

УДК 331.101.2+338.23+657.6

ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЕТНОСТИ И СОЦИАЛЬНОМ АУДИТЕ КОМПАНИЙ

И.С. Бажутин

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»
E-mail: i.s.bazhutin@edu.nsuem.ru

Социальный аудит и социальная отчетность – новых явления для России. Создаваемая или проверяемая с помощью социального аудита социальная отчетность отражает корпоративную социальную ответственность. Корпоративная социальная ответственность определяется социокультурными и социоэкономическими факторами. В каждой стране существуют свои социокультурные и социоэкономические особенности, что приводит к различиям национальных моделей социального аудита и показателям социальной отчетности. Российская модель социального аудита находится лишь на стадии возникновения. Одним из важных разделов социальной отчетности является характеристика взаимодействия компании с персоналом. В фактических публичных социальных отчетах вопросы управления персоналом представлены меньше, чем в стандартах социальной отчетности, но в социальных отчетах для внутреннего пользования они представлены больше. Существующие методические рекомендации по проведению аудита персонала подтверждают, что этот аудит намного серьезнее, чем может показаться по публичным социальным отчетам.

Ключевые слова: социальный аудит, организация социального аудита, российские особенности социального аудита, социальная отчетность, управление персоналом.

APPROACHES TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE SOCIAL REPORTING AND SOCIAL AUDIT OF THE COMPANIES

I.S. Bazhutin

Novosibirsk State University of Economics and Management
E-mail: i.s.bazhutin@edu.nsuem.ru

Social audit and the social reporting are the new phenomena for Russia. The social reporting created or checked by means of social audit reflects corporate social responsibility. Corporate social responsibility is defined by sociocultural and socioeconomic factors. In each country there are sociocultural and socioeconomic features that results in distinctions of national models of social audit and indicators of the social reporting. The Russian model of social audit is only at an emergence stage. One of important sections of the social reporting is the characteristic of interaction of the company with the personnel. In the actual public social reports questions of human resource management are presented less, than in standards of the social reporting, but for internal use they are presented in social reports more. The existing methodical recommendations about carrying out audit of the personnel confirm that this audit is much more serious, than can seem according to public social reports.

Key words: social audit, management of social audit, Russian features of social audit, social reporting, human resource management.

Одним из новейших современных российских явлений является публикация социальных отчетов компаний, а также проведение в этой связи социального аудита. В качестве показателя новизны выступает тот факт, что история социальной отчетности большинства компаний не превышает одного десятилетия, а первый социальный аудит у нас в стране был проведен лишь в 2008 г. [3].

Однако, говоря о рассматриваемом явлении, нельзя не упомянуть об истоках. Они проявляются в тех ассоциациях, которые возникают при слове «аудит» у большинства людей, а именно в ассоциациях со словом «финансы».

В Законе РФ «Об аудиторской деятельности» (в редакции от 01.12.2014 г.) присутствует следующее определение.

Аудит – независимая проверка бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица в целях выражения мнения о достоверности такой отчетности. Определение совершенно четкое, подразумевающее, что аудит не может быть никаким другим, кроме как финансовым. Однако это не так.

Возникновение финансового аудита связано с разделением собственников (акционеров, инвесторов) и руководителей предприятий. Собственники хотели быть уверены, что предприятие выплачивает все полагающиеся им дивиденды от прибыли, но проверять честность руководства самостоятельно им было затруднительно как в силу отсутствия надлежащей квалификации, так и из-за нехватки времени. В результате появились независимые квалифицированные проверяющие (аудиторы).

Но затем заказчики аудита поняли, что его можно использовать не только для оценки полагающихся отчислений из прибыли, но и для оценки возможностей увеличения прибыли. Поэтому аудит стал применяться также для оценки правильности процессов, происходящих на предприятии, а аудиторское обследование перестало ограничиваться лишь финансовой сферой. Появились такие разновидности аудита, как аудит качества, технологический аудит, экологический аудит и многие другие.

Следует признать, что многие характерные черты финансового аудита значительно повлияли на формирование других его видов. Во-первых, целью аудита является объективная оценка деятельности предприятия посредством сравнения фактического положения с должным. Во-вторых, аудит в самом общем виде начинается с подготовительного этапа, затем идет непосредственное обследование, а завершается аудит принятием заключительного документа (аудиторского заключения или отчета). В-третьих, при проведении аудита необходимо опираться на определенные стандарты. В-четвертых, аудит осуществляется специально подготовленными людьми (аудиторами).

Родиной социального аудита следует назвать США [5]. Именно здесь в 40-е гг. прошлого столетия словосочетание «социальный аудит» было введено Теодором Ж. Крепсом, профессором экономики Стэнфордской школы бизнеса. Но еще более важно то, что в это время стали регулярно определяться социальные рейтинги компаний. Социальные рейтинги компаний (прежде всего, на основе показателей благотворительности) были призваны отражать роль этих компаний для общества. Инициатива в создании социальных рейтингов шла от государства, которое таким образом стара-

лось снизить социальную напряженность, однако и компании впоследствии обнаруживали пользу в данных рейтингах, которые выступали в качестве своеобразной рекламы. Далее важно отметить то очевидное положение, что информация, предоставляемая компаниями для социальных рейтингов, может быть в рекламных целях намеренно искажена, что обусловило необходимость независимой проверки этой информации, т.е. необходимость именно аудита.

В 60–70-х гг. XX в. (т.е. несколько позже, чем в США) идеи и практика социального аудита стали приниматься странами Западной Европы. Принципиальной особенностью при этом стало то, что социальный аудит стал использоваться для оценки не только компаний, но и целых регионов. Примерно в этот же период, что и в Западной Европе, нефинансовая отчетность и социальный аудит появились в Японии, Южной Корее, Австралии. Почти во всех странах первыми нефинансовые отчеты выпускали крупные компании, хотя крупными они могли быть только для своей страны или отрасли. Но это были компании, которые задавали направление социально-экономического развития в своей стране.

В России социальная отчетность и социальный аудит появились только в XXI в. Инициаторами данной практики также стали, прежде всего, крупные компании, которые руководствовались желанием выйти на зарубежные рынки сбыта, где потребители обращают пристальное внимание на социальные показатели предприятий.

Несмотря на название, социальный аудит в своей основе – экономический. Фактически это социально-экономический аудит.

Социальный аудит – это проверка воздействия деятельности хозяйствующего субъекта на общество.

В качестве типичных показателей социального аудита используются такие, как социальная ценность продукции; вклад продукции в рост благосостояния населения; влияние на здоровье человека; обеспечение равного доступа к необходимым ресурсам жизнедеятельности (вода, пища, жилье, здравоохранение); соблюдение этики бизнеса; обеспечение безопасности на рабочем месте; обеспечение финансовых и социальных гарантий (справедливая заработная плата и т.п.); неиспользование детского труда; полная уплата налогов; благотворительный вклад компании в развитие местных сообществ; социальные инвестиции в развитие местных сообществ [4]. Иначе говоря, показатели социального аудита отражают основные аспекты концепции социальной ответственности бизнеса (корпоративной социальной ответственности).

В настоящее время можно выделить четыре подхода к сущности корпоративной социальной ответственности [2].

Сторонники первого убеждены, что бизнесу, чтоб быть социально ответственным, достаточно производить востребованную обществом продукцию (услуги) и при этом соблюдать законодательство. Второй заключен в девизе «Максимальная прибыль – единственная обязанность бизнеса». Сторонники этой позиции утверждают, что менеджеры могут даже преступить некоторые общественные нормы, чтобы соблюсти интересы хозяев фирмы. Таким образом, социальная ответственность сводится к профессиональной ответственности. Третий подход допускает, что в бизнесе есть

место социальной ответственности на основе морально-этических норм, но такая социальная ответственность обязательно должна быть рентабельной. Четвертый подход состоит в том, что социальная ответственность полностью регулируется морально-этическими нормами и может сопровождаться уменьшением прибыли.

Существование различий в точках зрения на социальную ответственность можно связать с широтой восприятия, умением мыслить стратегически и взаимоувязывать различные интересы. Практика знает достаточно примеров, когда под одними теми же лозунгами получения экономической выгоды предпринимались меры, фактически противоположные по своему социальному значению.

Противоречия могут возникать и под одними и теми же социальными лозунгами. Компании, заявляющие о том, что они придерживаются концепции корпоративной социальной ответственности, одновременно могут участвовать во вредоносной деловой практике. Например, табачные компании активно участвуют в программах социальной ответственности, но одновременно производят продукцию, не способствующую улучшению здоровья.

Тем не менее, несмотря на все противоречия, концепция корпоративной социальной ответственности играет важнейшую роль в общественном развитии. Остается только добавить, что социальный аудит подразумевает измерение социальной ответственности, но существование социальной ответственности не обязательно ведет к социальному аудиту.

Поскольку социальный аудит основан на измерении уровня социальной ответственности бизнеса, а социальная ответственность оценивается степенью удовлетворения требований и ожиданий общества, то социальный аудит становится зависимым от тех факторов, которые как формируют социальные цели, так и определяют ресурсы для достижения этих целей.

Первая группа таких факторов – социокультурные.

Социальные нормы, ценности и институты, несмотря на все процессы глобализации, не являются универсальными для всех общностей и слоев общества. И даже когда существуют универсальные объекты для проявления (приложения) культуры, то формы этого проявления могут быть различными вплоть до противоположности.

С точки зрения влияния на характер и содержание социально-культурной деятельности наиболее значимы такие социокультурные субъекты, как трудовой коллектив, семья, группы совместного проведения досуга, социально-территориальные общности – жители города, поселка, региона и т.п.

Отсутствие универсальных (абсолютных) культурных норм, ценностей и институтов, а также разнообразие социокультурных субъектов означают принципиальную невозможность построения универсальной (абсолютной) модели социального аудита.

Вторая группа факторов, формирующих социальный аудит, это – социоэкономические (социально-экономические).

Социоэкономические факторы, как и социокультурные, многочисленны и разнообразны. К социоэкономическим факторам развития общества относятся, в частности, уровень доходов, уровень безработицы, уровень квалификации, уровень развития транспорта и коммуникаций, наличие свободного времени, жилищные условия и т.д. Однако роль этих факторов

как для социально-экономического развития общества, так и конкретно для социального аудита, неодинакова. Считается, что наиболее значимыми социоэкономическими факторами являются отношения собственности на средства производства.

Социокультурные и социоэкономические особенности в разных странах заметно различаются, поэтому и социальный аудит тоже отличается.

Например, для США отмечаются такие социокультурные особенности как повышенный индивидуализм, культ материального потребительства («американская мечта»), рационализм. В американских социоэкономических отношениях принято отмечать минимальное влияние государства на бизнес. В итоге социальный аудит в США проводится исключительно на уровне предприятий и служит, в основном, обоснованием повышения рентабельности.

В Германии крайне значима ценность условий, обеспечивающих максимальный самоконтроль. Государство старается обеспечить максимальную стабильность и прогнозируемость своих действий для предпринимателей, уменьшить риски социальных потрясений. Логичным следствием является то, что германская модель социального аудита предполагает оценку не только предприятий, но и целых территорий на предмет обеспечения выравнивания уровня социально-экономического положения регионов, повышенная роль отводится наличию правовых документов и их соблюдению.

В Японии очень высокая плотность населения и тесное территориальное соседство населения с предприятиями способствуют тому, что японский социальный аудит усиленное внимание отводит вопросам экологии. Социокультурные факторы сказываются таким образом, что пониженное, по сравнению с западной цивилизацией, внимание уделяется правам человека, и повышенное – социальной гармонии, трудовым отношениям.

В России социальный аудит еще только формируется. Соответственно, устойчивых характеристик социального аудита еще нет. Однако по характеру социокультурных и социоэкономических российских особенностей можно ожидать, что социальный аудит в России должен быть с повышенным участием государства, с повышенной ролью оценки регионов, так как роль централизованной государственной власти в регулировании социоэкономических отношений в России выше, чем во многих других странах. Например, в США функции и полномочия федерального центра определили штаты, а в России, наоборот, центр всегда наделял регионы определенными правами.

Социальный аудит интегрирован в систему социального партнерства. В основе социального партнерства и социального аудита лежат общие цели – это обеспечение социальной справедливости, социальной стабильности, социальной безопасности, улучшение качества жизни. Включенность социального аудита в систему социального партнерства значительно расширяет круг заказчиков социоэкономических исследований, так как все стороны социального партнерства заинтересованы в социальном аудите.

Заинтересованность бизнес-сообщества в социальном аудите заключается в том, что он позволяет показать, что социальная функция помогает реализовать экономическую функцию предпринимательства (получение прибыли); эффективно управлять человеческими ресурсами, являющимися

ся решающим фактором в достижении конкурентоспособности фирмы; продемонстрировать реальную социальную ответственность бизнеса.

Заинтересованность профсоюзов в социальном аудите заключается в том, что он позволяет отказаться от силовых методов решения проблем во взаимоотношениях между работодателями и наемными работниками; проводить аудиторское обследование условий коллективных соглашений; определить специфику интересов наемных работников различных предприятий, отраслей и регионов; обосновать условия увеличения социальных расходов в зависимости от экономических показателей предприятий; активизировать сотрудничество профсоюзов с политическими партиями, разделяющими принципы социального партнерства.

Заинтересованность органов государственной власти и местного самоуправления в социальном аудите заключается в том, что он позволяет получить объективную информацию о социально-экономических отношениях; выявить уровень социальной напряженности и своевременно принять превентивные меры; эффективно регулировать социально-экономические отношения с помощью социального партнерства; проводить анализ эффективности деятельности органов исполнительной власти; определять степень реализации национальных проектов социальной направленности; использовать прозрачность результатов аудита в борьбе с «теневой» экономикой.

Поскольку социальный аудит, в отличие от финансового, в своей основе не является обязательным (есть лишь отдельные элементы обязательности в отдельных странах), нет и жестких требований к осуществляющим его аудиторам. Однако есть определенные закономерности, которые стоит учитывать при определении исполнителей социального аудита. Аудит подразумевает рассмотрение большого количества очень разнообразных вопросов социально-экономического характера, что приводит к потребности в использовании группы аудиторов с разной специализацией. В этом отношении уместно привести пример Швеции. Коллективы, которые осуществляют социальный аудит в Швеции, включают в себя не менее 4–5 специалистов с научной подготовкой по общественным наукам (политологов, юристов, экономистов, социологов). Чтобы снизить искажающее влияние социокультурных факторов, в состав исследовательских коллективов включают не только шведских, но и иностранных ученых – из Норвегии, Дании, Финляндии и Германии [1].

Участие ученых в качестве социальных аудиторов не случайно. Социальный аудит должен опираться на четкую теоретическую базу и систематический сбор эмпирических данных, а результаты аудита должны быть понятны для широкой аудитории. Наиболее квалифицированно удовлетворяют эти требования как раз ученые.

Поскольку социальный аудит не является обязательным, то его можно проводить в любое время, с любой периодичностью. Но на основании продолжительности социального аудита, а также наиболее распространенной периодичности планирования и учета обычным вариантом является проведение аудита раз в год. Проведение ежегодного аудита наиболее целесообразно в конце отчетного года (ноябрь–декабрь), это позволит учесть полученные результаты при планировании работы на следующий год. При организации социального аудита нужно учитывать его внушительную про-

должительность даже при условии, что проверку будет проводить сразу группа аудиторов. Продолжительность социального аудита должна занимать порядка 1,5–2 мес в случае необходимости решения оперативных задач. Если же речь идет об оценке стратегических вопросов, то продолжительность может оказаться и более полугода.

При проведении финансового аудита в качестве методов получения аудиторских доказательств (аудиторских сведений) выступают инспектирование, наблюдение, опрос (запрос), пересчет (подсчет), а также аналитические процедуры – выявление соотношений и закономерностей. В силу специфики социально-экономической информации роль опросов в социальном аудите существенно выше, а роль подсчета существенно ниже, чем в финансовом аудите. Остальные же виды получения аудиторских доказательств можно признать равнозначными для обоих видов аудита.

Характерными особенностями обладает результат социального аудита – аудиторский документ об итогах проверки, который может быть представлен как аудиторский отчет либо как аудиторское заключение.

В социальном аудите отчет – это публичный инструмент информирования общества об экономической устойчивости, социальном благополучии и экологической стабильности, а заключение – это официальный документ, содержащий выраженное в установленной форме мнение аудиторской организации или индивидуального аудитора о достоверности социального отчета. Если структура социального отчета достаточно произвольна и обычно лишь в самом общем виде соответствует разделам стандартов социальной ответственности, то структура аудиторского заключения о полноте и достоверности социального отчета должна быть более строгой.

Социальный отчет могут составить в самой компании, а затем заверить этот отчет в аудиторской фирме, но это требует существенных затрат на содержание собственных специалистов по социальному аудиту. Поэтому довольно распространена практика, когда компании сразу поручают составление социального отчета аудиторским фирмам.

Технология проведения социального аудита предполагает включение его в систему управления. Так как социальный аудит направлен на оценку взаимодействия предприятия с социальным окружением, в том числе с персоналом, то этот аудит органически связан и с управлением персоналом. Однако вопросы, связанные с управлением персоналом, занимают не все пространство социального аудита. Социальный аудит в своем наиболее общепринятом виде изучает взаимодействие предприятия не только с персоналом, но и с клиентами, с властью, с жителями близлежащих территорий и т.д. В этой связи обратимся к рассмотрению удельного веса управления персоналом в стандартах корпоративной социальной ответственности и в реальных корпоративных социальных отчетах.

Например, в международном стандарте GRI, согласно которому предлагается изучение экономики, социальной политики и экологической ответственности предприятия, примерно четвертая часть отводится вопросам, связанным с персоналом (в частности, вопросы эффективности вложений в зарплату, обучение и прочих видов вложений в человеческие ресурсы; условия труда; здоровье персонала; создание рабочих мест; текучесть кадров и источники персонала).

В стандарте, разработанном Всероссийской организацией качества, два модуля из восьми напрямую посвящены персоналу. В модуле «Социальные права персонала» представлены показатели заработной платы, условий труда, взаимоотношений администрации и персонала. В модуле «Социальные гарантии персонала» – компенсации при сокращении персонала, содействие в обучении, оплата отпуска, охрана материнства, медицинское страхование, компенсации за питание. Остальные модули лишь отчасти связаны с персоналом отдельными показателями (экологическое обучение персонала, участие в региональных программах подготовки трудовых ресурсов, вклад в региональное социальное партнерство).

Информация о публичных социальных отчетах некоторых из российских компаний, а также о рассматриваемых в данных отчетах вопросов управления персоналом, представлена в таблице.

Содержание вопросов управления персоналом в социальных отчетах некоторых российских компаний в динамике с 2011 по 2013 (2014) г.

Название компании, за какой год опубликован отчет	Доля отчета, посвященная вопросам в области управления персоналом	Основные вопросы управления персоналом, рассмотренные в социальном отчете
1	2	3
ОАО «Ростелеком», 2011 г.	10 из 71 страниц (14 %)	Выделен специальный раздел, в котором освещаются вопросы: основные задачи в области управления персоналом; численность и структура персонала; этические принципы, обучение и развитие; оплата труда, социальные гарантии и льготы; деятельность профсоюзов; корпоративная культура и инновации сотрудников; охрана труда
ОАО «Ростелеком», 2014 г.	10 из 80 страниц (13 %)	Выделен специальный раздел, в котором освещаются вопросы: приоритеты в области управления персоналом; численность и структура персонала; мотивация; обучение и развитие; условия труда и забота о здоровье
ОАО «Банк ВТБ», 2011 г.	11 из 85 страниц (13 %)	Выделен специальный раздел, в котором освещаются вопросы: подход к управлению персоналом; привлечение персонала; возможности для развития; оплата труда и социальная поддержка; благоприятная корпоративная культура; охрана труда
ОАО «Банк ВТБ», 2014 г.	16 из 144 страниц (11 %)	Выделен специальный раздел, в котором освещаются вопросы: стратегия управления персоналом в группе ВТБ; привлечение, развитие и обучение персонала; мотивация и удержание персонала; внутренние коммуникации и корпоративная культура; охрана труда

Продолжение таблицы

1	2	3
ОАО «РЖД», 2011 г.	22 из 119 страниц (18 %)	Выделен специальный раздел, в котором освещаются вопросы: политика ОАО «РЖД» в области взаимодействия с персоналом; система управления в области взаимодействия с персоналом; проведение единой корпоративной политики в области управления персоналом; корпоративная социальная политика; оплата труда и мотивация персонала; управление социально-психологическим климатом в трудовых коллективах и развитие корпоративной культуры; охрана труда и безопасность на рабочем месте; здравоохранение
ОАО «РЖД», 2013 г. (примечание: на момент написания статьи отчет 2014 г. не выложен)	52 из 219 страниц (24 %)	Выделен специальный раздел, в котором освещаются вопросы: политика ОАО «РЖД» в области взаимодействия с персоналом; система управления в области взаимодействия с персоналом; проведение единой корпоративной политики в области управления персоналом; корпоративная социальная политика; оплата труда и мотивация персонала; здравоохранение; охрана труда и безопасность на рабочем месте
ОАО «ГМК «Норильский никель», 2011 г.	60 из 201 страниц (30 %)	Выделен специальный раздел, в котором освещаются вопросы: основные принципы и подходы управления персоналом; характеристики и движение персонала; социальное партнерство в сфере труда; подбор, адаптация и развитие персонала; система вознаграждения персонала; социальные программы. Кроме того, в других разделах отчета представлены вопросы: система управления промышленной безопасностью и охраной труда; политика в отношении персонала зарубежных предприятий
ОАО «ГМК «Норильский никель»», 2013 г. (примечание: на момент написания статьи отчет 2014 г. не выложен)	28 из 119 страниц (24 %)	Выделен специальный раздел, в котором освещаются вопросы: основные принципы и подходы управления персоналом; перспективное обеспечение потребности в квалифицированном персонале; развитие персонала; социальное партнерство; материальное и нематериальное стимулирование персонала; социальные программы для работников; промышленная безопасность и охрана труда. Кроме того, в других разделах отчета представлены вопросы: социальный диалог с работниками; экологическое обучение персонала

Окончание таблицы

1	2	3
ОАО «Северсталь», 2011 г.	19 из 91 страницы (21 %)	Выделен специальный раздел, в котором освещаются вопросы: стратегия управления персоналом; кадровое обеспечение компании; мотивация и оплата труда; привлечение и адаптация новых сотрудников; управление результативностью, развитием и преемственностью; система обучения и развития. Кроме того, в других разделах отчета представлены вопросы: взаимодействие с персоналом как с одной из заинтересованных сторон; безопасность труда
ОАО «Северсталь», 2013 г. (примечание: на момент написания статьи отчет 2014 г. не выложен)	18 из 85 страниц (21 %)	Выделен специальный раздел, в котором освещаются вопросы: характеристики персонала; кадровая политика; мотивация и оплата труда; система отбора и продвижения кадров; социальная поддержка персонала; развитие кадрового потенциала; система обучения и развития; работа с молодыми специалистами, подготовка рабочих кадров. Кроме того, в других разделах отчета представлены вопросы: взаимодействие с персоналом как с одной из заинтересованных сторон; безопасность труда

Можно заметить, что в фактических отчетах доля отражения управления персоналом оказывается несколько ниже той, что можно было бы ожидать, исходя из стандартов. Налицо также большой разброс в вопросах управления персоналом, отражаемых социальными стандартами и социальными отчетами, при этом структура социальных отчетов одной и той же компании может существенно отличаться спустя относительно небольшой период времени. Примечательным является и тот факт, что эффективность затрат на персонал, результативность труда фактически выпадает из пространства социальных отчетов как на уровне стандартов, так и на уровне практики. Но нужно учитывать, что упомянутые отчеты формировались для публичного представления, а для «внутреннего пользования» социальный аудит может формировать отчеты с совершенно иным наполнением, более пригодным для управления. Существующие методические рекомендации по проведению аудита персонала подтверждают, что этот аудит намного серьезнее, чем может показаться по публичным социальным отчетам.

Теория непосредственно аудита персонала в нашей стране пока еще носит в силу своей молодости неустойчивый характер. Дискуссии вызывает даже само понятие, отражающее данное направление аудита. В разных источниках применяются самые разные названия: аудит персонала, кадро-

вый аудит, организационно-кадровый аудит, аудит управления персоналом, аудит социально-трудовой сферы и т.д. Даются и очень разные трактовки содержанию этого аудита.

На основе обобщения литературных источников можно предложить следующие элементы (направления) аудита персонала: аудит производительности труда, аудит развития персонала, аудит найма, аудит увольнений, аудит вознаграждений, аудит условий и безопасности труда, аудит эффективности работы службы управления персоналом. Каждое из этих направлений предполагает собственную систему исходных и аналитических показателей, специальных методов исследования, требует высокой квалификации аудиторов.

Литература

1. *Антюшина Н.М.* Шведская модель: из прошлого в будущее // Доклады Института Европы. № 213. М., 2008. С. 37–38.
2. *Братющенко С.В.* Социальная ответственность предпринимательства (обзор концепций) // Актуальные проблемы социально-экономического развития: взгляд молодых ученых. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2005. С. 166–178.
3. *Емелин В.Н., Скворцова Ю.Н.* Социальный аудит как метод повышения эффективности деятельности предприятия // Молодой ученый. 2013. № 7. С. 161–163.
4. *Тульчинский Г.Л.* Корпоративные социальные инвестиции и социальное партнерство: технологии и оценка эффективности: учеб. пособие. СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург. 2012. 236 с.
5. *Шулус А.А., Попов Ю.Н.* Социальный аудит: учеб. пособие. М.: Издательский дом «АТИСО», 2008. 620 с.

Bibliography

1. *Antjushina N.M.* Shvedskaja model': iz proshlogo v budushhee // Doklady Instituta Evropy. № 213. M., 2008. P. 37–38.
2. *Bratjushhenko S.V.* Social'naja otvetstvennost' predprinimatel'stva (obzor koncepcij) // Aktual'nye problemy social'no-jekonomicheskogo razvitija: vzgljad molodyh uchenyh. Novosibirsk: IJeOPP SO RAN, 2005. P. 166–178.
3. *Emelin V.N., Skvorcova Ju.N.* Social'nyj audit kak metod povyshenija jeffektivnosti dejatel'nosti predpriyatija // Molodoj uchenyj. 2013. № 7. P. 161–163.
4. *Tul'chinskij G.L.* Korporativnye social'nye investicii i social'noe partnerstvo: tehnologii i ozenka jeffektivnosti: ucheb. posobie. SPb.: Otdel operativnoj poligrafii NIU VShJe – Sankt-Peterburg. 2012. 236 p.
5. *Shulus A.A., Popov Ju.N.* Social'nyj audit: ucheb. posobie. M.: Izdatel'skij dom «ATISO», 2008. 620 p.