

УДК 657.6

# СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ У КОНТЕКСТІ ПОСИЛЕННЯ ВИМОГ ДО КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

**ВАСИЛЬ ДЕРІЙ,***доктор економічних наук, професор,  
завідувач кафедри аудиту, ревізії та аналізу,***СВІТЛАНА САЧЕНКО,***кандидат економічних наук, доцент  
кафедри аудиту, ревізії та аналізу,***ЛЮБОВ БАБІЙ,***магістрант факультету обліку і аудиту,**Тернопільський національний економічний університет*

У статті обґрунтовано актуальність та необхідність проведення соціального аудиту за умов широкого трактування системи обліку. З'ясовано глибину теоретичного вивчення проблем соціального аудиту. Подано авторську класифікацію основних етапів соціального аудиту та класифікацію основних робочих документів соціального аудитора відповідно до зазначених етапів. Описано суть та роль запропонованих робочих документів. Досліджено методичні особливості процесу прийняття завдання щодо соціального аудиту. Встановлено особливості методики визначення меж соціального аудиту. Наведено методи збору аудиторських доказів при проведенні соціального аудиту. Розкрито особливості проведення соціального аудиту через призму дослідження відносин підприємства із пов'язаними сторонами різних рівнів навколишнього середовища. Описано методику проведення позиційного аналізу підприємства та її можливості для соціального аудиту. Подано методику дослідження ефективності використання та достатності людського капіталу шляхом аналізу ролей, завдань та меж відповідальності працівників. Розкрито роль дослідження організаційної структури підприємства в ході соціального аудиту. До наведених методичних прийомів розроблено типові робочі документи, що дозволяють узагальнити результати їх застосування.

**Ключові слова:** *соціальний аудит, робочі документи аудитора, методи соціального аудиту, аудиторські докази, корпоративна соціальна відповідальність.*

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В історії є достатньо прикладів, коли підприємства здійснювали значні соціальної та екологічні витрати, проте у зв'язку із вузьким фінансовим тлумаченням вигод, вони не враховувались у балансі вартості ведення бізнесу. Такі витрати покривались за рахунок додаткової праці робітників, а також були пов'язані із діяльністю громадських організацій. Це однобоке фінансове визначення успіху в бізнесі піддавалось серйозній критиці під час правління уряду Маргарет Тетчер [17]. Тоді уперше в бізнесі на базі деяких кооперативів сформувався і швидко збільшився попит на ведення бухгалтерського обліку на основі застосування розширеного переліку критеріїв, а не тільки одного критерію, яким протягом тривалого відрізка часу був прибуток.

Згідно з таким широким трактуванням, у системі обліку з'явилися аспекти економічної поведінки людини, які фінансовий чи операційний аудит не може дослідити. Таку проблему вирішує лише соціальний аудит. Із його проведенням виникає можливість по-

новому сформулювати ключові принципи практики корпоративної соціальної відповідальності і ефектніше реалізовувати заходи корпоративної політики, спрямовані на поліпшення фінансових результатів за рахунок підвищення ефективності та зайнятості трудових ресурсів, формування позитивного іміджу і прихильності споживачів тощо. Інструментарій соціального аудиту розроблений таким чином, щоб надавати управлінському персоналу, а також акціонерам можливість виявити додаткові ресурси підвищення ефективності соціальної політики. Соціальний аудит для менеджерів є також практичним засобом для виявлення, вимірювання, оцінки й інформування про свою соціальну діяльність.

Інститут соціального аудиту на сьогодні не має чіткого нормативно-правового закріплення ні у вітчизняній, ні у міжнародній практиці. Втім питання, що є об'єктами дослідження соціального аудиту визначені численними міжнародними актами та договорами, а також закріплені українським законодавством. Це, зокрема, питання захисту життя, прав і свобод людини, проблеми захисту довкілля, тощо.

В міжнародній практиці основою правового регулювання проведення соціального аудиту є корпоративна соціальна відповідальність як елемент реалізації концепції сталого розвитку. Відповідно соціальний аудит найчастіше застосовується як інструмент більш ефективної реалізації зазначеної концепції, а також з метою підтвердження звітів компаній зі сталого розвитку. В такому аспекті для оцінки рівня соціальної відповідальності при соціальному аудиті керуються стандартом SA 8000 «Соціальна відповідальність».

Регулювання порядку, підстав проведення і змісту соціального аудиту в Україні відсутнє. Спробу заповнити цей пробіл зроблено у 2008 році, коли Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин представив проект Концепції формування національної моделі соціального аудиту. Проте на сьогодні він залишається лише науковою розробкою і не був прийнятий на законодавчому рівні. Тож на сьогодні доречним залишається вдосконалення розробленої Концепції відповідно до вимог часу та її завершення.

Звідси, важливою передумовою проведення такої перевірки є формування механізму збирання даних, на основі яких буде проводитись аудиторське дослідження та формуватись висновок аудитора. Все сказане вище дає змогу стверджувати, що обрана нами для дослідження тема нині актуальна.

#### **АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ. МЕТА СТАТТІ**

Проблеми соціального аудиту досліджували вчені-економісти Б. Бондарець [1], М. Буковинська [2], О. Гнатюк [3], О. Данилюк [4], Т. Калінеску [5], О. Мазурик [6], Н. Марушко [7; 8], С. Полякова [9], А. Свиридов [10], О. Сотула [11; 12], М. Чижевська [14], О. Чутчева [15], М. Шигун [16], О. Шулуc [13; 17], G. Lehman [18], Н. Björkman & Emilie Wong [19] та інші. Соціальний аудит, за твердженням М. П. Буковинської та Р. А. Пономаренко, доцільно виокремлювати на 4 етапи: 1) підготовчий (укладання договору між клієнтом і аудиторською фірмою); 2) збір інформації (моніторинг персоналу, спостереження, опитування, робота з відповідною документацією); 3) обробка і аналіз інформації (групування та узагальнення даних, аналіз інформації про соціально-економічні процеси за допомогою методу розрахунку соціального індексу); 4) складання звіту (аналіз причин соціальної напруженості, оцінка результатів діяльності підприємства, пропозиції з поліпшення

управління персоналом і поліпшення заходів стимулювання персоналу) [2, с. 35-36].

Вважаємо, що М. П. Буковинської та Р. А. Пономаренко є слушною і варта на увагу наших вчених-економістів, аудиторів-практиків.

Соціальний аудит можна певним чином диференціювати. О. Гнатюк вважає, що диференціацію соціального аудиту доцільно робити за напрямками (зовнішній або внутрішній), рівнями (національний, галузевий, регіональний, місцевий, корпоративний), терміном (безперервний, довготерміновий, періодичний, разовий, короткотерміновий), масштабом (повний, розгорнутий, вибірковий, частковий), засобами використання (стратегічний, тактичний, оперативний) [3, с. 43].

Поділ соціального аудиту за певними ознаками, на наш погляд, дає змогу краще його вивчити, зрозуміти і сприяти теоретичному та практичному застосуванню.

В процесі проведення соціального аудиту застосовують дві групи методів збирання інформації: якісні та кількісні. О. І. Данилюк до першої групи зараховує такі методи: фокус-група, глибинні інтерв'ю, експертні оцінки, спостереження, метод публіцистичного прогнозування, а до другої: напівформалізовані (поєднання формалізованого і вільного інтерв'ю), експертні інтерв'ю, фокус-групові дискусії, експеримент, бенчмаркінг, асесмент-центр [4, с. 87-88].

Вважаємо, що знання та вміння знайти саме той метод збирання інформації, який необхідний для проведення якісного й ефективного соціального аудиту загалом або його підвиду, дуже важливі за нинішніх надзвичайно складних соціально-економічних умов розвитку України.

Проблему соціального аудиту й інспектування підняли Т. В. Калінеску, Т. В. Шаповалова, Г. С. Ліхоносова. Вони розглядають моделі державного благодійного і спонсорського забезпечення населення, котрі застосовуються в органах соціального контролю; вказують на практичні аспекти застосування інструментів побудови системи контролю за наслідками соціального контролю та інспектування тощо [5].

Про проблему соціального контролю та інспектування, практично, ніхто і ніде не писав, тому вона має бути обов'язково продовжена в інших наукових дослідженнях, адже, з нашої точки зору, є суспільно значимою для майбутнього успішного розвитку України.

Дослідженню актуальних проблем соціального аудиту присвячена монографія О. В. Мазурика на

тему «Соціальний аудит: теоретичні засади та технологія застосування в Україні». Тут автор визначає роль, потенціал і робить відповідні характеристики соціального аудиту в сучасному суспільстві; розкриває особливості процесу інституалізації соціального аудиту; здійснює аналіз концептуальної схеми проведення соціального аудиту і т. д. [6].

В даній монографії нас зацікавив процес інституалізації соціального аудиту та його можливість його практичної реалізації в нашій державі.

Соціальний аудит, як стверджують Н. С. Марушко, Г. Г. Воляник, має значення для власників, інститутів громадянського суспільства, інвесторів, споживачів, менеджерів, працівників. Предметом обстеження соціального аудиту є матеріальні активи соціальної сфери, фінансово-економічна інформація соціальної спрямованості, людський ресурс [7, с. 170]. Предметом соціального аудиту, за твердженням О. В. Сотули, є достовірні й об'єктивні інформації, що надходять з усіх рівнів обстеження соціо-економічних стосунків через аналіз чинної нормативно-правової документації (закони, укази, угоди, договори, накази, положення, статuti, стандарти, інструкції та інші нормативні акти) і також оцінку інформації. Отриманої за допомогою досліджень опитувань, інтерв'ю, моніторингу статистичних даних і т. д. [11, с. 144].

В контексті наведених вище цитат хочемо зазначити, що для соціального аудиту в Україні особливим предметом дослідження мав би стати людський ресурс, неефективність використання якого за останні чверть століття супроводжується думкою про політичну, кримінальну, матеріальну та моральну відповідальність посадових осіб на різних рівнях управління. За нашими приблизними оцінками, прямі і опосередковані втрати людського ресурсу за цей період оцінюються у 7-10 мільйонів осіб, а матеріально-технічних ресурсів – у 2-3 трильйони гривень.

Соціальний аудит в Україні, з точки зору Н. С. Марушко, Г. Г. Воляник, може стати сучасним інструментом соціального партнерства, який перетвориться з механізму розв'язання конфліктних ситуацій в систему забезпечення економічної безпеки підприємств [8, с. 260].

Така позиція авторів щодо соціального аудиту, як сучасного інструменту соціального партнерства, на наш погляд, має право на існування.

О. В. Сотула, Н. Юсіф справедливо зазначають: «Соціальний аудит в Україні є достатньо новим та малопоширеним явищем, але й доволі важливим

інноваційним проектом, який може слугувати ефективним інструментом регулювання соціо-економічних відносин для підняття їх на якісно новий рівень» [12, с. 50]. Вони наводять також цікаву інформацію щодо соціального аудиту в країнах Європейського Союзу, у тому числі Франції та Німеччини. Так, у Франції основним напрямками соціального аудиту є: відповідність правовим нормам (юридичний аудит); соціально-трудова стосунки в підприємстві (аудит трудових стосунків); можливості підприємства реалізувати стратегічні цілі (аудит соціальної стратегії). Водночас, соціальний аудит у Німеччині спрямований на реалізацію двох найважливіших завдань: надання допомоги роботодавцям у дослідженні соціальної складової виробничих процесів та аналізі дотримання на рівні підприємств соціально-трудова прав працівників [12, с. 50].

Вважаємо, що Україні необхідно використати досвід Франції щодо поділу соціального аудиту на юридичний (а, напевно, точніше буде його назвати соціально-юридичним аудитом), аудит трудових стосунків, аудит соціальної стратегії. Від Німеччини можемо перейняти її досвід корисності соціального аудиту як для роботодавців, так для працівників підприємств, організацій, закладів.

Методологічною базою соціального аудиту, на думку М. Б. Чижевської, слугують основні положення теорії соціо-економіки, розробленої американським науковцем і суспільним діячем Л. Етціоні на основі філософії комунітаризму. Щодо процесу формування сучасної концепції соціального аудиту цілком справедливо зазначити, що це і є саме той випадок, коли, незважаючи на позитивне значення для концепції людського розвитку передуючих їй теорій, основним «постачальником» нових ідей є саме життя, повсякденна практика суспільного розвитку [14, с. 37].

В Україні методологічну базу соціального аудиту необхідно розширити і доповнити, виходячи з національних особливостей та передових наукових положень, розроблених українськими вченими, тому числі і економістами, соціологами, згаданими у даній статті.

Цікавою є думка О. Чутчевої, яка розглядає соціальний аудит, як перевірку даних щодо дотримання соціальних стандартів з метою висловлення незалежної думки аудитора про їхню ефективність та відповідність вимогам нормативно-правових актів. На її погляд, висвітлюючи основні напрямки наукового осмислення соціального аудиту, треба враховувати

різні рівні його застосування: державний (аудит дотримання чинного соціально-забезпечувального законодавства), регіональний (аудит реалізації програм соціально-економічного розвитку регіону та дотримання соціально-забезпечувального законодавства на рівні регіону) та локальний (аудит всіх соціально-забезпечувальних стосунків, котрі складають соціальну діяльність в підприємстві із врахуванням специфіки його виробництва) [15, с. 44].

Думку О. Чутчевої про рівні застосування соціального аудиту майбутні дослідники такої проблеми мають обов'язково взяти до уваги. Ми також цю її думку позитивно сприймаємо.

Ці науковці зробили відповідний внесок у розвиток соціального аудиту, проте наукові дослідження в цьому напрямку проводяться порівняно недавно, тому багато проблемних аспектів такого аудиту залишаються невивченими або недостатньо вивченими. Зокрема йдеться і про планування проведення соціального аудиту, його впливи та наслідки для об'єкта й суб'єкта аудиту.

**Метою дослідження** є оцінка стану і перспектив соціального аудиту у контексті посилення вимог громадського суспільства, що поступово формується в Україні, до корпоративної соціальної відповідальності.

**ВИКЛАД ОСНОВНОГО  
МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Збір аудиторських доказів є способом реалізації системного набору інструментів. Через такі кроки проходить кожен відділ корпорації або підприємство

загалом залежно від його розміру. В центрі уваги тут зберігаються основні принципи і соціальна місія підприємства. Заходи соціального аудиту є досить простими за формою та реалізацією порівняно із іншими актуальними заходами контролю, проте їх застосування дає змогу достатньо об'єктивно і глибоко оцінити обсяг та роль соціальної відповідальності підприємства [18].

Класифікувати методи соціального аудиту і, відповідно, робочі документи, що формуються при їх застосуванні, найдоцільніше за стадією аудиту, на якій вони реалізуються. Це забезпечує аудитору змогу систематизувати результати кожного етапу та на основі результатів попередніх етапів більш раціонально організувати свою роботу при продовженні дослідження. Детально розглянемо перелік документів, які відповідають кожному етапу, а також особливості аудиторських методів і прийомів, що дають змогу їх сформулювати.

У таблиці 1 відображено робочі документи, які повинні бути сформовані аудитором на попередньому етапі соціального аудиту. Цей етап є тією стадією взаємостосунків аудитора і замовника, коли вперше надходить замовлення на проведення соціального аудиту й аудитор повинен зробити загальну оцінку підприємства, щоб надати попередню інформацію потенційному клієнту щодо доцільності проведення соціального аудиту, можливого обсягу робіт та їх ціни. При проведенні незалежного аудиту така загальна оцінка корисна також для визначення того чи не порушуються принципи аудиту, зокрема принцип незалежності аудитора.

*Таблиця 1*

**РОБОЧІ ДОКУМЕНТИ АУДИТОРА, ЩО ФОРМУЮТЬСЯ НА ПОПЕРЕДНІЙ СТАДІЇ**

№ з/п	Назва документа	Зміст документа
1	Документ «Загальна оцінка обсягу соціальної відповідальності»	Даний документ передбачає оцінку самими менеджерами обсягу соціальної відповідальності
2	Документ «Визначення основних цінностей, цілей, методів соціальної політики»	Цей документ використовується, щоб не лише сформулювати проголошені цінності, поточні цілі, проекти та методи їх реалізації, а й для градації їх за пріоритетністю
3	Документ «Бюджет соціального аудиту»	Оцінка необхідних фінансових і часових ресурсів для проведення соціального аудиту дає змогу потенційному замовнику виявити доцільність проведення дослідження

Етап визначення меж аудиту і виявлення зацікавлених сторін за своєю суттю забезпечує укладення договору на проведення соціального аудиту. Усі заходи проведені на цьому етапі націлені на детальніше ознайомлення аудитора з підприємством. На підставі отриманого переліку цінностей компанії, окре-

мих цілей та проектів аудитор визначає загальні завдання, які повинен вирішити у процесі соціального аудиту і узгоджує їх із керівництвом. Після досягнення консенсусу у всіх суттєвих питаннях цей етап завершується укладенням договору на проведення соціального аудиту.

З метою виявлення ключових завдань соціального аудиту на цьому етапі аудитор формує низку робочих документів, що наведені у таблиці 2.

Наступний етап передбачає власне проведення соціального аудиту і поширення інформації щодо корпоративної соціальної відповідальності корпорації. Як правило, звіт про корпоративну соціальну

відповідальність публікується лише після проведення аудиту разом із висновком аудитора. Тому цей етап передбачає вивчення даних соціального обліку та порівняння представленої на синтетичних і аналітичних рахунках соціального обліку інформації із даними уряду, громадських організацій та інших джерел.

Таблиця 2

**РОБОЧИ ДОКУМЕНТИ АУДИТОРА НА СТАДІЇ ВИЗНАЧЕННЯ МЕЖ АУДИТУ**

№ з/п	Назва документа	Зміст документа
1	Перелік соціальних цілей та завдань	Цей документ надає аудитору вичерпний перелік соціальних цілей підприємства, на основі яких формуються цілі соціального аудиту.
2	Перелік зацікавлених сторін	Такий перелік дає змогу зрозуміти аудитору, які суб'єкти соціально-економічних відносин впливають на соціальну політику підприємства
3	Договір на проведення соціального аудиту	Документ, що містить усі суттєві завдання соціального аудиту й інші положення, що регулюють взаємовідносини аудитора та замовника соціального аудиту, і є підставою для проведення соціального аудиту.

Водночас, аудитор вивчає якість системи соціального обліку, дає їй оцінку та в подальшому пропонує свої рекомендації щодо її вдосконалення як один із елементів аудиторського звіту. Окрім цього, ауди-

тор проводить поглиблений діалог із зацікавленими сторонами та детальний аналіз отриманої інформації. На цьому етапі аудитор формує документи, що подані в таблиці 3.

Таблиця 3

**РОБОЧИ ДОКУМЕНТИ АУДИТОРА НА СТАДІЇ ПРОВЕДЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ ТА ФОРМУВАННЯ ЗВІТУ**

№ з/п	Назва документа	Зміст документа
1	Картотека зацікавлених сторін	Включає класифікацію зацікавлених сторін відповідно до рівня їх зацікавленості, а також надає детальну інформацію про найважливіші зацікавлені сторони
2	Поглиблена анкета для фіксування думки зацікавлених сторін	Цей документ надає детальну інформацію про зміст співбесіди та отриману інформацію
3	SWOT-аналіз зовнішніх факторів	Дає змогу сформувати перелік переваг та недоліків підприємства, а також можливостей і загроз, що визначені навколишнім середовищем
4	Позиційний аналіз	Дозволяє виявити взаємний вплив підприємства та соціально-економічного середовища одне на одного на різних рівнях
5	SWOT-аналіз внутрішніх факторів	Дає змогу скласти перелік внутрішніх переваг та недоліків підприємства, а також можливостей і загроз, що виникають в межах самого підприємства
6	Розробка стратегії на основі SWOT-аналізу	Визначення стратегії підприємства на основі SWOT-аналізу та позиційного аналізу
7	Діаграма організаційної структури підприємства	Це простий, але ефективний спосіб розуміння організаційної структури і відносин всередині підприємства
8	Розроблення ролей, завдань і відповідальності працівників	Опис внутрішніх функцій та обов'язків посадових осіб
9	Оцінка внутрішніх зацікавлених сторін	Перелік запитань і відповідей, що націлені на виявлення думки Членів правління, працівників, стажерів, волонтерів та інших осіб, що тісно пов'язані із діяльністю підприємства

Формування кожного із наведених документів вимагає використання певних аудиторських методів. Розглянемо детальніше особливості їхнього застосування. На попередній стадії здійснюється загальна

оцінка обсягу соціальної відповідальності та визначення основних цінностей, цілей, методів соціальної політики. Ці два методи реалізуються шляхом формування відповідних анкет, які аудитор надсилає у

підприємство. Менеджери різних рівнів, а іноді і працівники окремих відділів заповнюють такі анкети та передають їх аудиторю для вивчення і аналізу. В анкеті «Загальна оцінка обсягу соціальної відповідальності» наводиться перелік заходів, що забезпечують реалізацію корпоративної соціальної відповідальності, навпроти кожного з яких відзначається відповідь «так» або «ні», а також вказуються цінності і цілі, реалізацію яких забезпечує такий захід, та конкретні дії, зроблені у цій галузі.

Анкета «Визначення основних цінностей, цілей, методів соціальної політики» містить графи для визначення підрозділу, у якому сформована, а також перелік цінностей, цілей, що забезпечують їх реалізацію, поточних проектів, що реалізуються у сфері конкретної цінності, а також механізми їх реалізації. В такому анкетуванні участь, окрім менеджерів, беруть працівники, акціонери, а також, за необхідності, представники громадськості.

На стадії визначення меж аудиту аудитор уже має впевненість щодо доцільності та необхідності проведення дослідження і приступає до детального вивчення потреб та вимог замовника щодо даного виду аудиторських робіт. Для цього, насамперед, доцільно сформувати перелік соціальних цілей і завдань підприємства та перелік зацікавлених сторін. Як правило, цей документ доцільно об'єднати із коментарями внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін. Це дає змогу отримати порівняльну оцінку соціальної політики й ефективності реалізації проголошених цілей зі сторони підприємства та зацікавлених сторін.

На основі отриманої інформації аудитор формує договір на проведення соціального аудиту. Підписавши договір, аудитор у визначений період приступає власне до планування та проведення соціального аудиту. На основі сформованого плану і програми, аудитор розпочинає збір аудиторських доказів. Одним із таких доказів є картотека зацікавлених сторін, що дає змогу виявити повний їх перелік, а також зрозуміти, як вони впливають на підприємство і наскільки сильний цей вплив. Адже, як правило, у цьому питанні існує відмінність між баченням окремих менеджерів підприємства та реальною ситуацією [19].

Картотека формується із низки документів, а саме: класифікації зацікавлених сторін; аналізу структури зацікавлених сторін; профілів найважливіших зацікавлених сторін.

Проведення класифікації зацікавлених сторін, як правило, проводиться із використанням прийому мета-план. Його проведення можливе при роботі групи аудиторів або потребує залучення широкого кола ме-

неджерів і представників самих зацікавлених сторін. Кожен учасник отримує аркуші паперу, на кожному з яких вказує одну зацікавлену сторону. Наступним етапом є формування концентричних кіл. Таких кіл може бути від трьох до п'яти. У центральному колі розташовуються найважливіші та найвпливовіші зацікавлені сторони, у другому – зацікавлені сторони, що мають середній ступінь впливу, а в зовнішньому колі – найменш впливові зацікавлені сторони [18].

Усі картки, що були отримані на першому етапі, зачитуються без вказівки на автора і розташовуються поза межами діаграми. На третьому етапі відбувається обговорення кожної зацікавленої сторони та ухвалюється колективне рішення щодо його позиції на діаграмі.

Основні зацікавлені сторони, що розміщуються в центральному колі часто називають цільовою групою або основними клієнтами. Це, як правило, акціонери, клієнти, важливі торгові партнери та волонтери. Вторинні зацікавлені сторони – це ті, з ким підприємство співпрацює, щоб задовольнити вимоги, потреби і побажання цільової групи. Це, переважно, місцеві спонсори, державні органи, банки, мережеві партнери. Третинні зацікавлені сторони – це випадкові торгові партнери, разові постачальники, підрядники, інші фінансові установи, зовнішні консультанти. Така категорія сторін може не аналізуватися взагалі для малих і середніх підприємств, проте для великих підприємств це може бути досить важливим фактором впливу.

Окремі зацікавлені сторони дуже важливі для підприємства, тому слід зібрати більш докладну інформацію про них. З цією метою формуються анкети-профілі кожної такої зацікавленої сторони та включаються до робочих документів аудитора як елементи картотеки зацікавлених сторін. Це дає згоду зрозуміти, що слід очікувати підприємству від співпраці із кожною конкретною зацікавленою стороною, як взаємодіяти з ними і оцінити перспективи подальшого партнерства.

Важливим кроком формування анкети є вибір методу спілкування та отримання інформації від зацікавленої сторони. Він здійснюється індивідуально. Це може бути огляд, одноденний візит, соціальна подія, організація спільного відпочинку, діловий ланч, семінар, відвідування зборів, коротка презентація, газети та інші ЗМІ, джерела реклами, громадські опитування, інтерв'ю, відео інтерв'ю, веб-сайт, телефонні дзвінки, відвідування громадських заходів, експрес-оцінка, Інтернет, метапланування, спільна участь у форумах [17].

SWOT-аналіз також має здійснюватись групою аудиторів або із залученням робочої групи, що включає представників підприємства та зацікавлених сторін у формі мозкового штурму. Кожен учасник робочої групи визначає і записує на невеликих аркушах паперу те, що, на їхню думку, є сильними і слабкими сторонами підприємства, а також наявні можливості та загрози. Такі аркуші поміщаються під кожним з чотирьох заголовків у відповідному квадраті.

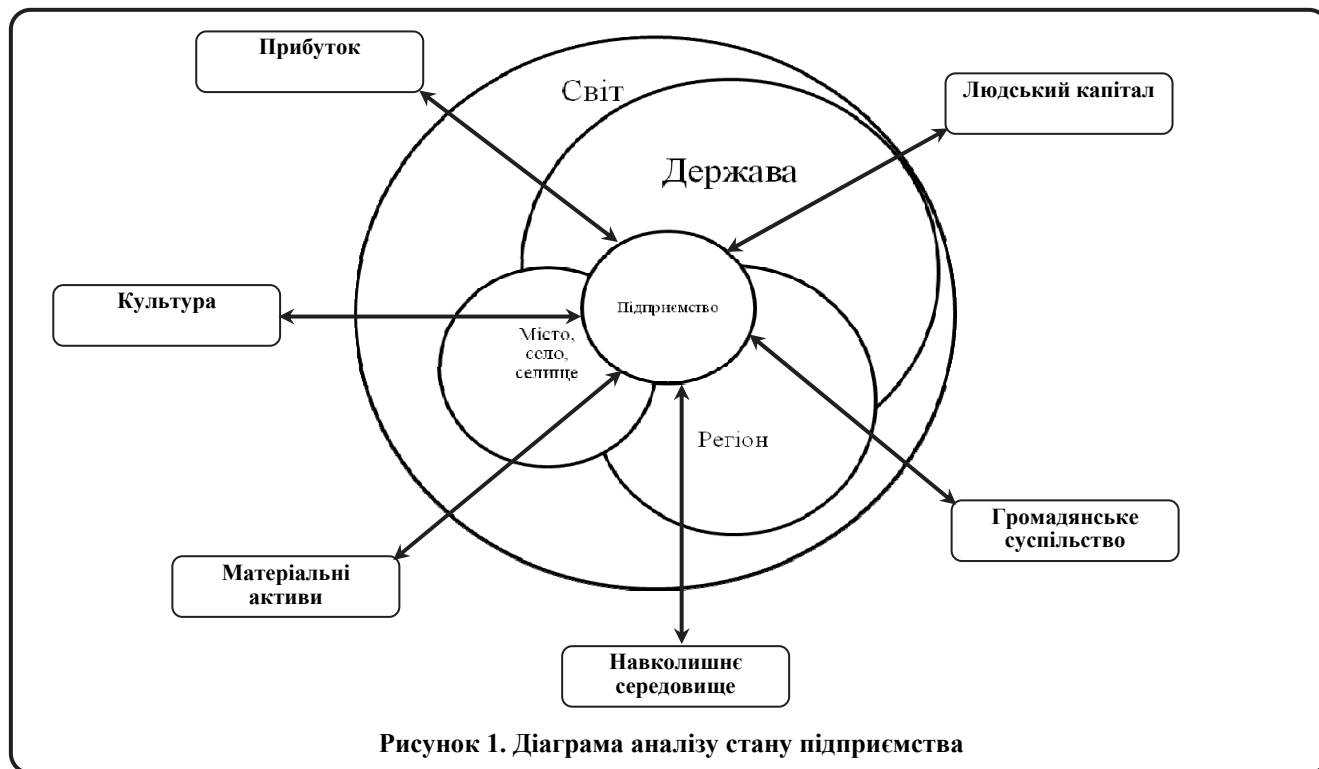
Аналіз позицій підприємства є інструментом для розуміння стану підприємства щодо зовнішніх факторів та двосторонньої оцінки відносин підприємства й інших суб'єктів соціально-економічних відносин: як підприємство впливає на них, а вони відповідним чином впливають на підприємство.

Аналіз стану підприємства розширює зовнішній аспект SWOT-аналізу, тобто забезпечує глибше розуміння зовнішніх можливостей та загроз. Його застосування дає змогу отримати ширше і далекоглядніше формулювання концепції підприємства; краще зрозуміти політику деяких суб'єктів соціально-економічних стосунків; вловити звідки з'являються наявні та нові потенційні загрози і резерви; виявити значні невідповідності між заявленими цілями уряду та громадськості; встановити реалістичність і досяжність виголошених цілей підприємства; висловити

припущення, що підприємство може зробити в процесі досягнення власних цілей; підвищити якість стратегічного планування, а також сприяти пом'якшенню негативного впливу підприємства та соціального середовища одне на одного [18].

Такий метод можна найкраще застосовувати із залученням фокус-групи, сформованої із зацікавлених сторін. Тут доцільно використовувати результати SWOT-аналізу та інші робочі документи аудитора з метою отримання додаткової інформації. Згруповані кола розміщуються на великому аркуші паперу: підприємство знаходиться всередині, а кожне коло навколо нього представляє собою місцевий, регіональний, національний і глобальне стани (рис. 1).

Фокус-група, що очолюється аудитором, повинна вирішити, стосунки яких рівнів варто включати у процес обговорення. Для практичного застосування методу учасники отримують по кілька карток двох різних кольорів: один колір – для відображення впливу організації на відповідне середовища, а інший колір – для відображення впливу середовища на організацію. Усі учасники записують на картках свої ідеї та думки щодо можливостей або загроз за кожним з обраних сегментів взаємостосунків підприємства і навколишнього середовища (це може бути одна, дві або усі, із наведених на рисунку 1, сегментів).



Картки із записами розміщуються на діаграмі поряд з відповідним для неї сегментом. З метою продовження аналізу, аудитору необхідно позбутись дублювання позицій і об'єднати схожі. Після того, як усі картки були розсортовані, згруповані та поміщені у певні географічні кільця, слід окремо опрацювати кожний предметний сегмент і, використовуючи матрицю подану нижче (табл. 4), сформулювати висновок щодо стану підприємства.

Варто заповнювати лише ті клітинки щодо яких

була записана інформація на картках. Далеко не усі клітинки будуть заповнені. Ті, що залишаться порожніми, відображають сфери, де підприємство немає жодних особливих можливостей чи причин остерігатися негативних наслідків. Решта клітинок утворюють інформаційне поле, що відображає сфери стосунків, які є важливими для підприємства і в межах яких потрібно вжити відповідні заходи з метою уникнення економічних втрат або розробити певну політику для використання потенційних резервів.

Таблиця 4

**МАТРИЦЯ ДЛЯ УЗАГАЛЬНЕННЯ ДАНИХ ПОЗИЦІЙНОГО АНАЛІЗУ**

Навколишнє середовище	Матеріальні активи	Прибуток	Людський капітал	Громадянське суспільство	Культура
Рівень 1. Світ					
Рівень 2. Держава					
Рівень 3. Регіон					
Рівень 4. Місто, село, селище					
Рівень 5. Підприємство: місія та система цінностей					

З метою формування чіткого уявлення про те, як побудована організація, може бути дуже корисною побудова організаційної структури. Це простий, але дуже ефективний спосіб розуміння основних принципів управління та характеру стосунків всередині організації. Така структура також застосовується при розробленні ролей, завдань та обов'язків відділів або певних працівників.

Розроблення ролей, встановлення завдань і меж відповідальності є інструментом дослідження внутрішнього середовища підприємства, що дає змогу виявити малоефективні елементи організаційної

структури, котрі доцільно реформувати або згорнути. Аудитор вивчає механізм функціонування внутрішньої структури підприємства, перелік ролей та завдань, які виконують певні посадові особи і хто несе відповідальність за їхнє здійснення [17].

Такий метод застосовується шляхом створення аналітичної таблиці відповідності завдань та ролей. З метою забезпечення зручності можна застосовувати різні позначки для працівників, на яких покладена відповідальність за виконання завдання (кружечок), та працівників, котрі відіграють допоміжну роль при виконанні завдання (квадратик).

**ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

Для українського соціального аудиту в контексті посилення вимог до корпоративної соціальної відповідальності особливим предметом дослідження мав би стати людський ресурс, неефективність використання якого за останні чверть століття супроводжується думкою про політичну, кримінальну, матеріальну та моральну відповідальність посадових осіб на різних рівнях управління. Соціальний аудит є, насамперед, оперативною допомогою для управлінських кадрів з метою забезпечення ефективної реалізації соціальної політики, а вже згодом розглядається як метод підтвердження рівня корпоративної соціальної відповідальності. Планування, методика й організація проведення соціального аудиту є потужними і дієвими інс-



трументами розроблення стратегії аудитора, що додає йому впевненості на ринку аудиторських послуг. Україні необхідно використати досвід Франції щодо поділу соціального аудиту на юридичний (а, напевно, точніше буде його назвати соціально-юридичним аудитом), аудит трудових стосунків, аудит соціальної стратегії. Від Німеччини можемо перейняти її досвід корисності соціального аудиту як для роботодавців, так для працівників підприємств, організацій, закладів.

Подальші дослідження з цієї проблематики доцільно проводити в напрямку розвитку нормативно-правової бази соціального аудиту, популяризації знань про нього і роз'яснення його важливості серед широких мас населення України і активного залучення цього населення до соціального аудиторського контролю, що дасть змогу значно підвищити соціальну свідомість українського народу та корпоративну соціальну відповідальність за долі нинішнього та наступних поколінь українців.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. **Бондарець Б. Б.** Соціальний вплив реклами на масову аудиторію / Б. Б. Бондарець // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили]. Сер. : Соціологія. – 2011. – Т. 156, Вип. 144. – С. 57-60 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc\\_2011\\_156\\_144\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc_2011_156_144_14)
2. **Буковинська М. П.** Соціальний аудит в оцінці корпоративної соціальної відповідальності / М. П. Буковинська, Р. А. Пономаренко // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – 2015. – Т. 21, № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnuokht\\_2015\\_21\\_4\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnuokht_2015_21_4_5)
3. **Гнатюк О.** Соціальний аудит як метод регулювання соціально-трудова відносин на залізничному транспорті України / О. Гнатюк // Українські залізниці. – 2014. – № 10. – С. 43-47 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukrzal\\_2014\\_10\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukrzal_2014_10_14)
4. **Данилюк О. І.** Соціальний аудит – як комплексний інститут обстеження соціальної сфери [Електронний ресурс] / О. І. Данилюк // Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. Сільськогосподарські науки. – 2014. – Вип. 22(2). – С. 85-90 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZnpPdatucg\\_2014\\_22\(2\)\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZnpPdatucg_2014_22(2)_17)
5. **Калінеску Т. В.** Соціальний аудит та інспектування : підруч. / Т. В. Калінеску, Т. В. Шаповалова, Г. С. Ліхоносова ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СЧУ ім. В. Даля, 2013. – 379 с.
6. **Мазурик О. В.** Соціальний аудит: теоретичні засади та технологія застосування в Україні : моногр. / О. В. Мазурик ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – Донецьк : Східний видавничий дім, 2013. – 315 с.
7. **Марушко Н. С.** Соціальний аудит як інструмент соціальної безпеки підприємства / Н. С. Марушко, Г. М. Воляник // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка». – 2013. – № 767. – С. 164-171 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM\\_2013\\_767\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2013_767_25)
8. **Марушко Н. С.** Соціальний аудит як комплексна інноваційна технологія економічної безпеки підприємства / Н. С. Марушко, Г. М. Воляник // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія економічна. – 2013. – Вип. 1. – С. 257-267 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu\\_e\\_2013\\_1\\_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_e_2013_1_34)
9. **Полякова С. В.** Соціальний аудит як технологія управління соціальними процесами / С. В. Полякова // Економіка розвитку. – 2011. – № 1. – С. 46-49.
10. **Свиридов А. К.** Социальный аудит – важнейший элемент взаимной ответственности участников социального партнерства / А. К. Свиридов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv\\_zhurnala/2007/1/sviridov.pdf](http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2007/1/sviridov.pdf)
11. **Сотула О. В.** Соціальний аудит: можливості та перспективи застосування на регіональному рівні / О. В. Сотула // Вісник Черкаського університету. Економічні науки. – 2013. – № 4. – С. 142-147 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Cher\\_2013\\_3\\_30](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Cher_2013_3_30)
12. **Сотула О.** Соціальний аудит як важлива складова економічного розвитку держави / О. Сотула, Н. Юсіф // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Сер. : Економічні науки. – 2014. – Вип. 36 (2.2). – С. 49-54 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu\\_2014\\_36\(2\)](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2014_36(2))
13. **Социальный аудит** : [учеб. пособ.] ; под общ. ред. д.э.н., проф. А. А. Шулуца, д.э.н., проф. Ю. Н. Попова. – М. : Изд. дом «АТИСО», 2008. – 620 с.
14. **Чижевська М. Б.** Соціальний аудит як механізм оцінки соціально-економічної ролі кооперативного сектора економіки / М. Б. Чижевська // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Сер. : Економічні науки. – 2010. – № 3. – С. 34-41 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpush\\_2010\\_3\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpush_2010_3_7)

15. **Чутчева О. Г.** Соціальний аудит як інститут права соціального забезпечення / О. Г. Чутчева // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 40-46 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/app\\_2013\\_26\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2013_26_7)

16. **Шигун М. М.** Корпоративна соціальна звітність як перспектива інформування про людський капітал вітчизняних компаній / М. М. Шигун, Т. В. Давидюк // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 1 (9). – С. 173–178.

17. **Шулус А. А.** Концепция российской модели соци-

ального аудита / А. А. Шулуc, Ю. Н. Попов // Народонаселение. – 2007. – № 4. – С. 45-56.

18. **Reclaiming** the public sphere: problems and prospects for corporate social and environmental accounting / Glen Lehman [Electronic resource]. – Access regimen : <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1045235401904769>

19. **The role** of social auditors. A categorization of the unknown / Hanna Björkman & Emelie Wong. – Uppsala University. Department of Business Studies. – 2003. – P. 50.

В статті обоснована актуальність і необхідність проведення соціального аудита в умовах широкої трактовки системи учета. Вияснено глибину теоретичного вивчення проблем соціального аудита. Представлена авторська класифікація основних етапів соціального аудита і класифікація основних робочих документів соціального аудитора в відповідності з указаними етапами. Описано суть і роль пропонуємих робочих документів. Вивчені методичні особливості процесу прийняття завдання по соціальному аудиту. Встановлені особливості методики визначення меж соціального аудита. Приведені методи збору аудиторських доказів в ході проведення соціального аудита. Розкриті особливості проведення соціального аудита через призму дослідження відносин підприємства з пов'язаними сторонами різних рівнів оточуючої середовища. Описано методику проведення позиційного аналізу підприємства і його можливості для соціального аудита. Представлено методику дослідження ефективності використання і достаточності людського капіталу шляхом аналізу ролей, завдань і меж відповідальності працівників. Розкрито роль дослідження організаційної структури підприємства в ході соціального аудита. К проведеним методичним прийомам розроблені типові робочі документи, що дозволяють обобщити результати їх застосування.

**Ключевые слова:** *соціальний аудит, робочі документи аудитора, методи соціального аудита, аудиторські докази, корпоративна соціальна відповідальність.*

The urgency and the need for social audit in the conditions of a broad interpretation of the accounting system were showed in the article. The depth of theoretical study of the problems of social audit was studied. The author's classification of the main stages of social audit and classification of the main working documents of social auditor in accordance with these steps have been posted. The sense and role of the proposed working documents were described. The methodical peculiarities of the process of taking the task of social audit have been studied. The methodology for determining the boundaries of social audit was justified. The methods of gathering audit evidence during social audits were showed. The features of social audit in the light of the research enterprise relationships with related parties at different levels of the environment have been presented. The method of positional analysis of the company and its potential for social audit was disclosed. The method of research efficiency and adequacy of human resources by analyzing the roles, tasks and limits of liability of employees was posted. The role of research organizational structure during the social audit was showed. The typical working documents for following methods which allow summarizing the results of their application have been developed.

**Key words:** *social audit, the auditor's working documents, methods of social audit, audit evidence, corporate social responsibility.*