

6. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. – К.: Вид-во “Логос”, 2003. – 632 с.

7. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 12. – С. 42 – 49.

Надійшла 06.04.2010

УДК 657.347

Г. И. ПАШИГОРЕВА

Санкт-петербургский государственный университет сервиса и экономики

АУДИТ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Дается оценка аудиту как наиболее важному элементу в системе экономических отношений и действенному методу эффективного управления организацией. Раскрывается его значение для всех участников бизнес-процессов в контексте с социальной политикой и ее производной – социальным аудитом.

Evaluated in the article is the audit as the most important element in the system of economic relations and as an effective method of company management. Specific attention is paid to its significance for every business process member in the context of the social policy and its derivative – social audit.

Ключевые слова: социальная политика, социальный аудит, человеческие ресурсы, система управления персоналом.

Аудиторская деятельность является важным элементом современной экономики России. Ежегодно составляется большое количество аудиторских заключений и в условиях кризиса со стороны пользователей к аудиторам предъявляются все более высокие требования, соответствие которым невозможно без развития новых направлений аудита.

Мировой экономический кризис показал, что основной задачей дальнейшего развития аудита является обеспечение участников бизнес-процессов и экономического рынка разносторонней и качественной информацией.

Аудирование является процессом, который требует восприятия всех особенностей жизнедеятельности организации. Современная тенденция аудита состоит в изменении методов от осмотра и подтверждения финансового состояния к контролю за управлением и все более значимыми становятся вопросы повышения эффективности функционирования организации.

Соответственно, актуальным вопросом является необходимость совершенствования подходов не к собственно проведению аудита, а расширению его направлений.

Объектом аудита должны стать направления, определяющие развитие предприятия: инвестиционные проекты, бизнес-планы, предлагаемые организационные изменения, кадровая политика и т.д., что будет нацеливать на эффективное использование ресурсов.

Наряду с аудитом финансовой отчетности необходимо проводить более глубокий анализ различных сторон хозяйственной или общественной жизни предприятия, которые оказывают социальное влияние на всех участников процесса.

Предметом аудита становится совокупность организационно-экономических проблем, связанных с хозяйственной деятельностью социально ответственных организаций, в частности менеджмент, проблемы социально-трудовой сферы, использование интеллектуального капитала, которые необходимо рассматривать через призму заинтересованных сторон.

Одним из наиболее действенных методов оценки эффективности управления организацией является аудит социально-трудовой сферы (социальный аудит).

Социальный аудит представляет собой степень оценки корпоративной социальной ответственности с помощью выбранных критериев, ориентированных на результаты организации и способов их достижения. При этом суть его сводится к диагностике факторов социальных рисков, оценке, способности организации разрешать социальные проблемы, возникающие внутри и за ее пределами.

По мнению Одегова Ю.Г. и Журавлева В.П., цель «социального аудита – экспертиза работы органов управления предприятием в области повышения эффективности трудовой деятельности, снижение текучести и абсентеизма, повышения удовлетворенности трудом у работников [3].

Специфика социального аудита основана в основном на природе и характере объекта аудита, которые диктуют разработку и использование методов, присущих данному типу.

Областью исследования становятся человеческие ресурсы, при этом используются способы и приемы как экономических, так и социальных наук. Общая оценка уровня социальной политики в условиях кризиса способствовала появлению в управленческом аудите такого направления, как аудит персонала. Аудиторская деятельность в этой области – достаточно новое явление. Как новый вид аудита он направлен на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, оказывающих влияние на такие важные

показатели? как объем производства продукции, услуг и выполненных работ, уровень себестоимости, финансовый результат, что характеризует в целом экономический потенциал хозяйствующего субъекта.

Новые рыночные отношения ориентируют организации на эффективное и рациональное использование финансовых и материальных ресурсов, но при этом персонал увязывается только со штатным расписанием и формированием фонда оплаты труда. В системе управления ресурсами персонал, как элемент системы управления предприятием, рассматривается лишь как статья расходов. Однако ресурсы предприятия не могут быть неисчерпаемы и воспроизводиться сами по себе, поэтому подходы к управлению персоналом должны стать одними из приоритетных и включать, прежде всего, качественные изменения.

Аудит персонала как системная форма осуществления диагностического исследования позволяет сделать вывод о системе эффективности деятельности предприятия и о способах его совершенствования. Как отмечает П.Э. Шендлер, суть аудита – диагностика причин возникающих проблем, оценка их важности и возможности разрешения, разработка конкретных рекомендаций для организации.

Поскольку любой экономический субъект рассматривается как открытая система, то диагностика как метод может быть применен в контексте исследования систем управления выбранного субъекта, аккумулирующего в себе оценку состояния процессов в организации, кадрового потенциала организации и оценку организационной структуры фирмы.

Присутствие в системе хозяйственных отношений различных организационно-правовых форм вызывает необходимость создания механизма социального аудита как инструмента управления для разрешения проблем, возникающих в организации и формировании конкретных рекомендаций для высшего менеджмента.

При оценке организационной структуры организации устанавливается соответствие данного типа стратегии ее развития. За основу берутся следующие элементы: разделение труда и специализация; департаментизация и кооперация; масштаб управляемости и контроля; иерархия организации и ее звенность; распределение прав и ответственности; централизация и децентрализация; дифференциация и интеграция [1]. Особенно большое значение выделения такой элементности имеет для предприятий среднего и малого бизнеса.

Кадровый процесс нацелен на работу в организации с каждым работником, группами сотрудников, категориями персонала, акцентируя внимание на планировании потребностей в кадрах; на стимулировании труда; адаптации работников к существующим и изменяющимся условиям; оценке персонала с точки зрения его профессиональных качеств, карьеры, планирование карьеры.

Социальный аудит способствует не только оценке уровня кадрового потенциала персонала организации, а также выявлению условий, созданных для реализации потенциальных возможностей. При этом одним из важных факторов становится оценка мотивации сотрудников. Картина будет более полной, если реализацию функций кадрового потенциала прошлого периода совместить с динамикой результатов труда работников текущего периода.

В каждом конкретном случае оценка ситуации, существующей в организации, позволяет выявить закономерности развития трудового коллектива и его участие (воздействие) на результаты хозяйственной деятельности.

Для проведения такого аудита должна быть разработана программа применительно не только к целям аудита, но и масштабам предприятия. На практике очень часто аудит подразделяют на: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит.

В рамках социального аудита «аудит на соответствие» оценивает адекватность управления человеческими ресурсами в соответствии с предъявляемыми к персоналу требованиями и учитывает его нацеленность на поддержание интересов фирмы.

«Аудит эффективности» в основном направлен на изучение методов внутреннего управления предприятием с целью определения возможностей дальнейшего их совершенствования.

«Стратегический аудит» позволяет увязать социальную политику и специфику предприятия с внешними условиями.

Исследуя все функции управления персоналом в совокупности, то есть в их единстве, можно более полно раскрыть изучаемый субъект [2]. Аудит системы управления персоналом – комплексный системный процесс получения и оценки объективных данных об эффективности и качестве управления персоналом в конкретных условиях деятельности организации. Аудит социально-трудовой сферы дает возможность ясного видения всего спектра функций управления, посредством которых достигается обеспечение интересов организации. Все это создает условия для нового осмысления деятельности, когда каждый человек, «закладывая камень, понимает, что создает мир» (Антуан де Сент-Экзюпери).

Литература

1. Дудяшова В.П. Методические основы управления персоналом: Учебное пособие. – Кострома: КГТУ, 2003. – 40 с.
2. Филина Ф.Н. Проведем аудит персонала // Российский бухгалтер. – 2008.

3. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: Учебник для вузов. – М.: Финстатинформ, 1997.
4. Римская Р., Римский С. Практическая психология в текстах, или как научиться понимать себя и других. – М.: АСТ-пресс, 2000. – 376 с.

Надійшла 23.03.2010

УДК 338.3 (477)

Н. С. ПЕДЧЕНКО

Полтавський університет споживчої кооперації України

ПРИНЦИП ТОЛЕРАНТНОСТІ ПРИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто і доведено можливість застосування принципу толерантності при оптимізації наявного потенціалу підприємства з метою забезпечення його життєдіяльності.

Considered and brought the possibility of applying the principle of tolerance in the optimization of the existing potential of the company to ensure its life.

Ключові слова: толерантність, потенціал підприємства, риси потенціалу, структурованість.

Вступ

Характерною особливістю нового століття є отриманий суттєвий розрив між країнами, що накопичували, оновлювали, модернізували потенціал підприємств, регіонів, галузей, економіки і тими, що цього не здійснювали. Обсяг та структура створеного та суттєво проамортизованого за радянські часи потенціалу сучасних підприємств спричинило порушення пропорцій у процесах розвитку. Тому під час формування ринкової економічної системи набувають особливої актуальності проблеми оптимізації можливостей підприємства довгострокового та поточного характеру при успішній взаємодії із зовнішнім середовищем. У вирішенні такого завдання важливим є пошук спроможності взаємодії підприємства із навколишнім середовищем на основі гармонійної структури власних можливостей. Тому існує необхідність розглянути теоретичні підходи до запровадження принципу толерантності при структуризації потенціалу підприємства.

Основний розділ

Потенціал підприємства – це складна економічна система, якій, як відомо, притаманні різні риси, серед яких складність, адаптивність, структурованість, динамічність, відкритість, пропорційність, інертність, часова обмеженість, самовідтворення, суперечливість, досяжність. [13 с.65-66]. Ці риси взаємопов'язані і доповнюють одна одну, що забезпечує більш повну характеристику сутності потенціалу. Під структурованістю розуміють притаманність потенціалу певної ієрархічної побудови, яка відображає зміст і співвідношення його складових і здатна підтримувати цілісність. Інші риси потенціалу також підкреслюють наявність складових (складність), узгодженість їх кількості та взаємодії через конфліктне досягнення цілей (пропорційність, суперечливість), можливість реагування на зовнішнє середовище (відкритість) та його відображення на внутрішній структурі (адаптивність), що забезпечує нестабільність такої економічної системи (динамічність).

В іншій монографії зазначається, що потенціал – це «сукупність ресурсів, які можуть бути використані у процесі відтворення, спрямованого на повніше задоволення потреб регіону та країни» [3 с.27]. Наведені підходи дозволяють акцентувати увагу на тому, що складові потенціалу функціонують самостійно, забезпечуючи цим наявну складність, та одночасно і в сукупності, оскільки це єдина система і для того, щоб досягти ефективного розвитку взаємодія в такій сукупності повинна бути збалансована на основі оптимального співвідношення між окремими такими складовими.

Важка структурованість потенціалу підприємства та необхідність її оптимізації вимагає наукового пояснення в теоретичному та методологічному аспектах. Це наводить на думку про можливість використання терміну „толерантність”, який застосовується як:

- tolerancia (іспан.) – здатність визнавати відмінність від власних ідей чи помисли;
- tolerance (франц.) – ставлення, під час якого людина визнає, що інші можуть думати чи діяти інакше, ніж вона сама;
- tolerance (англ.) – готовність бути терплячим;
- kuan gong (китайська) – дозволяти, приймати, бути по відношенню до інших милосердним;
- tasamul' (араб.) – прощення, милосердя, м'якість, терпіння, чуйне ставлення до інших;
- терпіння – здатність стійко, без нарікань витримувати фізичні або моральні страждання, життєві злигодні тощо. Уміння довго та спокійно витримувати щось нудне, неприємне, небажане тощо [14].

Термін толерантність може означати у:

- соціології – терпимість до чужого способу життя, поведінки, звичаїв;
- екології – спроможність організмів виносити відхилення факторів зовнішнього середовища від