

## Социальный аудит как инструмент антикризисного управления в управлении персоналом

|                      |              |                                                                              |                                                                                                         |
|----------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Амин Бутуату         | <sup>1</sup> | <a href="mailto:boutouatouamine66@gmail.com">boutouatouamine66@gmail.com</a> |  0000-0002-4579-5201 |
| Халед Б. В. Джиббури | <sup>1</sup> | <a href="mailto:khaled.djebb@gmail.com">khaled.djebb@gmail.com</a>           |  0000-0002-2230-9637 |
| Александр И. Хорев   | <sup>1</sup> | <a href="mailto:al.khorev@gmail.com">al.khorev@gmail.com</a>                 |  0000-0002-8438-0607 |

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

**Аннотация.** Долгое время аудит считался дисциплиной, посвященной оценке финансовой и бухгалтерской информации. Сегодня он продемонстрировал свои достоинства в различных областях бизнеса, включая социальную составляющую, практику социального аудита или ее происхождение, но эта дисциплина остается ограниченной, несмотря на ее важность для управления человеческими ресурсами. В данной статье рассматривается социальный аудит как инструмент антикризисного управления. Современный социальный аудит располагает методами, позволяющими дать достаточно точную и объективную характеристику потенциала органа управления и выявить его реальную способность к инновациям, и позволяют оказывать положительное влияние на риски связанные с управлением человеческими ресурсами. Основная цель этой публикации – обобщить обзор литературы по социальному аудиту и его влиянию на управление рисками управления человеческими ресурсами. Внедрение инструмента управления человеческими ресурсами, который считается ключом к социально-экономической эффективности и адаптации человеческого капитала, выделяется как первостепенная задача несмотря на то, что большинство компаний не выбирают эту практику. По результатам проведенного анализа библиографических материалов установлено, что социальный аудит: оказывает положительное влияние на практику управления рисками, связанными с управлением человеческими ресурсами; рассматривается как эффективный инструмент для выявления позитивных социальных и эмоциональных показателей улучшения социальных показателей; важность социального аудита на предприятии и его роль в минимизации кризисов, связанных с кадровой практикой.

**Ключевые слова:** социальный аудит, управление персоналом, антикризисное управление, компания, человеческий фактор

## Social audit as an instrument of crisis management in human resources management

|                       |              |                                                                              |                                                                                                           |
|-----------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Amine Boutouatou      | <sup>1</sup> | <a href="mailto:boutouatouamine66@gmail.com">boutouatouamine66@gmail.com</a> |  0000-0002-4579-5201 |
| Khaled B.W. Djebbouri | <sup>1</sup> | <a href="mailto:khaled.djebb@gmail.com">khaled.djebb@gmail.com</a>           |  0000-0002-2230-9637 |
| Aleksandr I. Khorev   | <sup>1</sup> | <a href="mailto:al.khorev@gmail.com">al.khorev@gmail.com</a>                 |  0000-0002-8438-0607 |

<sup>1</sup> Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia

**Abstract.** For a long time, auditing has been considered a discipline dedicated to the evaluation of financial and accounting information. Today, he has demonstrated his strengths in various areas of business, including the social component, the practice of social audit or its origin, but this discipline remains limited, despite its importance for human resource management. This article discusses social audit as an anti-crisis management tool. Modern social audit has methods that allow us to give a fairly accurate and objective description of the potential of the management body and to identify its real ability to innovate. And they allow you to have a positive impact on the risks associated with human resources management. The main purpose of this publication is to summarize a review of the literature on social auditing and its impact on human resource management risk management. The implementation of a human resource management tool, which is considered the key to socio-economic efficiency and human capital adaptation, is highlighted as a paramount task, despite the fact that most companies do not choose this practice. Based on the results of the analysis of bibliographic materials, it was found that social audit: has a positive impact on the practice of managing risks associated with human resource management; seen as an effective tool for identifying positive social and emotional indicators of improving social performance; the importance of social audit in the enterprise and its role in minimizing crises associated with personnel practices.

**Keywords:** social audit, human resources management, crisis management, company, human factor

### Введение

Социальный аудит в настоящее время является незаменимым инструментом для улучшения управления персоналом, поскольку он позволяет выявлять различные недостатки, препятствующие эффективному функционированию процесса управления персоналом, а также

предлагает корректирующие или даже превентивные действия для устранения возникших сбоев. Социальный аудит – это комплекс мероприятий, позволяющих компании оценить и продемонстрировать свой вклад в решение социальных, экономических и экологических проблем, связанных с ее сектором деятельности.

Для цитирования

Бутуату А., Джиббури Х.Б.В., Хорев А.И. Социальный аудит как инструмент антикризисного управления в управлении персоналом // Вестник ВГУИТ. 2022. Т. 84. № 3. С. 427–431. doi:10.20914/2310-1202-2022-3-427-431

For citation

Boutouatou A., Djebbouri Kh.B.W., Khorev A.I. Social audit as an instrument of crisis management in human resources management. *Vestnik VGUIT* [Proceedings of VSUET]. 2022. vol. 84. no. 3. pp. 427–431. (in Russian). doi:10.20914/2310-1202-2022-3-427-431

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

В нем оцениваются теоретические и практические цели компании и ее фактическое отношение к интересам своих сотрудников, местных жителей и партнеров. В ходе расследования независимые эксперты изучают документацию компании, проводят анкетирование сотрудников и интервью с руководством.

**Цель работы** – определить текущее состояние социального аудита в компаниях и продемонстрировать роль, которую эта практика играет в улучшении рисков, связанных с управлением персоналом.

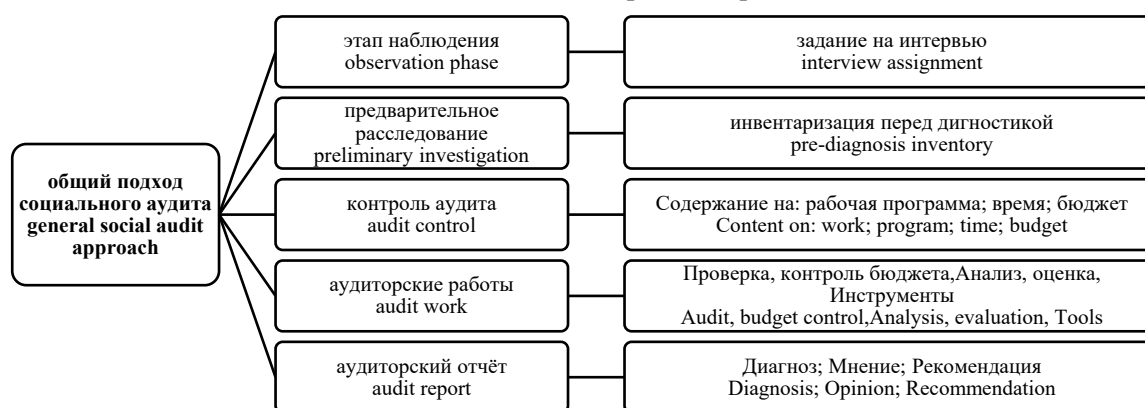


Рисунок 1. Общий подход социального аудита

Figure 1. The general approach of the social audit

### Задачи социального аудита

Международный институт социального аудита (IAS) опубликовал в 2006 году свой нормативный справочник, в котором определены четыре основные задачи которым отвечает социальный аудит:

- 1). проверка соответствия социальной или управленческой системы национальным или международным стандартам и стандартам.
- 2). Изменение эффективности и ответственности этой системы и связанных с ней рисков.
- 3) Оценка согласованности социальной политики и реализуемых средств.
- 4) проверка социально-экономической осуществимости проекта или программы

Документы, используемые при социальном аудите Социальные аудиторы при проведении социального аудита могут прибегнуть к использованию следующих документов:

- 1) документы представителей персонала: такие как протоколы, отчеты и отчеты, подготовленные или принадлежащие представителям персонала с целью ознакомления с социальной обстановкой компании;

### Методы

В нашем исследовании мы использовали модели, направленные на анализ влияния практики социального аудита на управление рисками, связанными с управлением персоналом.

Аудит – это метод исследования, включающий сравнение с помощью соответствующих показателей реальной ситуации с предписанной или желаемой ситуацией (репозиторием), выявление отклонений. Он пытается объяснить различия, оценить риски. Это может привести к рекомендациям по более актуальному репозиторию.

- 2) социальный баланс: позволяет аудитору располагать информацией, касающейся:

- \* структура населения, а именно распределение по возрасту, полу, степени квалификации и руководящей роли;
- \* качество жизни на рабочем месте с точки зрения физических условий труда • продолжительности и распределения рабочего времени, а также условий гигиены и безопасности;
- \* поведение персонала, измеряемое, в частности, показателями прогула, текучести кадров и увольнений;
- \* обзор социальной политики компании;
- \* политика в области обучения.

- 3) социальные документы (коллективные договоры, правила процедуры). Здесь аудитор должен убедиться в соответствии этих документов действующим текстам;

- 4) опрос мнений: это исследование стремлений персонала на основе опроса и используется для измерения степени приверженности персонала проектам и целям компании.



Рисунок 2. Концептуальная модель Социальный аудит и HRM-риски

Figure 2. Conceptual model Social audit and HRM risks

В кризисных ситуациях социальный аудит объективно определяет характер ближайшего окружения руководства компании. Кризис позволит вам избавиться от "ненужных" людей, а заодно определить потенциал квалифицированных кадров, ведь их наличие имеет решающее значение для выживания компании.

Результаты независимого аудита должны быть открытыми, а социальный аудит устраняет двусмысленность, которая часто окружает проблему доходов от управления предприятиями, и поэтому может помочь устранить на корню всевозможные слухи, играющие роль раздражителей в управлении обществом.

Таким образом, можно возобновить практику социального аудита, чтобы продемонстрировать ее важность в повышении рисков, связанных с управлением человеческими ресурсами на предприятиях. в следующей модели:

Исходя из этой модели, можно сказать, что HR-аудит заключается в анализе HR-процедур и практики организации с целью выявления рисков и их критичности.

На втором этапе HR-аудит определяет и предлагает план действий по устранению дисфункций и позволяет компании выполнить все свои обязательства.

Во время кризиса идея нецелесообразности расходов на аудиторское обследование в условиях острой нехватки финансовых ресурсов мешает начать социальный аудит.

Такие сомнения характерны для менеджеров, которые не знакомы с практикой социального аудита и не понимают, какие положительные результаты дает аудиторский

Во время кризиса трудно начать социальный аудит из-за восприятия неуместности затрат на аудиторское обследование в условиях острой нехватки финансовых ресурсов. Такие сомнения типичны для менеджеров, которые не знакомы с практикой социального аудита и не понимают положительных результатов отчета об аудите.

### Результаты и Обсуждение

В свете обзора литературы и в соответствии с моделями, представленными для понимания социального аудита как инструмента управления кризисом в управлении человеческими ресурсами, а также взаимосвязи между социальным аудитом и социальными показателями, можно сказать, что социальный аудит оказывает положительное влияние на процесс управления персоналом. управление персоналом в той мере, в какой оно способно устранить эти сбои.

Компания считается социально успешной, если она способна внедрить методы управления человеческими ресурсами, которые позволяют ей определять роль каждого человека в бизнесе.

Таким образом, для объективной оценки профессионализма сотрудников отдела кадров

в эпоху инновационных технологий очевидно, что социальный аудит необходим как инструмент управления кризисом. И если в законодательном порядке социальный аудит будет закреплён как вид проверки профессионализма персонала, то отрасли в стране выйдут на более высокий уровень экономического развития.

### **Заключение**

Основная цель этой публикации-обобщить обзор литературы по социальному аудиту и его влиянию на управление рисками управления человеческими ресурсами. Внедрение инструмента управления человеческими ресурсами, который считается ключом к социально-экономической эффективности и адаптации

человеческого капитала, выделяется как перво-степенная задача, несмотря на то, что большинство компаний не выбирают эту практику.

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

– оказывает положительное влияние на практику управления рисками, связанными с управлением человеческими ресурсами;

– рассматривается как эффективный инструмент для выявления позитивных социальных и эмоциональных показателей улучшения социальных показателей;

– важность социального аудита на предприятии и его роль в минимизации кризисов, связанных с кадровой практикой.

### **Литература**

- 1 Nwahanye E. Human resource management practices and financial performance: Test of Le Louarn and Wils (2001) Staircase model in a free financial market context // Human Resource Management. 2015. V. 7. № 6.
- 2 Combemale M., Igalens J. L'audit social. Presses universitaires de France, 2005.
- 3 Becker K., Smidt M. A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research // Human Resource Management Review. 2016. V. 26. №. 2. P. 149-165. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.12.001
- 4 Lefebvre F. Social audit: what are the qualities of an internal control? DOGFinance, 2020.
- 5 Joras M., Jonquieres M. Glossary of the social audit. 2015. 144 p.
- 6 Guerrero S. HR Tools: Essential HRM know-how. 2019. 215 p.
- 7 Guillot-Soulez C. Human resources management. Gualino, Issy-les-Moulineaux, 2016.
- 8 Igalens J., Peretti J.M. Audit social: meilleures pratiques, méthodes, outils. Editions Eyrolles, 2016.
- 9 Joras M., Jonquière M. Glossaire of the social audit. EMSEditions, 2015. P. 19–20.
- 10 Martory B. Audit social: Pratiques et principes // Revue française de gestion. 2005. №. 6. P. 235-246.
- 11 Peretti J.M. Collectif The encyclopedia of social auditing and social responsibility. EMS Editions, 2012. 98p.
- 12 Peretti J.M. Human resources management. Paris, 2012.
- 13 Tiguit H. Social auditing as a performance improvement tool companies: theoretical analysis. 2019.
- 14 Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: «ИНФРА-М», 2012. 235 с
- 15 Миргородская М.Г. Концептуальный подход к аудиту и аудиторской деятельности // Инновационное развитие экономики. 2012. № 6. С. 92–94.
- 16 Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум. М.: «ИНФРА-М», 2012. 256 с.
- 17 Николаева Г.Н. Развитие организационной культуры как фактор повышения эффективности управления персоналом // Известия Байкальского государственного университета. 2006. №. 3. С. 68–70.
- 18 Миргородская Т.В., Миргородская М.Г., Горбатко Е.С. Социальный аудит как инструмент антикризисного управления России // Международный научно-исследовательский журнал. 2013. №. 10-3 (17). С. 57-59.
- 19 Миргородская М.Г. Роль аудита в инновационной экономике // Инновационное развитие экономики. 2013. №. 6. С. 175-177.
- 20 Миргородская М.Г. Учетно-аналитическая информация в системе управления организацией // Вопросы экономики и права. 2013. № 57. С. 124–129.

### **References**

- 1 Nwahanye E. Human resource management practices and financial performance: Test of Le Louarn and Wils (2001) Staircase model in a free financial market context. Human Resource Management. 2015. vol. 7. no. 6.
- 2 Combemale M., Igalens J. L'audit social. Presses universitaires de France, 2005.
- 3 Becker K., Smidt M. A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research. Human Resource Management Review. 2016. vol. 26. no. 2. pp. 149-165. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.12.001
- 4 Lefebvre F. Social audit: what are the qualities of an internal control? DOGFinance, 2020.
- 5 Joras M., Jonquieres M. Glossary of the social audit. 2015. 144 p.
- 6 Guerrero S. HR Tools: Essential HRM know-how. 2019. 215 p.
- 7 Guillot-Soulez C. Human resources management. Gualino, Issy-les-Moulineaux, 2016.
- 8 Igalens J., Peretti J.M. Audit social: meilleures pratiques, méthodes, outils. Editions Eyrolles, 2016.
- 9 Joras M., Jonquière M. Glossaire of the social audit. EMSEditions, 2015. P. 19–20.
- 10 Martory B. Audit social: Pratiques et principes. Revue française de gestion. 2005. no. 6. pp. 235-246.
- 11 Peretti J.M. Collectif The encyclopedia of social auditing and social responsibility. EMS Editions, 2012. 98p.
- 12 Peretti J.M. Human resources management. Paris, 2012.
- 13 Tiguit H. Social auditing as a performance improvement tool companies: theoretical analysis. 2019.

14 Kartashova L.V. Human resource management. M., "INFRA-M", 2012. 235 p. (in Russian).

15 Mirgorodskaya M.G. Conceptual approach to audit and audit activity. Innovative development of the economy. 2012. no. 6. pp. 92–94. (in Russian).

16 Maksimova L.V. Personnel management: fundamentals of theory and business practice. M., "INFRA-M", 2012. 256 p. (in Russian).

17 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. (in Russian).

18 Mirgorodskaya T.V., Mirgorodskaya M.G., Gorbatko E.S. Social audit as a tool of anti-crisis management in Russia. International Research Journal. 2013. no. 10-3(17). pp. 57–59. (in Russian).

19 Mirgorodskaya M.G. The role of audit in the innovation economy. Innovative development of the economy. 2013. no. 6. pp. 175–177. (in Russian).

20 Mirgorodskaya M.G. Accounting and analytical information in the management system of an organization. Questions of Economics and Law. 2013. no. 57. pp. 124–129.

#### Сведения об авторах

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

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

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

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

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

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

#### Information about authors

**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>

**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>

**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>

#### Вклад авторов

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

#### Contribution

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

#### Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

#### Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

|                             |                                       |                                    |
|-----------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Поступила</b> 20/06/2022 | <b>После редакции</b> 09/08/2022      | <b>Принята в печать</b> 01/09/2022 |
| <b>Received</b> 20/06/2022  | <b>Accepted in revised</b> 09/08/2022 | <b>Accepted</b> 01/09/2022         |