





Вклад социального аудита в социальную эффективность компаний





Халед Б. В. Джиббури	1	khaled.djebb@gmail.com	 0000-0002-2230-9637
Амин Бутуату	1	boutouatouamine66@gmail.com	 0000-0002-4579-5201
Александр И. Хорев	1	al.khorev@gmail.com	 0000-0002-8438-0607
Максим Н. Ивлиев	1	max1m@mail.ru	 0000-0002-8754-2608

1 Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия

Аннотация. Современный экономический климат, характеризующийся глобализацией и либерализацией, заставил современные рынки и компании существовать в условиях жесткой конкуренции. В этой нестабильной и неопределенной среде компания должна оптимизировать имеющиеся у нее ресурсы, и в частности, человеческий капитал, который является фундаментальным источником создания стоимости. Человеческий фактор - это стратегический рычаг конкурентоспособности, который компании должны принимать во внимание. Небольшие фирмы также не остаются в стороне: как и все компании в мире, они также должны быть осведомлены о важности этого фактора и его непосредственном влиянии на организационную эффективность. Это достигается за счет более эффективного управления человеческим капиталом с помощью различных инструментов, например, социального аудита. Этот подход является наиболее привилегированным для внедрения, поскольку он позволяет провести инвентаризацию функции управления персоналом с целью снижения социальных рисков, с которыми сталкиваются компании. Данное исследование представляет собой аналитический обзор литературы по социальному аудиту и социальной эффективности. Целью исследования является получение ответа на вопрос о вкладе социального аудита в социальные показатели компании путем анализа различных теоретических моделей, учитывающих взаимосвязь социального аудита и социальной эффективности.

Ключевые слова: социальный аудит, социальная эффективность, человеческие ресурсы, компания, человеческий фактор

The contribution of social audit to the social performance of companies

Khaled B.W. Djebbouri	1	khaled.djebb@gmail.com	 0000-0002-2230-9637
Amine Boutouatou	1	boutouatouamine66@gmail.com	 0000-0002-4579-5201
Aleksandr I. Khorev	1	al.khorev@gmail.com	 0000-0002-8438-0607
Maksim N. Ivliev	1	max1m@mail.ru	 0000-0002-8754-2608

1 Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia

Abstract. Today's economic climate, characterized by globalization and market liberalization, has forced modern markets, forced modern companies to live in a highly competitive environment. Therefore, in this volatile and uncertain environment, a company must optimize its available resources, and in particular human capital, which is a fundamental source of value creation and value and wealth creation. Human capital is a strategic lever of competitiveness that companies must take into account. Site Companies are not left out; like all companies in the world, they must also be aware of the importance of this factor and its direct impact on organizational effectiveness. This is achieved through better management of human capital and through various tools, in this case the social audit. This tool is the most privileged to implement because it allows an inventory of the human resource management function and remains the best ally for reducing the social risks faced by companies. This tool is the most privileged to implement because it allows an inventory of the human resources management function and remains the best ally to reduce the social risks faced by companies. Our study serves to offer an overview of the literature on social auditing and social performance. Thus, we seek to answer the question of the contribution of social audit to a company's social performance by revealing different theoretical models that understand this relationship (social audit and social performance).

Keywords: social audit, social efficiency, human resources, company, human factor

Введение

Социальный аудит как практика HRM является частью логики создания стоимости и вклада в социальные результаты и социальные показатели. Фактически социальный аудит представляет собой "профессиональную проверку, основанную на соответствующих стандартах, чтобы выразить мнение о различных аспектах вклада отдела кадров в достижение общих целей предприятия и давать рекомендации по улучшению качества управления человеческими ресурсами".

Интерес данной исследовательской работы носит как теоретический, так и управленческий характер. С «теоретической» точки зрения целью данного исследования является анализ влияния практики социального аудита в управлении человеческими ресурсами на социальные показатели компании. «Управленческая» составляющая работы будет полезна и интересна для HR-менеджеров, поскольку дает представление о средствах, которые необходимо мобилизовать (в данном случае социальный аудит), чтобы понять социальные

Для цитирования

Джиббури Х.Б.В., Бутуату А., Хорев А.И., Ивлиев М.Н. Вклад социального аудита в социальную эффективность компаний // Вестник ВГУИТ. 2022. Т. 84. № 1. С. 324–328. doi:10.20914/2310-1202-2022-1-324-328

For citation

Djebbouri Kh.B.V., Boutouatou A., Khorev A.I., Ivliev M.N. The contribution of social audit to the social performance of companies. *Vestnik VGUIT* [Proceedings of VSUET]. 2022.vol. 84. no. 1. pp. 324–328. (in Russian). doi:10.20914/2310-1202-2022-1-324-328

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License

трудности, возникающие в компании, а также диагностировать причины обнаруженных проблем и принять необходимые меры. Кроме того, предлагаемая методика позволяет производить оценку эффективности работы человеческих ресурсов.

Методы

В нашем исследовании использовались теоретические модели, направленные на анализ влияния практики социального аудита в управлении человеческими ресурсами на социальные показатели компании.

Социальный аудит и эффективность компании.

Для обсуждения целей компаний в отношении социального аудита существуют две школы мысли. Первая школа связана с именем Фридмана (1970), который отдает предпочтение прочтению, сосредоточенному на экономическом аспекте, в котором проблемы собственников включаются в их функции как инвесторов. Впоследствии Фриман (1984) развивает систему оценки эффективности, чтобы включить все измерения, в которые могут быть включены вопросы владельцев и других субъектов, вовлеченных в деятельность компании. М. Ферон (2005) обобщил логику экономической эффективности Фридмана, что может быть представлено в общем виде следующей таблицей.

Таблица 1.

Основы подходов, ориентированных на поиск конкурентных преимуществ за счет цены

Table 1.

The foundations of approaches focused on the search for a competitive advantage through price

Логика разминирования Demining logic	Использование распределения ресурсов Use of resource allocation
Ключевое слово Keyword	Эффективность Efficiency
Конкурентоспособный Competitive	Имеют самые низкие цены Have the lowest price
Производительность Productivity	Снижение стоимости труда Reduce the cost of work
Рентабельность Profitability	Имеют самые низкие цены Have the lowest prices
Создание стоимости Value creation	Делать лучше с меньшим Do better with less
Постулировать Postulate	Деятельность длится дольше, чем люди Activities last longer than people

В таком контексте социальный аудит рассматривается как инструмент контроля структуры затрат, таких как динамика фонда заработной платы, текучесть кадров или абсентеизм.

Параллельно с этим можно выделить вторую школу мысли, связанную с поиском конкурентоспособности через диверсификацию. Чтобы подвести итог, следует взять те же

характеристики, что и у подхода, представленного в предыдущем параграфе. В таблице 2 ниже представлены основы подходов, ориентированных на поиск конкурентных преимуществ через диверсификацию.

Таблица 2.

Основы подходов, фокусирующихся на поиске конкурентных преимуществ через диверсификацию

Table 2.

The foundations of approaches focused on the search for a competitive advantage through diversification

Логика разминирования Demining logic	Изменение структуры ресурсов Change in the resource structure
Ключевое слово Keyword	Инновация Innovation
Конкурентоспособный Competitive	Быть первым на рынке To be first to market
Производительность Productivity	Чтобы иметь максимум инноваций, пригодных для использования To have a maximum of usable innovations
Рентабельность Profitability	Генерировать высокую маржу в начале жизненного цикла продукта generate high margins at the beginning of the product life cycle
Создание стоимости Value creation	Поступать иначе Do things differently
Постулировать Postulate	Люди живут дольше, чем деятельность People last longer than activities

В обоих случаях роль социального аудита заключается в увеличении вклада человеческих ресурсов в результаты деятельности компании путем концентрации внимания на человеческом капитале, контроле инвестиций и приобретений, удержания и развития портфеля компетенций в соответствии со стратегией. Конкретными примерами такого подхода являются инструменты для одновременного управления социальным и экономическим проектом, социальный учет или проекты управления на основе компетенций.

Социальный аудит в соответствии с глобальной логикой эффективности

Важное значение социального аудита проявляется в улучшении практики управления человеческими ресурсами в компаниях и в разработке оценочной диагностики рисков и возможностей организации. Компании вынуждены проводить программы, связанные с управлением персоналом, направленные на повышение стратегических навыков с целью достижения эффективности на рынке труда и гармонизации экономических и обменных отношений.

Следует отметить тот факт, что аудиторские проверки функций управления персоналом стали довольно частым явлением.

Как отмечают Гийяр и Руссель, "функция "человеческих ресурсов" будет определять, с одной стороны, качество партнерства, которое

должно быть установлено между двумя сторонами, а с другой стороны, движущую силу для достижения синергетического эффекта".

Процесс реорганизации компании придает особое значение краткосрочному плану карьеры, так как позволяет адаптироваться к ограничениям, возникающим в результате оценки стратегических потребностей в персонале, а также определить навыки, необходимые для достижения стратегий и организационного видения, управления наймом и интеграцией сотрудников и менеджеров, продвижения, обучения, оценки результатов деятельности и управления эффективностью. Именно в этом контексте компании стремятся перераспределить свои ресурсы через стратегические отношения.

Модель М. Эльмусадика (2018).

Автор показал вклад социального аудита в улучшение социальных показателей компании. Результаты его исследования согласуются с исследованиями (Ферон, 2005; Бенрайсс, Некка, Перрети, 2014; Эль-Кандусси и Эль-Абуби, 2009; Лаалу и Бакадир, 2014; Лаалу и Гассем; Перрети, Игаленс, Фирмусс, 2016) и социально-экономической теорией Савалл и Зардет, в которой говорится, что обнаружение дисфункций, связанных со скрытыми затратами, с помощью инструментов управления позволяет согласовать социальные показатели. Отметим также, что Эльмусадик (2018) считает, что подбор персонала, развитие навыков, приверженность сотрудников и вознаграждение являются ключевыми переменными социальной эффективности.

Модель Х. Тигуит (2019).

По мнению автора, социальный аудит является генератором социального имиджа компании. Это позволяет оценить социальную эффективность. В настоящее время человеческий капитал стал объектом внимания исследователей. Социальный аудит – это практика, которая выдвигает на первый план человеческий капитал, побуждая компанию привлекать, мобилизовывать и ценить его. Однако такая практика может оказать не только хорошее влияние на социальные показатели любой организации. Отношения между социальным и экономическим всегда были спорными. Однако социальный аудит пришел, чтобы возобновить эти отношения, но на этот раз с новым позитивом. Это прямая связь в положительном смысле между социальным аудитом и общими экономическими показателями.

Модель Ю. Хилми (2016).

Автор утверждает, что социальный аудит активно способствует развитию человеческих ресурсов и оказывает положительное влияние на общие показатели деятельности компании, включая социальные и экономические показатели. По мнению автора, компания должна восприни-

мать социальный аудит как важную возможность, а не как «тяжелое бремя». Социальный аудит должен стать обычной практикой, которая требует поддержки всех участников. По результатам своего исследования, охватившего кредитные учреждения, он заявил, что социальный аудит прогрессивно участвует в позитивном развитии человеческих ресурсов, а также вносит большой вклад в глобальные и экономические показатели. Он также позволяет кредитным учреждениям все лучше и лучше соответствовать действующим нормам.

Результаты и обсуждение

В свете обзора литературы и в соответствии с моделями, представленными для понимания взаимосвязи между социальным аудитом и управлением человеческими ресурсами, а также взаимосвязи между социальным аудитом и социальными показателями, можно сказать, что социальный аудит оказывает положительное влияние на управление человеческими ресурсами в той мере, в какой он позволяет выявить недостатки, связанные с практикой управления человеческими ресурсами, чтобы предложить корректирующие и предупреждающие действия, способные разрешить эти дисфункции.

Компания считается социально успешной, если она способна внедрить практику управления человеческими ресурсами, которая позволит ей определить роль каждого человека в компании таким образом, чтобы он или она были мотивированы, ценимы и привязаны к компании.

Для более эффективного управления социальной деятельностью компании доступны несколько инструментов, часто дополняющих друг друга, и она сама должна выбрать соответствующие инструменты, адаптированные к ее деятельности и контексту.

Заключение

Основная цель данной публикации – обобщить обзор литературы, посвященной социальному аудиту и социальной эффективности. Внедрение инструмента управления человеческими ресурсами, рассматриваемого как ключ к социальной эффективности и адаптации человеческого капитала, выделяется как первоочередной элемент, несмотря на то, что большинство компаний не выбирают эту практику.

По результатам выполненного анализа библиографических материалов установлено, что социальный аудит:

- оказывает положительное влияние на практику управления человеческими ресурсами;
- считается эффективным средством выявления социальных показателей;
- положительно влияет на улучшение социальных характеристик.

Литература


- 1 Аллин О.Н., Сакв Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М.: Генезис, 2014. 91 с.
- 2 Ловчева М.В., Галкина Е.Н., Гурова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Делопроизводство в кадровой службе. 2020.
- 3 Guerraou S., EL Amili O. The practices of social management control: a factor methods for improving the company's performance // Revue Française des sciences de Gestion. 2020. V. 1. № 3. P. 216–231.
- 4 Guerrero S. HR Tools: Essential HRM know-how. 2019. 215 p.
- 5 Guillot-Soulez C. Human resources management. Gualino, Issy-les-Moulineaux, 2016.
- 6 Peretti J.M. Collectif The encyclopedia of social auditing and social responsibility. EMS Editions, 2012. 98p.
- 7 Peretti J.M. Human resources management. Paris, 2012.
- 8 Joras M., Jonquières M. Glossaire of the social audit. EMSEditions, 2015. P. 19–20.
- 9 Чуланова О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом // Вестник евразийской науки. 2013. №. 5 (18). С. 8.
- 10 Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: «ИНФРА-М», 2012. 235 с.
- 11 Ларионов В.Г. Контроллинг системы управления персоналом // Инновации в менеджменте. 2014. №. 1. С. 74-78.
- 12 Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум. М.: «ИНФРА-М», 2012. 256 с.
- 13 Scouarnec A., Vénard A. Manager: A changing profession? Retrospective reading essay to draw the contours of the manager's profession and HR accompaniments necessary // Human Resources Management. 2015. № 3. P. 3–16.
- 14 Терещенко Ю.В. Трактровка основных показателей variability ритма сердца // Новые медицинские технологии на службе первичного звена здравоохранения: материалы межрегиональной конференции, Омск, 10–11 апреля, 2010. С. 3–11.
- 15 Tiguit H. Social auditing as a tool for improving business performance: theoretical analysis. CCA Review, 2019.
- 16 Feron M. The diversity of CSR-oriented policies and practices: between universality and contingency // Proceedings of the first international meetings on the challenges of diversity. 2005.
- 17 Hayo-Villeneuve S. Towards an integrative model of quality approaches in the hospital: the contribution of management tools // Management Review. 2017.
- 18 Hilmi Y., Naji F. Social audit and company performance: a study empirical within the Moroccan organizational field // Review of Multidisciplinary Studies. 2016.
- 19 Elmusadik M. Impact of social auditing practices on social performance and organizational of companies: Case of companies labeled CSR. 2018.
- 20 Николаева Г.Н. Развитие организационной культуры как фактор повышения эффективности управления персоналом // Известия Байкальского государственного университета. 2006. №. 3. С. 68-70.

References


- 1 Allin O.N., Sakv N.I. Personnel for effective business. Selection and motivation of personnel. Moscow, Genesis, 2014. 91 p. (in Russian).
- 2 Lovcheva M.V., Galkina E.N., Gurova E.V. Personnel management: theory and practice. Office work in the personnel department. 2020. (in Russian).
- 3 Guerraou S., EL Amili O. The practices of social management control: a factor methods for improving the company's performance. Revue Française des sciences de Gestion. 2020. vol. 1. no. 3. pp. 216–231.
- 4 Guerrero S. HR Tools: Essential HRM know-how. 2019. 215 p.
- 5 Guillot-Soulez C. Human resources management. Gualino, Issy-les-Moulineaux, 2016.
- 6 Peretti J.M. Collect if The encyclopedia of social auditing and social responsibility. EMS Editions, 2012. 98 p.
- 7 Peretti J.M. Human resources management. Paris, 2012.
- 8 Joras M., Jonquières M. Glossaire of the social audit. EMS Editions, 2015. pp. 19–20.
- 9 Chulanova O.L. The concept of competence-based approach in personnel management. Bulletin of the Eurasian Science. 2013. no. 5 (18). pp. 8. (in Russian).
- 10 Kartashova L.V. Human resource management. Moscow, "INFRA M", 2012. 235 p. (in Russian).
- 11 Larionov V.G. Controlling the personnel management system. Innovations in management. 2014. no. 1. pp. 74-78. (in Russian).
- 12 Maksimova L.V. Personnel management: fundamentals of theory and business practice. Moscow, "INFRA M", 2012. 256 p. (in Russian).
- 13 Scouarnec A., Vénard A. Manager: A changing profession? Retrospective reading essay to draw the contours of the manager's profession and HR accompaniments necessary. HumanResourcesManagement. 2015. no. 3. pp. 3–16.
- 14 Tereshchenko Yu.V. Interpretation of the main indicators of heart rate variability. New medical technologies in the service of primary health care: materials of the interregional conference, Omsk, April 10–11, 2010. pp. 3–11. (in Russian).
- 15 Tiguit H. Social auditing as a tool for improving business performance: theoretical analysis. CCA Review, 2019.
- 16 Feron M. The diversity of CSR-oriented policies and practices: between universality and contingency. Proceedings of the first international meetings on the challenges of diversity. 2005.
- 17 Hayo-Villeneuve S. Towards an integrative model of quality approaches in the hospital: the contribution of management tools. Management Review. 2017.
- 18 Hilmi Y., Naji F. Social audit and company performance: a study empirical within the Moroccan organizational field. Review of Multidisciplinary Studies. 2016.
- 19 Elmusadik M. Impact of social auditing practices on social performance and organizational of companies: Case of companies labeled CSR. 2018.
- 20 Nikolaeva G.N. Development of organizational culture as a factor in improving the efficiency of personnel management. Bulletin of the Baikal State University. 2006. no. 3. pp. 68-70.

Сведения об авторах


Халед Б. В. Джиббур аспирант, кафедра экономической безопасности и финансового мониторинга, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия, khaled.djebb@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-2230-9637>


Амин Бутуату аспирант, кафедра экономической безопасности и финансового мониторинга, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, boutouatouamine66@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-4579-5201>

Александр И. Хорев д.э.н., профессор, кафедра экономической безопасности и финансового мониторинга, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, al.khorev@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-8438-0607>

Максим Н. Ивлиев к.т.н., доцент, кафедра высшей математики и информационных технологий, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, max1m@mail.ru

 <https://orcid.org/0000-0002-8754-2608>

Вклад авторов


Все авторы в равной степени принимали участие в написании рукописи и несут ответственность за плагиат

Конфликт интересов


Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about authors


Khaled B.W. Djebbouri graduate student, economic security and financial monitoring department, Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia, khaled.djebb@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-2230-9637>


Amine Boutouatou graduate student, economic security and financial monitoring department, Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia, boutouatouamine66@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-4579-5201>

Aleksandr I. Khorev Dr. Sci. (Econ.), professor, economic security and financial monitoring department, Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia, al.khorev@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-8438-0607>

Maksim N. Ivliev Cand. Sci. (Engin.), associate professor, higher mathematics and information technology department, Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia, max1m@mail.ru

 <https://orcid.org/0000-0002-8754-2608>

Contribution

All authors are equally involved in the writing of the manuscript and are responsible for plagiarism

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Поступила 17/01/2022	После редакции 01/02/2022	Принята в печать 25/02/2022
Received 17/01/2022	Accepted in revised 01/02/2022	Accepted 25/02/2022