

© 2009 г.

Владимир Мешков

кандидат философских наук,

директор Национального института социального аудита

СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ: РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА

Эффективное развитие экономики требует применения оптимальных управленческих технологий, позволяющих осуществить гармоничное сочетание профессионально-трудового потенциала работника с целеполаганием организации. Длительное время в нашей стране в основе управления любой организации лежали управленческие технологии, ориентированные на достижение экономических целей с упором на рациональное и эффективное использование финансовых, технических и материальных ресурсов, в то время как вопросы социальной политики, человеческих ресурсов занимали второстепенное место и носили зачастую декларативный характер. Поэтому не случайно, что если в индустриально развитых странах сегодня на долю физического капитала приходится около 16% национального богатства, природного капитала – 20%, а доля человеческого капитала составляет 64%, то в России 14% составляет доля физического капитала, 72% приходится на природный капитал и всего лишь 14% составляет человеческий капитал (оценки Всемирного банка)¹.

Управление социальным развитием на уровне организации направлено на создание условий для эффективной реализации трудового потенциала коллектива и формирование высокого уровня мотивации человеческих ресурсов, что в своей совокупности позволяет повышать производительность труда и улучшать финансовые показатели. Соответственно, возникла потребность в инструменте анализа и оценки эффективности механизма управления социальным развитием организации.

С середины XX века в индустриально развитых странах Запада начинают происходить кардинальные изменения в восприятии социальных аспектов рыночного хозяйства. Появляется социальный аудит, который становится эффективной и востребованной технологией регулирования социально-экономических отношений в странах с развитой рыночной экономикой. Объективной основой появления и развития социального аудита явилась совокупность самых разнообразных факторов, характер-

¹ Государство в меняющемся мире. Отчет о мировом развитии. Всемирный банк. – М.: Изд-во «Прайм-ТАСС», 1997. – С. 26.

ных для перехода индустриального общества к постиндустриальному, и в первую очередь, растущая взаимозависимость между экономикой и социальной сферой, взаимопроникновение «экономического» и «социального», формирование того, что можно определить как «социоэкономические отношения».

В 1964 году Национальный первый городской банк Нью-Йорка (The National First City Bank of New York) начал работу по формированию методов и принципов аудита кадровой службы для своей центральной и филиальной сети. В 1973 г. Джон Умбл (John Humble) публикует свой труд «Аудит социальной ответственности», который во Франции издается под названием «Социальный аудит на службе менеджмента выживания». В Канаде начинается обучение на курсах «социальной бухгалтерии».

В 1977 году во Франции принимается закон (Loi №77-769 du 12 juillet 1977), обязывающий руководителей предприятий с количеством работающих более 300 человек ежегодно представлять на рассмотрение комитета предприятия социальный отчет (le bilan social). Закон предписывал директорам предприятий составлять социальный отчет на основе данных, позволяющих оценить социальную политику предприятия в течение трех предшествующих лет. В этом законе определяются базовые индикаторы такого социального отчета:

- реализация социальных программ на предприятии в динамике;
- занятость;
- зарплата и премиальные;
- социально-бытовые условия;
- охрана труда;
- условия труда;
- система обучения и повышения квалификации;
- профессиональные отношения¹.

В 1979 году Институт по проблемам предприятия и персонала (Франция), возглавляемый Раймондом Ватье (Raymond Vatie), создает группу по изучению вопросов развития экспертизы и социального аудита. В 1982 году Р. Ватье создает Международный институт социального аудита и становится его первым президентом. В 1983 году в США в Филадельфии группа Хэй (Hay) начинает научные разработки нового метода изучения, оценки и сравнительного анализа издержек, связанных с управлением человеческими ресурсами (Human Resources Costs Management).

В 1983 году в Копенгагене Европейская Ассоциация руководителей кадровых служб на своем конгрессе рассмотрела вопросы социального аудита. В Европе начинают появляться многочисленные научные статьи и

¹ Journal Officiel de la République Française. 13 Juillet 1977., p. 3700.

монографии по социальному аудиту. В 1984 г. Жан-Мари Перетти (JM Peretti) и Жан-Люк Вашет (J.L. Vachette) издают книгу «Социальный аудит». В следующем году появляется работа Пьера Кандо (P. Candau) по вопросам социального аудита. В 1988 г. Р. Ватье издает монографию «Аудит социального управления».

В 80-х годах XX века в центре внимания социальных аудиторов находились вопросы управления человеческими ресурсами. Они рассматривали проблемы верификации данных социальных отчетов, а также влияние социальной среды предприятия на мотивацию персонала.

В начале XXI века вектор изучения социального аудита фокусируется на внешних для организации проблемах: социальная среда, социальная ответственность бизнеса, заинтересованные стороны – «стейкхолдеры» (stakeholders), т.е. клиенты, инвесторы и другие физические и юридические лица, которые влияют на организацию и ее деятельность прямо или косвенно.

Наблюдается интенсивный процесс создания организационной структуры социального аудита, формируется его нормативно-правовая база, разрабатываются формы социальных отчетов, принимаются и внедряются этические кодексы ведения бизнеса и корпоративной социальной ответственности (КСО) бизнеса. Впервые проект социальной отчетности был реализован на практике в начале 1990-х годов компаниями The Body Shop (Великобритания), Ben&Jerry's (США) и Van City (Канада)¹. Сегодня это стало постоянной практикой многих международных компаний. Международные специализированные организации разрабатывают стандарты и индикаторы проведения социального аудита с учетом Конвенций Международной организации труда (МОТ). В настоящее время существует около 30 стандартов нефинансовой отчетности, без соблюдения которых весьма проблематично выйти на международные рынки. По данным ООН, более 40 000 организаций в своей работе руководствуются этими стандартами².

В системе профессионального образования многие университеты организуют учебный процесс по подготовке социальных аудиторов. В частности, во Франции большую и активную работу в рамках профессионального образования по подготовке социальных аудиторов проводят университеты городов Ля Рошель и Марселя. В этой же стране начинается свою

¹ Лучшие корпоративные социальные проекты 2006-2007. ИД Richard Cash Publishers., М. 2008 г.

² «Устанавливая связь» «Руководство по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности и сообщения о достигнутом прогрессе Глобального договора ООН. М.: Изд-во «Информационный центр ООН в Москве», 2007 г.

деятельность Центр сертификации независимых социальных аудиторов (CCIAS), который разработал и претворил в жизнь процедуру индивидуальной сертификации социальных аудиторов.

По данным известной аудиторской компании «Эрнст энд Янг», только в мировой сети магазинов Уол-Март (Wal-Mart Stores) в 2005 году было зафиксировано более 25 000 фактов проведения социального аудита. В том же году, по данным Международного института социального аудита, во Франции было зарегистрировано более 600 случаев проведения социального аудита¹.

Таким образом, к началу XXI века в индустриально развитых странах социальный аудит выделяется в самостоятельное теоретическое и практическое направление предпринимательской деятельности и становится неперенным элементом экономики. В этих странах формируется и успешно реализуется организационно-правовая основа социального аудита, создающая необходимые условия для работы социальных аудиторов. Сущность социального аудита заключается в предоставлении заказчику аудита независимой и адекватной информации, полученной в результате анализа проблем, очерченных заказчиком. Социальный аудит позволяет выявить существующие риски в социально-трудовой сфере на уровне предприятия и разработать меры по их устранению. Более того, в условиях стремительного процесса глобализации социальный аудит как осознанная социально-экономическая необходимость начал выходить за границы индустриально развитых государств и начал распространяться по всему миру. Создаются институты социального аудита в Алжире, Люксембурге, Марокко, Сенегале и в Тунисе. Большой интерес к социальному аудиту начинают проявлять в Китае.

В последние десятилетия, в условиях глобализации и открытости границ, российские компании все чаще при выходе на международные рынки сталкиваются с требованиями ведения бизнеса в соответствии с принципами социальной ответственности, принятыми иностранными деловыми партнерами или другими заинтересованными сторонами. Многие ведущие российские компании понимают, что в условиях глобализации изоляционизм и игнорирование общих процессов мирового бизнеса ведут к потере конкурентоспособности и снижению темпов развития, а опыт развитых стран Запада, наряду с опытом других развивающихся экономик, вполне применим к российской действительности.

Председатель Российского союза промышленников и предпринимателей А. Шохин характеризует следующим образом современный этап

¹ Alain Meignant, Manuel d'audit du management des ressources humaines, Editions Liaisons, Paris, 2007 г.

развития отечественного бизнеса: «Перед российским бизнесом стоят задачи обеспечения прочных позиций во внутренней и внешней экономике, что создает основу устойчивого развития страны. В условиях глобализации и открытости рынков такие возможности в значительной мере зависят от уровня конкурентоспособности российских компаний.

Конкурентоспособность сегодня определяется эффективностью использования не только производственных активов и денежных ресурсов, но и нематериальных активов компаний, качеством управления нефинансовыми рисками. Деятельность, которую охватывают нефинансовые показатели, отражает широкий круг вопросов – качество менеджмента, этика делового поведения, структура и результативность социальных инвестиций, связанных с развитием персонала, поддержанием здоровья на рабочих местах, созданием благоприятной среды в территориях присутствия. Эти факторы, определяя общественное лицо компании, все в большей степени влияют на формирование ее деловой репутации, что имеет вполне определенные экономические последствия.

Показательно, что мировые рейтинговые агентства начинают использовать в своей аналитике данные нефинансовой (социальной) отчетности, подтверждающие устойчивость и ответственность компаний. Можно ожидать, что в обозримом будущем нефинансовая отчетность превратится в повсеместно распространенную практику, становясь такой же общепринятой нормой, как и финансовая отчетность»¹.

По сути, российскими лидерами большого бизнеса начинает осознаваться необходимость вести бизнес с упором на требования социально ответственного поведения. По данным рейтингового агентства Standart&Poor's, из 75 крупнейших компаний 76% имеют аудиторский комитет, 77% публикуют отчеты в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности, 20% имеют независимых директоров в составе совета директоров, добровольное раскрытие информации о структуре собственности также становится более распространенным².

Доверие к нефинансовым (социальным) отчетам российских компаний будет достаточно полным, если они будут аудированы и заверены независимыми (негосударственными) структурами.

Об этом свидетельствуют, в частности, результаты исследования Ассоциации менеджеров России «Корпоративная социальная ответствен-

¹ Нефинансовые отчеты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчетности. Аналитический отчет. Российский союз промышленников и предпринимателей. Москва, 2006 г.

² Повышение стандартов ведения бизнеса в России: опыт российских и международных компаний. Издание Международного форума лидеров бизнеса (IBLF), Москва, 2008 г.

ность: общественные ожидания». Это исследование, проведенное в 2003 г. при поддержке компании «Филип Моррис», стало частью международного исследовательского проекта «Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания». Проект реализовывался одновременно в России, Венгрии, Польше, Чехии и Украине. 46% из числа опрошенных менеджеров высказали мнение, что корпоративная социальная отчетность должна быть обязательной, 36% – добровольной. Наибольшее количество опрошенных (82%) подтвердили, что доверие к отчетам компаний по КСО будет более полным и значительным, если они будут удостоверяться независимым (негосударственным) органом. Наиболее перспективными источниками информации на будущее руководители компаний считают социальные отчеты и аналитические материалы, подготовленные независимыми организациями¹.

Таким образом, в настоящее время в России начинает формироваться философия корпоративной социальной ответственности бизнеса, усиливается внимание к повышению положительного имиджа российских компаний, разрабатываются корпоративные этические стандарты. Все это направлено на изменение отрицательного отношения в обществе к бизнесу, формирование положительной репутации российского бизнеса на международной арене.

Необходимо отметить, что эта тенденция требует научного сопровождения, предметного анализа и практических рекомендаций. Одной из оптимальных и универсальных технологий исследования и управления социальными процессами в нашей стране явилась концепция российской модели социального аудита, разработанная в 2007 году по инициативе Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) коллективом ученых и преподавателей Академии труда и социальных отношений (АТиСО).

В начале 2008 года Концепция российской модели социального аудита была обсуждена и получила одобрение на заседаниях рабочей группы Российской трехсторонней комиссии (РТК). Российская модель социального аудита позволяет исследовать весь спектр социальных проблем, как в комплексе, так и по отдельным направлениям на основе разработанных методологии и инструментария, адаптированных к российским условиям.

В рамках практической реализации концепции российской модели социального аудита Академия труда и социальных отношений учредила Национальный институт социального аудита (НИСА), одной из основных

¹ Социальный портрет бизнеса. Путеводитель по социальным программам российского бизнеса. (Серия путеводителей-справочников «Проверено Коммерсантъ»). The Platzdarm Group, Альпина Бизнес Букс, 2004 г.

целей деятельности которого является внедрение и развитие национальной модели социального аудита в Российской Федерации.

Организационно-правовой формой Национального института социального аудита является автономная некоммерческая организация, что позволяет рассматривать НИСА как независимый институт гражданского общества, а не как контрольный профсоюзный орган. Предусмотрено создание на базе института координирующего и методического центра в области социального аудита. НИСА разработал этический кодекс социального аудитора, опирающийся на три принципа: профессионализм, объективность и независимость.

Методологической базой российской модели социального аудита стали научные разработки Академии труда и социальных отношений в области социэкономике. «Социэкономический человек рассматривается в трех главных ипостасях:

а) как производитель в единстве его физических и интеллектуальных способностей к труду;

б) как потребитель материальных, социальных, духовных благ, выступающих необходимыми условиями существования человека труда и семьи;

в) как субъект свободного времени, затрачиваемого на отдых, досуг, а самое главное – на творчество и развитие личности»¹.

В социэкономике центральная роль отводится человеку, человеческому потенциалу, а не финансовым или другим материально-техническим ресурсам. Соответственно, социэкономические отношения – совокупность отношений в обществе на той стадии его развития, когда социальный фактор становится решающим условием прогресса, имеющим своей целью устойчивое и долговременное развитие.

В Концепции российской модели социального аудита само понятие «социальный аудит» трактуется как инструмент регулирования социэкономических отношений посредством добровольного социального диалога всех сторон, заинтересованных в достижении социального консенсуса. Суть социального аудита сводится к диагностике причин, возникающих на предприятии, в отрасли или в регионе проблем, оценке их важности и возможностей разрешения, формулированию конкретных рекомендаций для заинтересованных сторон. Социальный аудит – анализ факторов социальных рисков и выработка предложений по снижению их воздействия. Таким образом, социальный аудит ставит целью оценить результаты работы по реализации планов, соглашений и договоров, направленных на

¹ Шурус А.А. «На нашем знамени должно быть начертано: человек, развитие, справедливость». Академия труда и социальных отношений. 90 лет. Москва, АТиСО, 2009 г. – С. 5.

повышение эффективности трудовой деятельности, снижение текучести кадров, повышение удовлетворенности условиями труда и социальной жизнью работников и т.п. В настоящее время социальный аудит является одним из механизмов системы руководства и управления, а также способом мониторинга, предназначенным для наблюдения за сферой социально-экономических отношений. Главной и универсальной целью социального аудита является повышение эффективности управления социальными отношениями, методами социального диалога на основе независимого и объективного аудиторского обследования социально-экономических отношений.

Поскольку социальный аудит имеет комплексный и многосторонний характер, инициаторами и заказчиками его проведения могут выступать практически все участники социально-экономических отношений.

Для корпоративного уровня характерны следующие конкретные цели и факторы, их определяющие:

- угроза социальных конфликтов побуждает частный бизнес использовать социальный аудит как инструмент минимизации социальных рисков и максимизации прибыли;
- эволюция деловых отношений между поставщиками, производителями и потребителями, появление стейкхолдеров значительно повышают заинтересованность деловых партнеров в непредвзятой информации о социальном климате на предприятии, с которым они сотрудничают;
- новые условия конкурентной среды заставляют частный бизнес первостепенное внимание обращать на качество продукции, на ее инновационный характер, соблюдение определенных стандартов, формирование своего социального имиджа и экологическую безопасность. В этих условиях появились такие цели аудиторского обследования, как корпоративная социальная ответственность, качество продукта, защита окружающей среды и другие. Данные изменения, произошедшие во внутренней среде корпорации, существенно модифицируют отношения внутри корпорации: между акционерами, членами совета директоров, правления, топ-менеджерами и рядовыми наемными работниками. Одной из целей социального аудита становится поиск и нахождение баланса между экономическими и социальными функциями предприятия, между индивидуальными, групповыми и корпоративными интересами. Иными словами, в современных условиях корпорация может выступать как некая социальная общность, объединенная общим корпоративным интересом и способствующая реализации индивидуальных интересов каждого участника корпоративной деятельности;
- когда современный бизнес переходит от тактики сиюминутной выгоды к стратегии минимизации рисков, целью организации становится

использование социального аудита как эффективного инструмента стабильного управления человеческими ресурсами.

На макроуровне неизбежно повышается социальная ответственность государства и бизнеса. На смену теории классовых антагонизмов приходит концепция социального партнерства, при котором социальный консенсус достигается в результате добровольного и равноправного социального диалога между сторонами социально-трудовых отношений.

На микроуровне, в результате принципиальных изменений, происшедших в конкурентной среде и в соотношении «жестких» и «мягких» факторов конкуренции, социальная функция предприятия во все большей степени оказывает влияние на эффективность экономической деятельности (получение прибыли). Успех предприятия сегодня зависит не столько от ценового фактора, сколько от качества продукта, его инновационного характера, сервисного обслуживания, социального имиджа предприятия, то есть тех факторов, которые преимущественно связаны с человеческим фактором, социальным климатом и проблемами социального управления человеческими ресурсами. Вполне закономерно, что социальные расходы становятся весомой статьёй издержек производства современных предприятий с одновременным усилением роли социальной ответственности бизнеса. Достижение конкурентоспособности становится основной стратегической целью предприятия и, в то же время, является общим корпоративным интересом участников его экономической деятельности.

Таким образом, общий корпоративный интерес всех участников экономической деятельности предприятия является объективной основой для поиска и достижения консенсуса путем социального диалога социальных партнеров. Социальный аудит может и должен оказать им помощь в анализе состояния и путей совершенствования, позволяющих осуществить конструктивный социальный диалог и достигнуть необходимого консенсуса. Вполне логично, что на этапе становления и последующего развития предприятия, когда решающим фактором производства был капитал, в системе управления основное внимание уделялось минимизации финансовых рисков и финансовому аудиту. Но когда решающим фактором становятся человеческие ресурсы и «социальный капитал», то очевидно, что управление социоэкономическими отношениями становится важнейшим фактором во всей системе управления, что требует значительного повышения роли и значения социального аудита.

Практика показывает, что сегодня социальный аудит может быть внутренним и внешним, носить отраслевой, корпоративный, региональный или местный характер. Социальный аудит может отличаться масштабами (быть частичным, выборочным, развернутым, полным) и носить различный временной (краткосрочный, разовый, долгосрочный, периоди-

ческий, непрерывный) характер. Он может использоваться как важный инструмент оперативного, тактического и стратегического менеджмента.

В настоящее время социальный аудит превратился в довольно устойчивую систему с присущими ей характерными чертами, процедурами, технологиями, а также со своими специфическими методами анализа нефинансовой отчетности.

Социальный аудит понимается как процедура диагностирования социоэкономических отношений, мониторинга состояния и хода реализации коллективных договоров и соглашений, планов и программ социального развития на предприятии. Как правило, социальное обследование становится желаемым или необходимым, если на предприятии ухудшается социальный климат. Чаще всего социальный аудит используется в оперативном или тактическом менеджменте, то есть к нему прибегают тогда, когда произошел острый социальный конфликт на предприятии или когда становится очевидным, что создаются условия для обострения социальных отношений и возникает необходимость выяснить причины ухудшения социального климата и наметить пути решения социальной напряженности.

Социальный аудит есть один из механизмов системы руководства и управления социальным развитием, а также способ мониторинга, предназначенный для наблюдения сферы социоэкономических отношений.

Цель социального аудита – получение объективной информации о характере социоэкономических отношений в выбранной области исследований (т.е. оценка способности организации разрешать социальные проблемы, которые возникают внутри и за ее пределами, и управлять теми из них, которые оказывают непосредственное влияние на трудовую деятельность человека).

Предметом социального аудита является достоверная и объективная информация, поступающая со всех уровней обследования социоэкономических отношений через анализ существующей нормативно-правовой документации (законы, указы, соглашения, договоры, приказы, положения, инструкции и другие нормативные акты), а также через полевые исследования, опросы, интервью, мониторинг, статистические данные и тому подобное.

Объектом социального аудита становятся социоэкономические отношения в контексте разработки, принятия и реализации трех – и двусторонних соглашений и коллективных договоров, планов и программ социального развития, действующих на всех уровнях системы социального партнерства и управления социально-экономической сферой (т.е. на всех направлениях деятельности предприятия, связанных с формированием его корпоративного имиджа, обеспечением профессионального роста

работников, созданием для них благоприятного социально-психологического климата, безопасных условий труда и т.д.)¹.

Однако следует обратить внимание на тот факт, что социальный аудит во многом сложнее, чем финансовый, экологический или другие виды аудита. Ведь предметом обследования здесь являются не просто материальные активы или финансово-экономическая и другая информация, а человеческий ресурс.

В феврале 2008 года В. Путин на итоговом заседании Совета при президенте России по реализации приоритетных национальных проектов привлек внимание членов Совета к тому, что реализация новой социальной политики должна идти на базе самых современных инновационных технологий: «...Нужны новые механизмы включенности институтов гражданского общества, экспертов, профессиональных сообществ в процесс формирования социальных программ, а также процедуру оценки их эффективности. По большому счету, уже сейчас мы должны вплотную подойти к общественному аудиту всех решений и действий власти в области социальной политики»².

Как мы уже отмечали, развитие социального аудита рассматривается на уровне предприятия, холдинга, отрасли и на уровне региона. Во втором случае проводится диагностика и оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти. Результаты аудиторского обследования позволяют органам государственной власти и местного самоуправления получить наиболее широкую и достоверную информацию о социальном климате в регионе ответственности власти и в хозяйствующих субъектах. Региональным органам власти социальный аудит позволяет интегрировать бизнес в решение социальных проблем региона. Кроме того, во всем мире индексы социальной ответственности серьезно влияют на инвестиционную привлекательность региона и уровень жизни населения.

В настоящее время в России известны и практикуются отдельные разновидности социального аудита: аудит охраны труда, аудит оплаты труда, экологический аудит и т.д. Особо можно выделить аудит системы управления человеческими ресурсами, который в центр анализа и оценки социоэкономических отношений ставит человека.

Общая схема социального аудита системы управления человеческими ресурсами представлена двумя блоками.

¹ Концепция российской модели социального аудита, М.: Издательский дом «АТИСО», 2007 г.

² РБК daily, 29 февраля 2008 г.

Первый блок представляют факторы трудового потенциала трудового коллектива:

1. Фактор профессионализма. Под этим фактором понимается качественная характеристика работника, с учетом особенности его трудовых и социальных компетенций.

2. Фактор этнокультуры содержит в себе вопросы наличия и характера этнокультурной выраженности в трудовом коллективе и ее влияние на качество социоэкономических отношений.

3. Психофизический фактор. Состояние психического и физического здоровья работника являются важным фактором успеха профессиональной деятельности трудового коллектива. Знание текущего уровня психофизического состояния работника необходимо руководителю для оптимизации этих ресурсов.

4. Фактор образования. В данном случае анализируется образовательный уровень работников, определяющий качественные черты мышления работника. Рассматривается также характер и направленность образования, которое подразделяется на общее, профессиональное и политехническое.

Второй блок включает в себя факторы мотивационного поля. В настоящее время в России, как, впрочем, и во всем мире, одной из ключевых проблем, связанных с человеком на производстве, является проблема его трудовой мотивации. Значение мотивации человека на рабочем месте в России сегодня резко возросло, так как обостряются проблемы темпов развития экономики, производительности труда, неблагоприятной возрастной структуры населения.

Согласно результатам исследования «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения», среднемесячная продолжительность рабочего времени с 1992 по 2000 год увеличилась со 153 до 171 часа, а к 2009-му достигла 185-193 часов. Таким образом, в России превзойден показатель Японии, где, как принято считать, самая длительная ежемесячная продолжительность рабочего времени – 192 часа. Почти у половины трудоспособных россиян (мужчины от 18 до 59 лет, женщины от 18 до 54 лет) рабочая неделя, по данным исследований ВЦИОМа, в среднем составляет 43-45 часов. При этом рабочий день продолжительностью более 8-10 часов – норма для большинства трудящихся. Несмотря на то, что в Трудовом кодексе жестко установлена норма – 40-часовая рабочая неделя, – значительная часть «белых воротничков» трудится от 12 до 14 часов в день. При этом отпуск сократился с 24-28 дней до 20 и даже 12 дней в ряде частных компаний, просто добавляющих несколько дней отпуска к праздничным дням или под разными предлогами не выплачивающих отпускные. При этом, как показало исследование, проведенное

под эгидой Высшей школы экономики (ВШЭ), налицо парадоксальная тенденция: с ростом продолжительности трудового дня при сокращаемой и с задержками выплачиваемой зарплате не растет производительность труда. Как установили социологи ВШЭ, производительность труда в современной России остается примерно на уровне СССР середины 1980-х годов. «Складывается действительно кризисная ситуация, – полагает Н. Зубаревич, директор региональных программ Независимого института социальной политики. – С одной стороны, мы работаем много. Рабочая неделя сотрудников в большинстве российских компаний частного сектора длится более 45 часов. С другой – нет результата»¹.

Таким образом, с учетом вышеперечисленных проблем в России весьма актуальна разработка эффективной системы оптимальной мотивации труда.

Аудит мотивационного поля должен охватывать следующие сферы:

1. Отношение к собственности. Рассматриваются вопросы, связанные с возможностью работника иметь акции предприятия, реально влиять на экономическую и социальную политику.

2. Содержание труда. В данном случае изучаются следующие характеристики труда: творческий, рутинный, монотонный и т.п.

3. Моральное стимулирование. Проводится анализ видов поощрений: награждение грамотами, наградами, присвоение почетных званий и т.д.

4. Материальное стимулирование труда. В основе анализа находятся вопросы зарплаты, премий, участие в прибылях, участие в акционерном капитале, социальных программах: жилищного строительства, воспитания и обучения детей, льгот и компенсаций.

5. Социальная защищенность работника. Здесь рассматриваются следующие вопросы: социальный пакет, стипендиальные программы и программы обучения персонала, страхование жизни и медицинское страхование, программы медицинского обслуживания, организация питания, сберегательные фонды, оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом, программы выплат по временной нетрудоспособности, отчисления в пенсионный фонд, гарантии и компенсации, разработка механизмов посттрудоустройственной адаптации ветеранов предприятия.

6. Социально-бытовые условия. Проводится исследование условий труда и организации рабочих мест.

7. Участие работника в управлении. Изучается ситуация, связанная с учетом мнения работника, его участие в консультациях, информированность о работе предприятия, участие в разработке и принятии коллективных договоров.

¹ Профиль № 8. 9 марта 2009 г.

8. Корпоративная культура. Предусматривается анализ следующих вопросов: гордость за компанию, сплоченность коллектива, ритуалы, повышение престижности труда, привлечение на предприятие молодых кадров.

Эти факторы имеют разную значимость для человека. Одни факторы оказывают большее влияние, другие – меньшее. Их значимость зависит и от общих социоэкономических, социокультурных и других параметров.

Незнание, непонимание или недопонимание, а зачастую и игнорирование руководителем значимости этих факторов отрицательно сказываются на общем уровне мотивационного поля, что отражается на эффективности работы предприятия. В этой связи Убер Ландье – вице-президент Международного института социального аудита, директор фирмы SRM Consulting (Франция) отмечает: «Малозффективный менеджмент и разбалансированность мотивационного поля персонала ежемесячно приводят к потерям рентабельности предприятия до 10%»¹.

Исследования показывают, что руководители организации в своей работе руководствуются только несколькими факторами: трудовая дисциплина, зарплата, текучесть кадров.

Эту ситуацию хорошо и достаточно детально описывает Л. Аверьянов в своей книге «Социология: что она знает и может»: «...если руководство уделяет внимание одним факторам и не уделяет другим факторам, то в системе мотивации происходит определенный перекос. На снижение уровня социального развития трудового коллектива оказывают влияние не только факторы, которые не получили достаточного развития, но и неуравновешенность всех факторов по уровню социального развития. Последнее важно прежде всего потому, что в коллективе, как правило, не происходит взаимопогашения и компенсации одних социальных факторов другими. Если перспективы роста нет, то их нет, и ничем их нельзя компенсировать. Если трудящиеся не участвуют в управлении производством, то высокой трудовой дисциплиной это не заменить. Если в коллективе плохой морально-психологический климат, то никакой зарплатой его не заменить и т.д. Получается, что при наличии высокого уровня развития ряда даже важнейших факторов, достаточно одного, который по каким-либо причинам не получил развития (например, отношения в коллективе в области неформальных связей или низкий морально-психологический климат в коллективе), то этого одного достаточно, чтобы коллектив не выполнил свою производственную задачу или выполнил ее плохо. Так нередко бывает на практике, и руководители удивляются,

¹ Hubert Landier, Evaluer le climat social de votre entreprise, Editions d'Organisation, Group Eyrolles, 2008.

вроде, создаются все социально-бытовые удобства, и высокая зарплата, а коллектив не выполняет план, текучесть большая, высокий уровень недовольности работой. Причиной может быть то, что какой-то социальный фактор не получил необходимого развития. Поэтому одна из важнейших задач социологии состоит в том, чтобы выявить те социальные факторы, которые являются важнейшими, и показать уровень их развития и, соответственно, раскрыть, как каждый из них и как они вместе оказывают влияние на трудовую активность и, в конечном итоге, на выполнение плановых заданий предприятия»¹.

Очевидно то, что только профессиональный социальный аудитор в состоянии выявить уровень разбалансированности этих критериев и на основе их анализа предоставить руководству организации варианты решения улучшения ситуации. Социальный аудит дает возможность получить неангажированную, научную и достоверную информацию относительно состояния социоэкономических отношений в организации руководству и профсоюзному комитету организации. Соответственно, социальный аудит помогает достижению согласия между руководством и профсоюзной организацией. Социальный аудит позволяет выявить существующие и потенциально возможные социально опасные тенденции, способствуя тем самым сокращению рисков и увеличению эффективности системы управления человеческими ресурсами. Социальный аудит раскрывает резервы трудового времени работников и увеличивает экономический эффект работы организации.

В ходе практической реализации российской модели социального аудита приходится сталкиваться с трудностями адекватного восприятия социального аудита. Зачастую процедуру его проведения путают с работой инспекции труда или с процедурой аттестации рабочих мест. Принципиальная разница между социальным аудитом, инспекцией труда, аттестацией рабочих мест заключается в следующем.

Федеральная инспекция труда – единая федеральная централизованная система государственных органов, осуществляющих государственный надзор и контроль над соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда всеми организациями и физическими лицами, на которых это законодательство распространяется. Федеральная инспекция труда реализует свою деятельность во взаимодействии с правоохранительными органами.

Государственные инспекции труда осуществляют государственный надзор и контроль над соблюдением законодательства РФ, расследуют в установленном порядке несчастные случаи на производстве, анализируют

¹ Аверьянов Л.Я. Социология: что она знает и может. М.: «Социолог», 1993. – С. 97.

их причины и разрабатывают предложения по предупреждению таких случаев, рассматривают в соответствии с законодательствами РФ дела об административных нарушениях и т.д.¹.

Что касается аттестации рабочих мест, то эта процедура предусматривает следующее:

- планирование и проведение мероприятий по охране и условиям труда;
- сертификацию производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;
- обоснование предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах.

Сроки проведения аттестации устанавливаются организацией исходя из изменения условий и характера труда, но не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений. Вся работа по проведению аттестации регламентирована законодательной базой РФ².

Социальный аудит представляет собой комплексное, охватывающее во взаимосвязях отдельных элементов, исследование социально-экономических отношений, куда составными частями входят и вопросы, находящиеся в ведении инспекции труда и встречающиеся при аттестации рабочих мест.

Кроме того, можно констатировать, что работа инспекции труда и аттестация рабочих мест регламентированы российским законодательством, их главная цель заключается в контроле и надзоре, а также сертификации производственных объектов. Что же касается социального аудита, то он не имеет на сегодняшний день законодательной базы, сама процедура социального аудита носит добровольный характер, и он не является контролирующим и надзирающим инструментом.

Понимая необходимость создания нормативно-правовой базы для социального аудита, в 2008 году АТиСО разработала и передала в Государственную думу РФ проект федерального закона «О социальном аудите в Российской Федерации». Важность принятия данного закона объясняется следующим: социальный аудит, как комплексный институт обследования социальной сферы на макро и микроуровнях, не имеет конкретного закрепления в российском законодательстве. Конституция РФ и другие правовые акты, в частности, федеральный закон «Об аудиторской деятельности», Трудовой кодекс, бюджетный и пенсионный кодексы не со-

¹ Постановление Правительства Российской Федерации о федеральной инспекции труда от 28 января 2000 г.

² Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14.03.1997 № 12)

держат правового признака социального аудита в качестве метода регулирования социальных отношений. Более того, реализация конституционного положения о Российской Федерации как социальном государстве во многом обусловлено эффективным функционированием системы социального аудита, что само по себе предполагает собственную правовую основу этой системы.

Социальный аудит может использоваться государством в целях обеспечения устойчивого и долговременного социального развития. Результаты аудиторского обследования позволяют органам государственной власти и местного самоуправления получить наиболее широкую и достоверную информацию относительно социального климата на всех уровнях хозяйственной деятельности и, соответственно, иметь возможность более целенаправленно и плодотворно воздействовать на всю систему socioэкономических отношений. Социальный аудит может применяться как инструмент налаживания полноценного диалога и сотрудничества между государством, бизнесом и институтами гражданского общества.

В настоящее время можно констатировать, что общая картина практической реализации российской модели социального аудита характеризуется следующими особенностями:

- правовым вакуумом в области социального аудита;
- отсутствием единой, универсальной системы критериев для аудиторских заключений в социальной сфере и социальной отчетности российских предприятий;
- отсутствием методического центра и координирующего органа по развитию социального аудита;
- растущим пониманием значимости социального аудита и спросом на аудиторские услуги со стороны власти, работодателей и общественных организаций, в первую очередь профсоюзов;
- наличием ряда организаций, занимающихся социальным аудитом, зачастую не имеющих квалифицированных кадров;
- стихийностью образования фирм, предлагающих услуги социального аудита;
- постепенным проникновением в страну и расширением влияния западных аудиторских фирм.

Очевидно, что современный этап развития российской модели социального аудита ставит на повестку дня решение следующих задач:

1. Разработка и принятие закона РФ о социальном аудите, определяющего:

- содержание и правовой статус социального аудита в системе социально-экономических отношений;
- механизмы его осуществления;

– полномочия и ответственность организаций, занимающихся аудиторской деятельностью в сфере социальных отношений.

2. Создание при Российской трехсторонней комиссии (РТК) Совет по аудиторской деятельности, функциями которого будут:

– разработка и осуществление единой политики социального аудита в РФ;

– осуществление взаимодействия власти, работодателей и профсоюзов по внедрению социального аудита в практику реализации социальной политики государства;

– аккредитация организаций, занимающихся социальным аудитом и ведение реестра аккредитованных аудиторских фирм;

3. Формирование при Общественной палате РФ комиссии по развитию социального аудита в РФ, задачами которой будут:

– всемерное содействие превращению социального аудита в необходимый и действенный инструмент изучения и решения социальных проблем общества;

– обеспечение Общественной палаты эффективным инструментом контроля деятельности органов исполнительной власти в социальной сфере на основе социального аудита;

– контроль деятельности организаций, предоставляющих услуги социального аудита, и соблюдения ими законодательства;

– разработка условий проведения конкурсов «регион социальной ответственности», а также «вуз высокой социальной эффективности»;

– контроль над соблюдением правовых норм, регулирующих аудиторскую деятельность в сфере socioэкономических отношений.

4. Создание российского Научно-методического центра социального аудита на базе Национального института социального аудита, располагающего необходимой научной, методологической базой и кадровым потенциалом, который будет заниматься:

– научно-методическим обеспечением социального аудита в РФ;

– решением вопросов профессиональной подготовки аудиторских кадров на базе Академии труда и социальных отношений;

– разработкой системы обучения, повышения квалификации и аттестации социальных аудиторов для высших учебных заведений в регионах страны;

– определением единых подходов к организации и содержанию социального аудита в РФ.

Таким образом, при наличии политической воли и общественной поддержки создается реальная универсальная система диагностики и регулирования не только socioэкономических отношений в трудовом коллективе, но и анализа и оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти в социальной сфере.