVA
PhD in Economics, Associate Professor,
Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk
e-mail: trud@isea.ru

SOCIAL AUDIT AS TOOL FOR PERSONNEL'S SOCIAL SECURITY ASSESSMENT

The author proves the possibility to use social audit in order to assess the social security of employees and specifies the stages and assessment indicators of personnel's social security.

Keywords: social and labor relations, social audit, social security, social risks of employees.

В настоящее время социальный аудит рассматривается большинством ученых как эффективный метод регулирования социально-трудовых отношений, направленный:

- на оценку состояния социально-трудовой сферы предприятия, в том числе на выявление реальных угроз и потенциальных рисков обострения социально-трудовых отношений, основных причин возникновения социальных рисков, определение вариантов оптимизации социальных рисков;
- получение объективной оценки эффективности социальной политики, уровня удовлетворенности работников трудом;
- выявление причин ухудшения социального климата на предприятии и разработку путей снижения социальной напряженности;
- диагностику причин возникновения социальных проблем, разностороннюю оценку важности, срочности и возможностей их

разрешения, выработку рекомендаций по профилактике социальной напряженности в организации, совершенствование управления персоналом.

Анализ теоретических подходов к сущности и содержанию социального аудита (табл.) показал, что современные российские исследователи определяют социальный аудит как процесс, позволяющий оценить эффективность управления социально-трудовыми отношениями на уровне организации, региона, общества, а также в качестве инструмента оценки социальных рисков наемного персонала. Некоторые авторы (О.А. Воловик, Е. Сочнева, Т.Ю. Пашко, А.А. Шулус, Ю.Н. Попов и др.) связывают понятие социального аудита с понятием социальной ответственности бизнеса и власти перед обществом, а также с понятием социальной отчетности (З.В. Чуприкова, А.В. Жаков и др.).

* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике», реализуемого в рамках АВЦП «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2011 гг.)».

Характеристики понятия «социальный аудит»

Авторы	Определение
Проект федерального закона РФ «О социальном аудите в Российской Федерации»	Социальный аудит — метод регулирования социальных отношений в системе социального партнерства, призванный выявить и определить состояние социальной среды, в том числе: реальные угрозы и потенциальные риски обострения социальных отношений, нарушения правовых норм российского и международного законодательства в сфере социальных отношений, а также несоответствие социальной ситуации международным стандартам и этическим нормам, основные причины возникновения социальных рисков, варианты оптимизации социальных рисков, пути достижения социального консенсуса через принятие согласованных мер по развитию человеческих ресурсов [5]
А.А. Шулус, Ю.Н. Попов	Социальный аудит в широком смысле — это анализ эффективности социальных программ компании и проверка их соответствия выбранным стандартам; в узком — верификация социальной отчетности или «специфическая форма анализа, ревизии условий социальной среды организации с целью выявления факторов социальных рисков и выработки предложений по снижению их взаимодействия» [8, с. 34]
Д.С. Тонева, Х.П. Калоферов, К.П. Тонева	Социальный аудит — процесс, позволяющий организации оценить и продемонстрировать ее вклад в решение социальных, экономических и экологических проблем [7, с. 98]
В.Р. Мешков	Социальный аудит — процедура диагностирования социоэкономических отношений, мониторинга состояния и хода реализации коллективных договоров и соглашений, планов и программ социального развития на предприятии [4, с. 106]
В.Р. Мешков, В.И. Колосков, О.В. Епархина	Социальный аудит — анализ факторов социальных рисков и выработка предложений по снижению их воздействия [3, с. 61]
А.К. Свиридов	Социальный аудит представляет собой специфическую форму анализа, проверки и ревизии условий социальной среды работодателя с целью выявления факторов социальных рисков и выработки предложений по их снижению [6, с. 35–36]
Т.А. Беркович	Социальный аудит представляет собой оценку социально-психологического климата в коллективе, определяет инновационный потенциал и отношение коллектива к изменениям, позволяет выявить источники сопротивления изменениям, социальной напряженности [1, с. 44]

На наш взгляд, социальный аудит как комплексный институт проверки и контроля социально-трудовой сферы предприятия может быть использован для оценки социальной безопасности наемного персонала, под которой понимается «состояние защищенности личности от возможных рисков, связанных с нарушением ее жизненно важных интересов в области социальных прав и свобод (права на жизнь, на труд и его достойную оплату, на профессиональное образование, лечение, отдых, гарантированную социальную защиту со стороны работодателя)» [2, с. 132].

Предлагаемая методика оценки социальной безопасности персонала организации (рис.) подразумевает последовательную реализацию пяти этапов.

Этап 1. Сбор информации о состоянии социально-трудовых отношений на предприятии с целью оценки реальных и потенциальных угроз его социальной стабильности, возможных рисков обострения социально-трудовых отношений.

Изучению должна быть подвергнута информация, характеризующая социаль-

но-трудовую сферу предприятия (штатные расписания; показатели движения кадров; статистические данные о демографическом составе (пол, возраст, стаж) работников в разрезе различных категорий персонала; информация по листкам нетрудоспособности и травматизму на предприятии; данные о динамике фонда заработной платы и выплат социального характера; трудовые договоры; должностные инструкции; информация о динамике и продолжительности индивидуальных и коллективных трудовых споров и т.д.).

Этап 2. Оценка рисков персонала (данный этап является ключевым этапом диагностики).

Оценке должны быть подвергнуты такие виды рисков персонала, как риски нарушения прав и свобод личности, физического и психического насилия на работе, унижения чести и достоинства, риски повреждения здоровья, потери работы, снижения уровня дохода, а также риски потери (умаления) деловой репутации персонала. Тщательному анализу должны быть подвергнуты такие социальные риски, как риски снижения номинальной и

реальной заработной платы работающих (риски потери заработка) по различным причинам (во время обучения работников, в случае ликвидации предприятия, сокращения численности (штата), в связи с вынужденным простоем, наступлением нетрудоспособности в результате заболевания или несчастного случая на производстве, смерти работающего вследствие несчастного случая на производстве, а также смерти (болезни) близкого родственника, в связи с наступлением инвалидности, выходом на пенсию, рождением ребенка и т.д.).

Этап предполагает аудит коллективного договора и прочих локальных нормативных

актов, регулирующих социально-трудовые отношения работника и работодателя (правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате, о премировании, о социальных программах, о предоставлении займов, трудовые договоры, договоры об индивидуальной и коллективной материальной ответственности, положение об оценке, обучении персонала, договоры на обучение и т.д.), на предмет их соответствия требованиям трудового законодательства с целью выявления нарушений в области развития социально-трудовых отношений, а также разработки направлений устранения выявленных недостатков.

<p>Этап 1. Подготовительный Сбор информации о состоянии системы социально-трудовых отношений в организации</p>	Основные показатели оценки социальной и правовой защищенности персонала	
<p>Этап 2. Оценка рисков персонала: – идентификация социальных рисков персонала; – аудит локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения, на предмет их соответствия нормам действующего трудового законодательства и оценка реализуемых направлений смягчения социальных рисков работников организации; – определение объема социальных гарантий, предоставляемых работникам организации, и оценка его соответствия жизненно важным потребностям работников</p>	Оплата труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Среднемесячная заработная плата, в том числе по отношению к среднемесячной заработной плате в регионе (стране), а также на предприятиях-конкурентах. 2. Соотношение среднемесячной начисленной заработной платы и выплат социального характера с величиной прожиточного минимума в регионе. 3. Доля работников организации, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе. 4. Наличие просроченной задолженности по выплате заработной платы. 5. Тарифная ставка первого разряда рабочих, предусмотренная коллективным договором, в том числе в процентном отношении к минимальному размеру оплаты труда, установленному на федеральном (региональном) уровне. 6. Соотношение заработной платы 10% наиболее высокооплачиваемых и 10% наименее оплачиваемых работников. 7. Соотношение доли затрат на оплату труда в общих затратах на реализацию работ, услуг. 8. Соотношение темпов роста среднемесячной начисленной заработной платы и производительности труда. 9. Удельный вес тарифа в структуре заработной платы работников и т.д.
<p>Этап 3. Оценка социальной и правовой защищенности персонала: – формирование системы показателей, позволяющих комплексно охарактеризовать защищенность персонала предприятия; – сравнение показателей оценки с индикативными (пороговыми) значениями</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень травматизма на производстве, в том числе со смертельным исходом. 2. Количество работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, занятых тяжелым физическим трудом. 3. Коэффициент потерь рабочего времени (число дней нетрудоспособности на одного работника). 4. Коэффициент общей заболеваемости работников. 5. Величина расходов на охрану труда, на медицинское обслуживание работников, на поддержку материнства и детства в расчете на одного работающего. 6. Объем и динамика расходов на приобретение средств индивидуальной защиты. 7. Удельный вес рабочих мест, аттестованных по условиям труда, и т.д.
<p>Этап 4. Оценка социального климата</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень текучести кадров. 2. Коэффициент оборота работников, оставивших работу в данной организации по всем основаниям. 3. Уровень постоянства кадров. 4. Уровень неполной занятости и т.д.
<p>Этап 5. Разработка мероприятий, направленных на обеспечение социальной безопасности персонала</p>	Соблюдение трудового законодательства	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие неурегулированных коллективных и индивидуальных трудовых споров. 2. Количество выявленных в ходе проверки государственной инспекцией труда нарушений трудового законодательства. 3. Сведения о привлечении должностных лиц к административной (уголовной) ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда и т.д.

Этапы оценки социальной безопасности персонала

В ходе анализа должна быть проведена оценка существующих направлений смягчения рисков персонала в разрезе отдельных показателей их измерения:

- частота наступления рискованной ситуации;
- средняя продолжительность рискованной ситуации;
- уровень социальных гарантий, предоставляемых работникам предприятия при возникновении рискованной ситуации.

Определение объема социальных гарантий, предоставляемых работникам организации, — один из наиболее важных этапов оценки социальной безопасности персонала.

Объем социальных гарантий, предусмотренных действующим трудовым законодательством, сравнивается с объемом социальных гарантий, закрепленных в коллективном договоре организации и прочих локальных нормативных актах, регулирующих социально-трудовые отношения в организации. При этом степень закрепления и реализации социальных гарантий оценивается по различным направлениям: в области трудовых отношений, условий и охраны труда, в сфере занятости, в области пенсионного и других видов социального обеспечения, связанного с материнством и детством, в сфере государственного социального и медицинского страхования и т.д.

Этап 3. Оценка социальной и правовой защищенности персонала.

Оценка производится на основе формирования и расчета системы показателей, позволяющих комплексно охарактеризовать состояние социальной и правовой защищенности персонала (см. рис.). Далее осуществляется сравнение показателей оценки с индикативными (пороговыми) значениями. При этом в качестве порогового значения может выступать некоторая критическая

величина индикатора, характеризующая предельно допустимое его состояние по данному показателю. В результате пороговые значения социальной и правовой защищенности определяют границу перехода показателя из нормального состояния в кризисное («опасное»).

Этап 4. Оценка социального климата.

Для изучения социального климата следует использовать качественные методы исследования, к которым относится экспертный опрос, а также анкетирование персонала. Целью анкетирования является оценка степени реализации и полноты удовлетворения жизненно важных интересов персонала, включающая выявление степени удовлетворенности работников различными сторонами трудовых отношений, субъективную оценку уровня социальной и правовой защищенности персонала, определение степени сопротивления изменениям, происходящим на предприятии, оценку состояния социально-психологического климата в коллективе, восприятия персоналом социальных программ и инициатив, реализуемых на предприятии, и т.д.

Этап 5 (заключительный). Разработка мероприятий, направленных на обеспечение социальной безопасности персонала, повышение уровня защищенности персонала с целью формирования социальной политики организации, направленной на реализацию и удовлетворение жизненно важных интересов наемного персонала.

На наш взгляд, предлагаемая методика оценки социальной безопасности персонала дополняет существующие в экономической литературе подходы к проведению социального аудита на предприятии, расширяет границы его использования как эффективного инструмента диагностики социальных рисков и угроз безопасности наемного персонала.

Список использованной литературы

1. Беркович Т.А. Аудит и контроллинг персонала: учеб. пособие. Иркутск, 2010.
2. Иванов С.Ю. Обеспечение социальной безопасности работников современных организаций // Вестник Военного университета. 2010. № 1 (21). С. 131–137.
3. Мешков В.Р., Колосков В.И., Епархина О.В. Социальный аудит в России: цели, задачи, проблемы становления // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. 2009. № 3 (9). С. 59–67.
4. Мешков В.Р. Социальный аудит: российская практика // Общество и экономика. 2009. № 6. С. 97–114.
5. О социальном аудите в Российской Федерации [Электронный ресурс]: проект федер. закона РФ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Свиридов А.К. Социальный аудит — важнейший элемент взаимной ответственности участников социального партнерства // Теория и практика общественного развития. 2007. № 1. С. 34–37.

7. Тонева Д.С., Калоферов Х.П., Тонева К.П. Зарождение и развитие социального аудита // Вестник ВЭГУ. 2008. № 3. С. 95–99.
8. Шулуc A.A., Попов Ю.Н. Концепция российской модели социального аудита // Народнонаселение. 2007. № 4. С. 33–55.

Referenses

1. Berkovich T.A. Audit i kontrolling personala: ucheb. posobie. Irkutsk, 2010.
2. Ivanov S.Yu. Obespechenie sotsial'noi bezopasnosti rabotnikov sovremennykh organizatsii // Vestnik Voennoy universiteta. 2010. № 1 (21). S. 131–137.
3. Meshkov V.R., Koloskov V.I., Eparkhina O.V. Sotsial'nyi audit v Rossii: tseli, zadachi, problemy stanovleniya // Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P.G. Demidova. 2009. № 3 (9). S. 59–67.
4. Meshkov V.R. Sotsial'nyi audit: rossiiskaya praktika // Obshchestvo i ekonomika. 2009. № 6. S. 97–114.
5. O sotsial'nom audite v Rossiiskoy Federatsii [Elektronnyi resurs]: proekt feder. zakona RF. Dostup iz sprav.-pravovoy sistemy «Konsul'tantPlyus».
6. Sviridov A.K. Sotsial'nyi audit — vazhneishii element vzaimnoi otvetstvennosti uchastnikov sotsial'nogo partnerstva // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. 2007. № 1. S. 34–37.
7. Toneva D.S., Kaloferov Kh.P., Toneva K.P. Zarozhdenie i razvitie sotsial'nogo audita // Vestnik VEGU. 2008. № 3. S. 95–99.
8. Shulus A.A., Popov Yu.N. Kontseptsiya rossiiskoy modeli sotsial'nogo audita // Narodonaselenie. 2007. № 4. S. 33–55.